

***Sygn. akt VPa 111/13***

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia*** 3 października 2013 roku

***Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy***

***w składzie następującym:***

***Przewodniczący – SSO Andrzej Marek***

***Sędziowie: SSO Jacek Wilga (spr.)***

***SSR del. Agnieszka Czyczerska***

***Protokolant:*** Ewa Sawiak

***po rozpoznaniu w dniu*** 3 października 2013 roku ***w Legnicy***

***na rozprawie***

***sprawy z powództwa*** K. S.

***przeciwko*** J. B. i E. B. - współnikom spółki cywilnej Firmie (...)w N.

o odszkodowanie i wynagrodzenie

***na skutek apelacji*** pozwanych

***od wyroku*** Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

***z dnia*** 8 maja 2013 roku ***sygn. akt*** IV P 126/12

***I. zmienia zaskarżony wyrok w punktach I, II i III w ten sposób, iż oddala żądanie zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie naruszając zawartego w punkcie I wyroku rozstrzygnięcia w pozostałym zakresie, zasądza solidarnie od pozwanych na rzecz powoda kwotę 75 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego oraz zasądza od pozwanych solidarnie na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Legnicy) kwotę 75 zł tytułem kosztów sądowych od uiszczenia których powód był zwolniony,***

***II. apelację w pozostałym zakresie oddala,***

***III. zasądza od pozwanych solidarnie na rzecz powoda kwotę 52, 50 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu odwoławczym.***

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 08 maja 2013 r. Sąd Rejonowy w Legnicy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie w powództwa K. S. przeciwko J. B. i E. B. spółce cywilnej – Firmie (...)w N. o odszkodowanie oraz wynagrodzenie:

a) w punkcie I wyroku zasądził od pozwanych: J. B. i E. B. spółki cywilnej – Firmy (...)w N. na rzecz powoda K. S.:

- kwotę 4.500,00 zł (cztery tysiące pięćset złotych 00/100) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 marca 2012 r. do dnia zapłaty;
- kwotę 1.500,00 zł (jeden tysiąc pięćset złotych 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 16 marca 2012r. do dnia zapłaty;

b) w punkcie II wyroku zasądził od pozwanych na rzecz powoda kwotę 255,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, oddalając jednocześnie wniosek w pozostałej części;

c) w punkcie III wyroku zasądził od pozwanych na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego w Legnicy – kwotę w wysokości 300,00 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych;

d) w punkcie IV wyroku nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.500,00 zł brutto.

Rozstrzygnięcie powyższe zostało wydane w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód K. S. był zatrudniony u pozwanych J. B. i E. B. spółka cywilna – Firma (...) w N. od dnia 05 grudnia 2011r. na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1.500,00 zł brutto.

Obowiązkiem powoda jako kierowcy był przewóz towarów. Powód otrzymał od pozwanego pracodawcy samochód marki M. (...) o nr rej (...) wraz z naczepą. Powód tankował w/w samochód na terenie firmy. Każdy kierowca, w tym i powód, miał swój PIN i sam dokonywał czynności tankowania.

Pozwany J. B. sam ustalał „normy” zużycia paliwa dla samochodów, którymi jeździli kierowcy w jego firmie. Ustalenia te czynił na podstawie obserwacji. Dwa lata temu obowiązywała „norma” zużycia paliwa na poziomie 33 litrów na 100 km. W 2012 roku, gdy powód zatrudnił się u pozwanego, z uwagi na przewóz cięższych ładunków, „norma” zużycia paliwa została przez J. B. podniesiona do 34 litrów na 100 km.

W okresie zimowym pozwany ustalał „normę” zużycia paliwa na poziomie 35 litrów na 100km.

Gdy powód otrzymał do jazdy samochód marki M. (...) wraz z naczepą, w pierwszym tygodniu jego pracy zużycie przez niego paliwa wyniosło ok. 36 litrów na 100 km. Dla pozwanego pracodawcy zużycie to było wysokie, ale uznał, że powód dopiero uczy się jeździć otrzymanym samochodem. W następnych tygodniach pracy powoda w firmie pozwanych zużywał on paliwo w różnej wysokości, średnio ok. 38 litrów na 100km. W lutym 2012 roku zużycie to wzrosło do ok. 41-42 litrów na 100 km.

Samochodem tej samej marki, jeździł również inny pracownik pozwanego – J. H., który mieścił się w „normie” zużycia paliwa, ustalonej przez J. B.. Zużycie paliwa przez innych kierowców pozwanego, jeżdżących innymi samochodami w firmie pozwanych kształtowało się na poziomie 35-36 litrów na 100 km.

Trasy, w które jeździł powód, były zróżnicowane. Powód woził ładunki o masie ciężkości, maksymalnie 24 tony. W pierwszym miesiącu pracy u pozwanych powód jeżdżąc z ładunkami przekraczał ustalone przez pracodawcę „normy” zużycia paliwa. Miał wówczas rozmowę na ten temat z J. B., który zwrócił mu uwagę na fakt, że ma zbyt wysokie zużycie paliwa w powierzonym samochodzie. Pozwany doradził powodowi, aby o technice jazdy otrzymanym samochodem porozmawiał ze współpracownikiem J. H., który jeździ bardzo ekonomicznie i zawsze mieścił się w ustalonej „normie”. Pomimo powyższego polecenia, powód nie porozmawiał z w/w pracownikiem na sugerowany przez pozwanego temat.

W dniu 27 lutego 2012 roku powód wykonywał trasę do T.. Jechał wówczas z ładunkiem o masie 24 ton. Powód załadował ładunek w Z., po czym stanął na stacji (...) w Z., skąd wziął prowiant i ruszył w trasę. Następnie zatrzymał się w W. na parkingu obok chińskiej restauracji za potrzebą fizjologiczną. Gdy wyszedł z samochodu po dociągnięciu

pasów bocznej plandeki, zauważył, że na parking podjechał kolega jego pracodawcy – P. C., którego powód znał ze szkoły podstawowej, ale nie pamiętał jego nazwiska. Powód stał swoim samochodem w kierunku L.. P. C. przejechał obok samochodu powoda, popatrzył na niego i kawałek dalej zatrzymał się obok wyjazdu, nie wysiadając w ogóle z samochodu. Stał tak chwilę, po czym odjechał.

Na parkingu w W. obok samochodu powoda stały jeszcze dwa inne samochody: bus i czarny V. (...), z którego wysiadła kobieta i rozmawiała

z powodem, pytając go o drogę. W chwili, kiedy przejeżdżał tamtędy P. C., powód stał i rozmawiał z w/w kobietą.

Stamtąd powód ruszył dalej w trasę. Gdy był koło W., zadzwonił do niego J. B. i zapytał, czy powód stał w W. i czy spuszczał paliwo z samochodu firmowego. Powód zaprzeczył, aby miał spuszczać paliwo, rozłączył się i pojechał dalej w trasę do T.. W T. powód zostawił ładunek i pojechał po kolejny. Z nowym ładunkiem powód udał się w drogę powrotną do J., gdzie rozładował samochód i z pustą naczepą wrócił do firmy. Na terenie firmy podszedł do niego jeden z pracowników i powiedział mu, że ma zatankować samochód i podjechać do biura szefa, co też powód uczynił.

W biurze pozwany J. B. rozmawiał z powodem na temat paliwa i sytuacji w W.. Zarzucił mu, że w W. spuszczał paliwo i kazał mu poczekać na przyjazd swojego kolegi P. C., w celu przeprowadzenia konfrontacji. J. B. nakazał też powodowi zabrać swoje rzeczy z samochodu, a innemu pracownikowi posprzątać auto. W tym czasie bowiem wrócił trochę wcześniej z trasy inny pracownik pozwanych – J. H.. Pozwany J. B. powiedział mu, że zaistniała wyjątkowa sytuacja i że trzeba potwierdzić zużycie paliwa w samochodzie, którym do tej pory jeździł powód i żeby przesiadł się na to auto i pojechał nim w trasę. J. H. pojechał w nową trasę w/w samochodem. Po powrocie okazało się, że w czasie jazdy samochód spalił poniżej 33 litrów na 100 km.

Powód opróżniając samochód pozwanego ze swoich rzeczy przez ok. 1 godzinę czekał na przyjazd P. C.. Ten jednak w tym czasie się nie pojawił, w związku z czym powód wrócił do domu. Powód zrozumiał, że skoro szef kazał mu zabrać swoje rzeczy, to jest tym samym zwolniony. O nic nie pytał, zabrał swoje rzeczy z samochodu, a gdy P. C. nie przyjeżdżał, pojechał do domu. Gdy był już w domu, po ok. 15 minutach, zadzwoniła do niego pracownica pozwanych - M. K., informując go, że P. C. przyjechał już do biura, prosząc jednocześnie powoda, aby ten również przyjechał. Powód odmówił. Uznał, że skoro nie spuszczał paliwa z pojazdu pozwanego, nie czuje się w obowiązku rozmawiać z P. C..

W dniu 6 marca 2012 r. powód zadzwonił do pozwanego J. B.

i zapytał, czy będą się rozliczali. J. B. odpowiedział mu, że to on czeka teraz na rozliczenie powoda, gdyż jego straty są duże. Następnie powód zadzwonił do M. K. (księgowej zatrudnionej u pozwanego), przekazał, że trzeba powoda zwolnić i podał jej, że powodem zwolnienia jest kradzież paliwa. Wspólnie ustalili, że będzie to zwolnienie dyscyplinarne.

Powód po przyjeździe do biura otrzymał świadectwo pracy oraz zaległe listy płac, celem ich podpisania. Nie otrzymał do podpisu listy płac za miesiąc luty 2012 r., za który nie otrzymał też żadnego wynagrodzenia. Powód zapytał M. K. o to wynagrodzenie, lecz ta kazała mu rozmawiać na ten temat z szefem. Powód wziął otrzymane od pracodawcy dokumenty, w tym świadectwo pracy, w którym jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazano przepis art. 52 § 1 pkt. 1 k. p. M. K. wyjaśniła powodowi, na jakiej podstawie rozwiązano z nim stosunek pracy. Bezpośrednio po otrzymaniu w/w dokumentów powód udał się do Państwowej Inspekcji Pracy, gdzie poradzono mu, żeby złożył pozew do sądu.

Powodowi zdarzało się (przed lutym 2012 roku), że na poczet wynagrodzenia pobierał od pozwanych zaliczki. W miesiącu lutym 2012 r. powód nie pobrał od pozwanych żadnej zaliczki. Pozwani nie wypłacili mu wynagrodzenia za pracę za luty 2012 roku w wysokości 1.500,00 zł brutto (1.111,86 zł netto).

Przed zatrudnieniem u pozwanych powód pracował jako kierowca samochodu ciężarowego w firmie transportowej W. R. od dnia 12 maja 2003 r. do dnia 8 grudnia 2011 r. W/w pracodawca powoda nigdy nie mówił pozwanemu J. B., że podejrzewa go o przywłaszczanie paliwa. Nigdy też nie złapał powoda na kradzieży paliwa. Zauważył jedynie,

że w ostatnim okresie przed zwolnieniem powoda zużycie paliwa w kierowanym przez niego samochodzie uległo zwiększeniu, ale nie udało mu się wyjaśnić tej kwestii z powodem, gdyż powód nie przyszedł do pracy – zachorował. W związku z tym, że nie przedłożył kolejnego zwolnienia lekarskiego, w/w pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę, uznając zachowanie powoda za porzucenie pracy.

Po zwolnieniu z firmy pozwanych powód został zatrudniony w firmie transportowej P. S.. Pracował tam od marca do lipca 2012 r. P. S.w początkowym okresie zatrudnienia powoda zauważył, że zużycie paliwa w powierzonym powodowi pojeździe wynosiło ok. 50 litrów oleju napędowego na 100 km przebiegu, co odbiegało od średniej „normy”, ustalonej na ok. 35-37 l/100 km o około 15 litrów. W związku z tym sam pracodawca przeprowadził z powodem instruktaż dotyczący ekof jazdy, po którym zużycie paliwa w samochodzie prowadzonym przez powoda spadło do poziomu określonego przez tego pracodawcę. P. S.wiedział, że duże zużycie paliwa podczas jazdy przez powoda nie było wynikiem jego przestępczego działania, albowiem za każdym razem po zatankowaniu samochodu plombowany był bak paliwa i nigdy nie został on przez powoda naruszony, zaś duże zużycie paliwa wynikało z braku umiejętności ekonomicznej jazdy.

W dniu 15 maja 2012 roku pozwany pracodawca złożył zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przez powoda przestępstwa z art. 284 § 2 k.k., tj. przywłaszczenia powierzonego mu mienia ruchomego. W wyniku przeprowadzonego postępowania karnego Prokurator Prokuratury Rejonowej w Złotorii umorzył dochodzenie w sprawie przywłaszczenia paliwa, do którego miało dojść w okresie od grudnia 2011 roku do 27 lutego 2012 roku w ilości 904,16 litrów oleju napędowego o wartości ok. 4.740,00 zł na szkodę J. B., tj. o czyn z art. 284 § 2 k.k., na zasadzie art. 17 § 1 pkt. 1 k.p.k. wobec braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie jego popełnienia. W następstwie zażalenia złożonego przez pracodawcę powoda Sąd Rejonowy w Złotorii postanowieniem z dnia 27 lutego 2013 roku utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie.

***Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, iż roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.***

W uzasadnieniu wyroku Sąd I instancji stwierdził, iż w sprawie bezspornym było, że pozwany pracodawca nie wręczył powodowi pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Pomimo tego, iż ustne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest skuteczne, jest ono również wadliwe – niezgodne z prawem, narusza bowiem przepis art. 30 § 3 kodeksu pracy. Z tego też powodu żądanie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zdaniem Sądu Rejonowego należało uznać za zasadne. Niezależnie od tego, rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 kodeksu pracy było również niezasadne m.in. z powodu nie wykazania w toku postępowania dowodowego, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. kradzieży paliwa należącego do pracodawcy. Dochodzenie w tej sprawie zostało umorzone wobec braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie jego popełnienia, a zeznania kolegi pozwanego - P. C. w ocenie Sądu nie są obiektywne i wiarygodne z racji tego, iż jest on dobrym znajomym pozwanego. O nadmiernym zużyciu paliwa nie świadczą również zapisy zużycia paliwa prowadzone w zeszycie. W ocenie Sądu w takiej sytuacji pozwany naruszył również art. 30 § 4 k.p., poprzez podanie nierzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, bowiem przyczyna to w rzeczywistości w ogóle nie miała miejsca.

Z rozstrzygnięciem tym nie zgodzili się pozwani. W złożonej apelacji zaskarżyli w/w wyrok w całości, zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., mające wpływ na treść orzeczenia, poprzez brak starannego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz przekroczenie przez Sąd I instancji granic swobodnej oceny dowodów polegające na uznaniu, iż zeznania świadka P. C. nie są wiarygodne oraz wystarczające dla ustalenia stanu faktycznego zgodnie z twierdzeniami pozwanych, ponieważ świadek ten jest znajomym pozwanego i nie udokumentował zdarzenia, którego był świadkiem, podczas gdy całokształt zeznań tego świadka, jak i dowody dotyczące ilości zużytego przez powoda paliwa, a także ilości i długości postojów świadczą, iż powód dopuszczał się kradzieży paliwa;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie przepisu art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, iż powód nie dopuścił się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegających na popełnieniu przestępstwa kradzieży paliwa z powierzonego mu pojazdu na szkodę pracodawcy;

3. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 8 k.p. poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie na rzecz powoda kwoty 4.500,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, podczas gdy powód dopuścił się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych i w okolicznościach sprawy uchybienie pozwanego jest niewielkie w porównaniu z działaniem powoda, a żądanie powoda jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Mając na względzie powyższe zarzuty, pozwani na podstawie art. 368 § 1 pkt. 5 k.p.c. wnieśli o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, a w konsekwencji również uchylenie rygoru natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1.500,00 zł (jeden tysiąc pięćset złotych 00/100),

2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swoich zarzutów skarżący wskazali, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż powód miał być zatrudniony w firmie pozwanych na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 05 grudnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. na stanowisku kierowcy ciężarowego. Jednakże w dalszej części Sąd Rejonowy wydając zaskarżony wyrok dopuścił się naruszenia przepisów prawa procesowego i materialnego, wskazanych w zarzutach apelacji. Kluczowym problemem jest w ocenie skarżących ustalenie, czy powód dopuścił się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych i tym samym czy zasadne jest odwołanie się do instytucji nadużycia prawa przedmiotowego przez powoda.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanych solidarnie na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych. W uzasadnieniu pełnomocnik powoda wskazał, iż sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń oraz należycie ocenił materiał dowodowy.

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

Apelacja strony pozwanej zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W świetle przedstawionych w toku postępowania dowodów, ocenę materiału dowodowego oraz wnioski wyciągnięte z tej oceny przez Sąd Rejonowy uznać należy za częściowo błędne, jako naruszające zasadę swobodnej oceny dowodów i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. Taka ocena dotyczy podstawy faktycznej rozstrzygnięcia zawartego w pkt. I zaskarżonego wyroku.

Zdaniem Sądu II instancji, który dokonał odmiennej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, postępowanie dowodowe wykazało, że powód dokonał kradzieży powierzonego mu mienia, zaś Sąd Rejonowy dokonał w tym zakresie błędnej oceny materiału dowodowego.

Przyjęte przez Sąd II instancji ustalenia są uzasadnione całym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a zwłaszcza zeznaniami świadka P. C., co do wiarygodności których nie można mieć wątpliwości, jako że korespondują one z pozostałym materiałem dowodowym i są uzasadnione w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego.

Świadek P. C. w swych zeznaniach w sposób szczegółowy opisał zdarzenie, tj. ustawienie samochodu pozwanych, a także wygląd kanistrów i poziom ich wypełnienia, a ponadto rurek doprowadzających do nich paliwo ze zbiornika, znajdującego się w pojeździe marki M.. Opis okoliczności przedstawiony przez świadka jest na tyle szczegółowy i precyzyjny, że nie sposób odmówić mu waloru wiarygodności, zwłaszcza że korespondują z nim dowody z dokumentów, z których wynika, że powód od dłuższego czasu wykazywał zbyt duże zużycie paliwa. Należy też

podkreślić, iż powód przyznał, że stał na wskazanym parkingu i widział świadka C. na nim, a jednocześnie nie potrafił w sposób przekonujący wyjaśnić swego przedłużającego się tam pobytu.

Sąd pierwszej instancji słusznie zauważył, iż dla oceny sprawy istotne znaczenie ma zużycie paliwa przez powoda, podczas jazdy powierzonym mu samochodem pozwanego. Bez wątplenia zużycie paliwa w prowadzonym przez niego samochodzie znacznie przewyższało ustalone przez pracodawcę „normy”, zaś powód był jedynym pracownikiem, u którego stwierdzono nadmierne zużycie paliwa. Nadto wzrastało ono wraz z upływem czasu zatrudnienia powoda u pozwanych.

W ocenie Sądu II instancji argumenty podniesione w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia odnośnie odmowy dania przymiotu wiarygodności zeznaniom świadka C. są nieprzekonujące. Okoliczność, że P. C. jest znajomym pozwanego, nie może sama przez siebie przesądzać o braku jego wiarygodności.

Nie bez znaczenia dla oceny materiału dowodowego, zgromadzonego w przedmiotowej sprawie pozostaje fakt, iż poprzedni pracodawca powoda także zauważył zwiększenie zużycia paliwa w pojazdach prowadzonych przez powoda. Przed zatrudnieniem u pozwanych powód bowiem pracował jako kierowca samochodu ciężarowego w firmie transportowej W. R. od dnia 12 maja 2003 r. do dnia 8 grudnia 2011 r. W/w pracodawca wprawdzie nigdy też nie złapał powoda na kradzieży paliwa, zauważył jednak, że w ostatnim okresie przed zwolnieniem powoda zużycie paliwa w kierowanym przez niego samochodzie uległo zwiększeniu. Tej kwestii nie udało mu się wyjaśnić z powodem, gdyż powód nie stawiał się już więcej do pracy, zaś w/w pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę, uznając zachowanie powoda za porzucenie pracy.

Okoliczność ta musi być uwzględniona w całokształcie materiału dowodowego sprawy.

Brak umiejętności ekonomicznej jazdy powoda w okolicznościach sprawy uzasadnia jedynie częściowo fakt odnotowywania zużycia paliwa znacznie przekraczającego dopuszczone normy. Powód zatrudniony u pozwanych zużywał średnio o 7 litrów więcej na 100 km, niż pozostali pracownicy. Z uwagi zaś na fakt, iż pozostali pracownicy zużywali paliwo nie przekraczając ustalonego poziomu zasadnym jest przyjęcie, iż wyliczona przez pozwanego średnia ustalona na poziomie 33 litrów na 100 km była osiągalna.

W tych okolicznościach zeznania świadka P. C. ocenić należało jako w pełni korespondujące z dowodami w postaci dokumentacji obrazującej zużycie paliwa, jak również jego obiektywnie nieuzasadniony postój. Postój ten miał bowiem miejsce już po około 15 minutach jazdy. Dalece bardziej prawdopodobne jest, że powód przywłaszczał sobie część powierzonego paliwa, niż że jako doświadczony kierowca pojazdu ciężarowego stosował technikę jazdy, z powodu której zużywał dużo więcej paliwa, niż pozostali kierowcy.

Powód zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umowy na czas określony z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Będąc niezadowoloną z pracy powoda nie musiała zatem poszukiwać lub nawet „tworzyć” powodów do rozwiązania łączącej strony umowy. Rozwiązanie tej umowy w sposób przewidziany w jej treści było dla nich bardziej bezpieczne z prawnego punktu widzenia.

Powyższe przemawia również w ocenie Sądu Okręgowego za wiarygodnością zeznań świadka P. C..

Wobec wskazanych okoliczności Sąd II instancji przyjął, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez umyślne dokonanie przywłaszczenia mienia należącego do pracodawcy, czym naruszył swój podstawowy obowiązek dbałości o mienie pracodawcy. Powyższe zaś uzasadniało rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p.

W myśl 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. Katalog zachowań, które stanowią rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nie został określony, dlatego zarzuty stawiane

pracownikowi poddane są ocenie sądu. Zgodnie jednak z poglądami utrwalonymi w orzecznictwie i w literaturze prawniczej chodzi tu o takie sytuacje, gdy w związku z zachowaniem pracownika, zagrażającym interesom pracodawcy lub powodującym szkodę w jego mieniu, można pracownikowi przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo, a samo naruszenie obowiązków pracowniczych dotyczy obowiązków o charakterze podstawowym. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76).

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że powód dopuścił się tak rozumianego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które zostało wskazane przez pracodawcę jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę może nastąpić w dowolnej formie, także konkludentnie, a więc przez każde zachowanie pracodawcy ujawniające jego wolę w sposób dostateczny. Rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło w formie ustnej, a więc z naruszeniem art. 30 k.p., który wymaga dla tego oświadczenia formy pisemnej. Naruszenie przez pracodawcę przepisów regulujących formę rozwiązania stosunku pracy w okolicznościach niniejszej sprawy nie przesądza jednak o zasadności powództwa. Wobec ustalonego stanu faktycznego roszczenie powoda o odszkodowanie w świetle art. 8 k.p. nie zasługuje na ochronę prawną jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W treści powołanego przepisu sformułowane zostały klauzule generalne określające granice, w jakich mogą być wykonywane przysługujące stronom prawa podmiotowe. Przekroczenie tych granic powoduje, że korzystanie z przysługujących uprawnień nie jest uważane za wykonywanie prawa, lecz za jego nadużycie, a więc działanie lub zaniechanie, które nie korzysta z ochrony (wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 11 września 2007 r., II PK 19/07).

Stopień naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda sprawił, że nie może on skutecznie żądać odszkodowania za naruszenie art. 30 k.p. Zachodzi bowiem znaczna dysproporcja między wagą dokonanych przez obie strony naruszeń. Zasądzenie odszkodowania na rzecz pracownika, który z pełną świadomością działał na szkodę pracodawcy (w związku z czym został zwolniony) tylko z tego powodu, że naruszone zostały wymogi formalne, kłóci się z właściwie pojmowaną zasadą sprawiedliwości i słuszności. Nie może bowiem powoływać się na naruszenie tego rodzaju zasad osoba, która sama narusza zasady i to w stopniu rażącym. W ocenie Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie zachodzi wyjątkowa sytuacja uzasadniająca zastosowanie art. 8 k.p. Postawa powoda nie może zasługiwać na jakąkolwiek ochronę prawną, gdyż byłoby to sprzeczne nie tylko ze społecznym poczuciem sprawiedliwości (osoba, która wyrządziła szkodę, otrzymałaby odszkodowanie od strony pokrzywdzonej), ale także z podstawowym obowiązkiem pracownika dbałości o dobro i mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). W okolicznościach sprawy uchybienie pozwanego jest niewielkie w porównaniu z działaniem powoda i uzasadniające negatywną ocenę jego żądania w aspekcie art. 8 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97).

Sąd II instancji podziela stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w wyroku z dnia 11 września 2007 r. (II PK 19/07), a mianowicie, że domaganie się odszkodowania za formalnie wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę może być w świetle art. 8 k.p. kwalifikowane jako nie zasługujące na ochronę nadużycie prawa wówczas, gdy wadliwość ta nie jest w stanie zrównoważyć działania pracownika na szkodę pracodawcy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, iż nie zachowanie formy pisemnej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę jawi się jako jedyne i niewielkie uchybienie formalne pracodawcy. W rezultacie dochodzenie przez powoda roszczenia odszkodowawczego jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, skoro celem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest złagodzenie pracownikowi ujemnych doznań i skutków spowodowanych błędną decyzją pracodawcy o zakończeniu stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że sformułowana w art. 8 k.p. klauzula zasad współżycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Jakkolwiek więc określone podmiotowi formalnie przysługuje jakieś prawo w stosunkach pracy, to jednak w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że nie istnieje ono w sensie materialnym, bowiem w danym wypadku jego realizacja

oznaczałoby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współzycia społecznego. Z taką właśnie sytuacją mamy do czynienia na gruncie przedmiotowej sprawy.

Za uznaniem powyższej argumentacji za słuszną przemawia również treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r. (I PK 239/10): „Z powołania się na zasady współzycia społecznego nie może korzystać ten, kto sam te zasady narusza w sposób świadomy i rażący. Ochronę przed wypowiedzeniem w świetle zasad współzycia społecznego można stosować jedynie do pracowników wypełniających nienagannie swoje obowiązki, bowiem ich nie dopełnienie przez pracownika uchybia nie tylko prawu, ale również zasadom współzycia społecznego” (por. tezy II i III uchwały z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSPiKA 1977 nr 3, poz. 47, z glosą J. Broła).

Zawarte w treści apelacji argumenty skarżącego nie podważają natomiast trafności rozstrzygnięcia, przyjętego przez Sąd Rejonowy w zakresie zasądzenia od pozwanych na rzecz powoda kwoty 1.500,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami.

Sąd Okręgowy nie podzielił jednak wszystkich argumentów Sądu I instancji w zakresie uznania za zasadne zasądzenia w/w roszczenia powoda. Sąd Rejonowy wskazał bowiem, iż jak wynika z treści zaświadczenia o wysokości zarobków powoda, które do akt sprawy przedstawił pozwani, powód nie otrzymał od nich wynagrodzenia za ten miesiąc. Zdaniem Sądu Rejonowego z w/w zaświadczenia wynika wprost, że „do wypłaty pozostało 1111.86 zł”, czyli 1.500,00 zł brutto. To stanowisko nie znajduje uzasadnienia w treści zaświadczenia z k. 36.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż z treści powołanego zaświadczenia wynika, iż do wypłaty na rzecz powoda co miesiąc pozostawało 1.111,86 zł z ustalonego na kwotę 1.500,00 zł wynagrodzenia brutto, zatem treść zaświadczenia została przez sąd I instancji mylnie zinterpretowana. Nie przeczy to jednak zasadności zasądzenia na rzecz powoda kwoty 1.500,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2012 r. Zgodnie z treścią art. 94 pkt. 9a k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy. Z powyższego przepisu wynika z kolei, iż ciężar dowodu w zakresie wykazania faktu wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia w przypadku braku takiej dokumentacji spoczywa na pracodawcy. Jak wynika z przeprowadzonego w przedmiotowej sprawie postępowania dowodowego, a przede wszystkim zeznań powoda, pozwany nie wypłacił mu wynagrodzenia należnego za ten miesiąc. Zeznania powoda korespondują zaś z dowodami z dokumentów, a to listą płac za miesiąc luty 2012 r., która nie została podpisana przez powoda.

Argument potrącenia, podniesiony przez pozwanego J. B., (mianowicie iż nie zamierzał rozliczyć się z powodem, ponieważ na skutek postępowania powoda poniósł o wiele większe straty) nie jest skuteczny, ponieważ nie istnieje prawna możliwość dokonywania jakichkolwiek potrąceń z wynagrodzenia za pracę.

Ponadto pozwany nie przedstawił w trakcie postępowania żadnego dokumentu, potwierdzającego w sposób wiarygodny otrzymanie przez powoda zaliczki na poczet wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2012 r. Dowodem takim nie są adnotacje w zeszycie księgowej.

Z powyższych względów, w ustalonym stanie faktycznym zachodziły podstawy do częściowego uwzględnienia apelacji, dlatego też Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 386 §1 kpc (pkt I). W pozostałym zakresie apelację oddalono (art. 385 kpc).

Konsekwencją zmiany merytorycznej orzeczenia Sadu I instancji jest też konieczność zmiany orzeczenia tego Sądu w zakresie kosztów. Pozwani przegrali proces w zakresie wynagrodzenia za pracę, zaś wygrali go w zakresie żądania odszkodowania, stąd Sad dokonał stosunkowego rozdzielenia kosztów w I instancji (art. 100 kpc). Pozwani zobowiązani są solidarnie uiścić na rzecz Sadu opłatę sądową w kwocie 75 zł (5% z 1500), od uiszczenia której powód był zwolniony. Nadto Sad zasądził od pozwanych na rzecz powoda kwotę 75 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, albowiem powód wygrał proces co do kwoty 1500 zł. Koszty należne z tego tytułu powodowi wynoszą 135 zł (tj. 75% z 180 zł), natomiast kwoty należne pozwanym z tytułu zastępstwa procesowego wynoszą 60 zł, co ostatecznie różnicę w kwocie 75 zł na rzecz powoda. Rozstrzygnięcie w zakresie kosztów postępowania apelacyjnego uzasadnia §12



ust. 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490).

Mając powyższe na względzie, Sad orzekł jak w sentencji.