

UZASADNIENIE

Powód M. D., w pozwie skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. odwołał się od dokonanego przez byłego pracodawcę oświadczenia z dnia 8 września 2015 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, domagając się z tego tytułu odszkodowania w kwocie 2774,96 zł odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Wskazał, iż nie zgadza się z przyczynami rozwiązania umowy o pracę, uznaje je ponadto za niekonkretne, gdyż nie wskazano mu jakie procedury i zasady naruszył. Wskazał, iż w spornym dniu jego samochód służbowy uległ awarii, a za wiedzą i zgodą pracownika J. M. (1) używał bankowozu. Przyznał, że doszło do kolizji kierowanego przez niego samochodu służbowego z innymi pojazdami, jednakże nie było to celowe i nastąpiło bez jego winy. Po kolizji mienie pracodawcy zostało zabezpieczone. Zaznaczył, że wcześniej również korzystał z bankowozu, a pracodawca tolerował taki stan rzeczy i nigdy nie wymagał żadnych uprawnień.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, argumentując, iż M. D. poruszał się jej pojazdem nie mając do tego stosownych uprawnień, spowodował szkodę w pojeździe pracodawcy jak i w innych pojazdach. Zaznaczyła, że J. M. (1) nie był przełożonym M. D., który to w czasie służby podlegał bezpośrednio kierownictwu dyspozytora, któremu to nie zgłosił awarii samochodu służbowego marki C. (...) o numerze rejestracyjnym (...) X. Ponadto, zdaniem pozwanej, M. D. mógł skorzystać z całodobowej placówki wulkanizacyjnej na terenie S..

W piśmie procesowym z dnia 11 maja 2016 r. M. D. rozszerzył żądanie pozwu o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie informacji o wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę lub rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron w miejsce wskazania trybu bez wypowiedzenia.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa również w tym zakresie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. D. został zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w dniu 1 sierpnia 2015 r., na podstawie umowy o pracę na okres próbny, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika ochrony za wynagrodzeniem w kwocie 2774,96 zł. Umowa została zawarta do dnia 31 października 2015 r. i przewidywała dwutygodniowy okres wypowiedzenia.

Do jego obowiązków należało wykonywanie patrolu interwencyjnego, co polegało na udaniu się na miejsce zgłoszenia alarmu i sprawdzeniu wystąpienia ewentualnego zagrożenia. Zadanie to wykonywał z reguły jednoosobowo, korzystając z pojazdów służbowych.

Dowód: umowa o pracę cz. B k. 23 akt osobowych, przesłuchanie M. D. w charakterze strony powodowej k. 45-46, k. 50-51

Z obowiązkami służbowymi zapoznał M. D. współpracownik J. M. (1), zatrudniony w spółce od stycznia 2014 r. jako pracownik ochrony w patrolu interwencyjnym. M. D. często do niego dzwonił, chcąc się poradzić w kwestiach dojazdu na miejsce alarmu, gdyż nie pochodził ze S..

Dowód: przesłuchanie M. D. w charakterze strony powodowej k. 45-46, k. 50-51, zeznania świadka J. M. (1) k. 48-50

W dniu 16 sierpnia 2015 r. (niedziela) M. D. pełnił od godziny 7.00 rano dwudziestoczwierogodzinną służbę korzystając z służbowego pojazdu marki C. (...) o numerze rejestracyjnym (...) X. Rozpoczynając służbę był zdrowy, wypoczęty, dobrze się czuł.

W trakcie patrolu w pojeździe służbowym pękła opona.

Dowód: raport służbowy k. 20-21, przesłuchanie M. D. w charakterze strony powodowej k. 45-46, k. 50-51, zeznania świadka J. M. (1) k. 48-50

M. D. skontaktował się telefonicznie z współpracownikiem J. M. (1) i za jego sugestią zmienił pękniętą oponę na tzw. koło dojazdowe. Następnie udał się po należący do pracodawcy bankowóz, aby dokończyć wykonywanie zadań służbowych. Bankowóz ten znajdował się w bazie pracodawcy przy cmentarzu. M. D. pobrał kluczyki do bankowozu i wrócił do wykonywania obowiązków służbowych. Musiał jechać na interwencję, gdyż z centrum monitoringu otrzymał informację o alarmie. W tym dniu nie było innego pojazdu niż bankowóz, przy pomocy którego M. D. mógłby pełnić dalej służbę w patrolu interwencyjnym.

Dowód: raport służbowy k. 20-21, przesłuchanie M. D. w charakterze strony powodowej k. 45-46, k. 50-51, zeznania świadka J. M. (1) k. 48-50

O awarii opony powiadomił centrum monitorowania w spółce, w momencie kiedy zadzwonił do niego pracownik centrum i został zapytał o przyczynę tak długiego dojazdu na miejsce wezwania.

Dowód: raport służbowy k. 20-21, przesłuchanie M. D. w charakterze strony powodowej k. 45-46, k. 50-51

Przed godziną 3.00 rano w dniu 17 sierpnia 2015 r., M. D. kierując bankowozem, zasnął za kierownicą, utracił panowanie nad pojazdem, na skutek czego doszło do kolizji: najechania na zaparkowane przy ulicy pojazdy marki T. (...) o numerze rejestracyjnym (...) i M. o numerze rejestracyjnym (...). Doszło do uszkodzenia zarówno bankowozu, jak i dwóch pozostałych aut.

Dowód: raport służbowy k. 20-21, przesłuchanie M. D. w charakterze strony powodowej k. 45-46, k. 50-51

M. D. został przez funkcjonariuszy policji ukarany mandatem karnym z uwagi na niezachowanie bezpiecznej odległości podczas manewru omijania w wyniku czego zderzył się z prawidłowo zaparkowanymi pojazdami marki T. (...) o numerze rejestracyjnym (...) i M. o numerze rejestracyjnym (...).

Dowód: zaświadczenie o zdarzeniu drogowym k. 22-22v.

W dniu 16 i 17 sierpnia 2015 r. M. D. nie przewoził wartości pieniężnych, nie wykonywał żadnych czynności, do których jej przeznaczony bankowóz.

Dowód: przesłuchanie M. D. w charakterze strony powodowej k. 45-46, k. 50-51

M. D. nie posiada uprawnień do kierowania pojazdami specjalnymi.

Dowód: raport służbowy k. 20-21, przesłuchanie M. D. w charakterze strony powodowej k. 45-46, k. 50-51

B. należący do pracodawcy był wykorzystywany głównie do przewożenia wartości pieniężnych, ale w razie potrzeby również do odbicia patrolu i powszechnie było, że korzystali z niego pracownicy patroli interwencyjnych, w przypadku braku samochodów osobowych. Kierowali nim wówczas pracownicy nieposiadający do tego uprawnień. Odbywało się to za wiedzą prełożonych i członków zarządu.

Przed dniem 16 sierpnia 2015 r. M. D. również kierował bankowozem. Nikt ze strony pracodawcy nie zwrócił mu uwagi, iż jest to zabronione bądź nieakceptowane przez spółkę.

Dowód: przesłuchanie M. D. w charakterze strony powodowej k. 45-46,, k. 50-51, zeznania świadka J. M. (1) k. 48-50

W spółce nie obowiązywały pisemne procedury dotyczące postępowania w sytuacjach awarii pojazdów służbowych.

Dowód: przesłuchanie R. Ł. (1) w charakterze strony pozwanej k. 51

W dniu 8 września 2015 r. pracodawca rozwiązał z M. D. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, powołując się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na użytkowaniu pojazdu specjalnego bez posiadanych uprawnień i wymaganych poleceń służbowych przełożonego w wyniku czego doszło do zniszczenia mienia znacznej wartości wyłącznie z jego winy. Pracodawca powołał się na ciężkie naruszenie procedur i zasad organizacji pracy, co spowodowało szkodę znacznych rozmiarów.

Dowód: oświadczenie pracodawcy cz. C k. 1 c akt osobowych

Jednomiesięczne wynagrodzenie za pracę M. D., liczone jak ekwiwalent za urlop, wynosi 2774,96 zł.

Dowód: pismo z dnia 04.01.2016 r. k. 25

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się uzasadnione, a jego częściowe oddalenie dotyczyło jedynie odsetek ustawowych, jak również przedwcześnie zgłoszonego żądania sprostowania świadectwa pracy.

Podstawowym przepisem normującym tryb rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę jest przepis art. 52 k.p., który w § 1 wprowadza zamknięty katalog przyczyn uzasadniających takie rozwiązanie. Jedną z nich, a powołaną przez pozwaną spółkę w odniesieniu do powoda, jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, których tezy popiera Sąd orzekający w sprawie, przyjmuje (m.in. w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, który przejawia się w winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie. Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest przy tym bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia.

W piśmie rozwiązującym stosunek pracy powoda wskazano, jako przyczynę rozwiązania tego stosunku pracy, ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), polegające na użytkowaniu pojazdu specjalnego bez posiadanych uprawnień i wymaganych poleceń służbowych przełożonego w wyniku czego doszło do zniszczenia mienia znacznej wartości wyłącznie z jego winy.

W ocenie Sądu rozwiązanie umowy o pracę powoda bez wypowiedzenia było niezasadne i nastąpiło z naruszeniem art. 52 § 1 k.p.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie wskazuje, aby powód dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków pracowniczych, zarzucanych mu w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Środek przewidziany w art. 52 k.p. to nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i powinien być stosowany przez pracodawcę jedynie wyjątkowo i z dużą ostrożnością, co znalazło też odbicie w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.09.2005r., II K 305/04. M.P.Pr. – wkł. 2005/12/16).

Jak wskazano wyżej przyjmuje się, że do spełnienia warunku naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999r., wydanym w sprawie I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000/22/818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1997r., wydanym w sprawie I PKN 274/97 (OSNAPiUS 1998, z. 13, poz. 396) oraz w wyroku z dnia 19 marca 1998 r., wydanym w sprawie I PKN 570/97 (OSNAPiUS 1999, z. 5, poz. 163). Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie

pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania - to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że 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 (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

Jak wynika z zeznań R. Ł. (1), pełniącego funkcję członka zarządu pozwanej spółki główną przyczyną rozwiązania umowy o pracę powoda był fakt kierowania przez powoda bankowozem bez uprawnień.

Zgodnie z przepisem art. 110 ustawy z dnia 5 stycznia 2011 r. o kierujących pojazdami (Dz.U. 2015.155 j.t.), kierowcą pojazdem przewożącym wartości pieniężne albo inne przedmioty wartościowe lub niebezpieczne, o których mowa w ustawie z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia (Dz.U. z 2014 r. poz. 1099), może osoba posiadająca odpowiedni stan zdrowia, kwalifikacje i umiejętności oraz zezwolenie na kierowanie pojazdem przewożącym wartości pieniężne. Przepisy art. 106-109 stosuje się odpowiednio.

Okoliczność, iż w dniu 16 (jak i 17) sierpnia 2015 r. powód kierował tzw. bankowozem pozostawała poza sporem. Strony były również zgodne co do faktu, iż powód w tej dacie nie posiadał uprawnień do kierowania pojazdem przewożącym wartości pieniężne, przy czym odmiennie interpretowały konieczność posiadania przez powoda tego typu uprawnień. Tymczasem, wobec brzmienia przepisu art. 110 ustawy z dnia 5 stycznia 2011 r. o kierujących pojazdami, kwalifikacje, umiejętności i zezwolenie są niezbędne nie tyle do kierowania bankowozem jako takim, ale do kierowania pojazdem (bankowozem), w którym w danym momencie są przewożone (znajdują się) wartości pieniężne. W dniu 15 sierpnia 2015 r. w bankowozie kierowanym przez powoda takie wartości pieniężne niewątpliwie się nie znajdowały. Powód kierując w spornym dniu bankowozem, kiedy nie wykonywał żadnych obowiązków związanych z przewozem pieniędzy, nie był zobligowany do legitymowania się żadnymi specjalnymi uprawnieniami i kwalifikacjami. Tym samym nie można mu postawić z tego tytułu zarzutu naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i to w stopniu ciężkim. Warto zwrócić również uwagę, iż nie był to pierwszy raz kiedy powód kierował bankowozem pracodawcy i ze strony przełożonego nie otrzymał sygnału, że takie działanie jest oceniane nagannie. Jako nowy pracownik dowiedział się, że jest to niepisana praktyka. Skorzystał w spornym dniu z bankowozu bez świadomości, że może to zostać negatywnie odebrane przez pracodawcę.

Zarzut strony pozwanej koncentrował się również na użytkowaniu bankowozu bez polecenia służbowego oraz na naruszeniu procedur i zasad organizacji pracy przez powoda. Przesłuchany w charakterze strony pozwanej członek jej zarządu R. Ł. (1) zarzucał powodowi brak powiadomienia centrum monitoringu, nieskorzystanie z możliwości zawiadomienia go jako członka zarządu osobiście o zdarzeniu, jak również powoływał się na możliwość dokonania wymiany opony w całodobowym punkcie wulkanizacji. W ocenie pozwanej spółki niepodjęcie tych działań stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zważywszy na okoliczności spornego dnia – powyższe zarzuty uznać należy za nietrafne.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż pozwana, zarówno w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jak i toku postępowania, nie wskazała naruszenia jakich zasad i procedur dopuścił się powód korzystając z bankowozu dla celów służbowych. Pozwana nie określiła czy i gdzie zostały uregulowane kwestie korzystania w pojazdach służbowych, trybu powiadomień w przypadkach awarii pojazdów służbowych, systemu przydziału pojazdów służbowych. Pozwana nie przedstawiła w toku postępowania żadnych aktów o charakterze wewnętrznie obowiązującym, w których takie regulacje zostałyby ujęte. Przyjąć należy, że żadne tego typu zasady nie obowiązywały w pozwanym zakładzie. Tym samym nie można postawić powodowi skutecznego zarzutu ich naruszenia, skoro nie były one formalnie określone. Pozwana nie wykazała również, aby powód naruszył zasady o charakterze niepisanim (o których by wiedział bądź został pouczony) bądź złamał praktykę funkcjonującą w spółce. Z dokonanych ustaleń nie wynika, aby powód został pouczony o konieczności informowania centrum monitoringu i oczekiwania na ich wiążące polecenia. W aktach osobowych powoda nie ma żadnych informacji, aby został o tym powiadomiony. Brak też dowodów, iż w danym

dniu dostępne były inne, niż bankowóz, pojazdy służbowe, które ewentualnie mogły zostać powodowi przydzielone. Twierdzenia R. Ł. w tej kwestii ocenić należy jedynie jako przypuszczenia. Tymczasem, świadek J. M. (1) prezentował konkretną wiedzę odnośnie dostępności w spornym dniu innych pojazdów niż bankowóz. Zeznał on mianowicie, iż tego dnia dla powoda, po uszkodzeniu opony w przydzielonym mu pojeździe, dostępny był jedynie bankowóz. Faktem jest również, iż osoba ze strony pracodawcy wydała powodowi kluczyki do pojazdu, nie ustalając jego uprawnień ani potrzeby do skorzystania z bankowozu w danym momencie. Za dość odosobnioną i odbiegającą od realiów pracowniczych uznać należy praktykę informowania bezpośrednio członka zarządu o fakcie przebiciu opony w pojeździe szeregowego pracownika i to w dniu wolnym od pracy (niedziela).

Należy zwrócić uwagę również na fakt, iż powód starał się znaleźć szybkie rozwiązanie zaistniałej sytuacji, w szczególności, iż musiał udać się na interwencję, co do której otrzymał zgłoszenie. Jego intencją było rozwiązanie problemu (braku sprawnego pojazdu) w jak najkrótszym czasie, aby móc kontynuować wykonywanie obowiązków pracowniczych, co pozostawało w interesie jego samego jak i pracodawcy. Rozwiązanie, które zastosował (konsultacja z doświadczonym współpracownikiem) było skuteczne i w świetle zasad doświadczenia życiowego, w pełni uzasadnione. Z materiału dowodowego wynika, iż pozwana spółka dopuszczała i akceptowała korzystanie z bankowozu jako swojego rodzaju pojazdu zastępczego, zapasowego również dla pracowników wykonujących patrole interwencyjne. Sam powód korzystał z niego kilkakrotnie przed spornym zdarzeniem i nie był tego powodu upominany czy też karany przez swojego przełożonego, gdyż była to praktyka w pozwanej spółce powszechna. Mając na uwadze, iż zdarzenie wystąpiło w niedzielę, to poszukiwania punktu wulkanizacyjnego mogły być utrudnione, jako że wiązałyby się z ustaleniem, gdzie takowy się znajduje na terenie S. i dojazdem do tej stacji. Zastosowanie się do porady współpracownika i podjęcie działań dotychczas akceptowalnych przez pracodawcę uznać należy za wystarczające dla osiągnięcia efektu polegającego na kontynuacji świadczenia pracy. Powód był niedoświadczony, a jego staż w spółce jako pracownika ochrony był niezwykle krótki (dwa tygodnie). Pozwana spółka nie tylko nie wprowadziła go w procedury, ale „ukarała” go za podjęcie działań dotychczas aprobowanych. Nie można czynić podwładnemu zarzutu z prób bycia samodzielnym pracownikiem i z podejmowania na własną rękę prób rozwiązania problemu, w przypadku gdy pracodawca nie dał żadnych wiążących wytycznych w tym zakresie. Powód kierował się wolą świadczenia pracy, a pozwana – z nieznanymi przyczyn – ocenia takie działanie jako negatywne i naruszające istotę stosunku pracy.

Niespornie powód doprowadził do kolizji kierowanego przez siebie bankowozu z dwoma zaparkowanymi pojazdami. Ocenie Sądu podlegało, czy w ww. okolicznościach działanie powoda można uznać za umyślnie bądź skutek rażącego niedbalstwa dopuszczenie się przekroczenia uprawnień, co miałyby stanowić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, powzięte dodatkowo w celu wyrządzenia szkody pracodawcy (zgodnie z treścią pisma rozwiązującego umowę o pracę). Rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym powinno być bowiem stosowane z wyjątkową ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2005r., II PK 305/04, MoPr 2005, Nr 12, s. 16). Jak wskazano wyżej przyjmuje się, że do spełnienia warunku naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999r., wydanym w sprawie I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000/22/818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1997r., wydanym w sprawie I PKN 274/97 (OSNAPiUS 1998, z. 13, poz. 396) oraz w wyroku z dnia 19 marca 1998 r., wydanym w sprawie I PKN 570/97 (OSNAPiUS 1999, z. 5, poz. 163). Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania - to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że 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 (stanowiącego

działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

Zdaniem Sądu działanie powoda nie mogło być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Spowodowanie przez powoda kolizji nie miało charakteru zamierzonego czy celowego. Powód przystąpił do wykonywania obowiązków wypoczęty, był zdrowy. Nie można mu zarzucić, aby narażał siebie czy innych uczestników ruchu będąc w obniżonej kondycji psychofizycznej. Nie dążył do wyrządzenia pracodawcy szkody. Nie zostały mu również w związku z kolizją postawione zarzuty o charakterze karnym, które kwalifikowałyby jego zachowanie w kategoriach winy czy rażącego niedbalstwa.

Niezbędnym elementem, pozwalającym na zastosowanie trybu określonego w art. 52 k.p. jest, jak wskazano na wstępie rozważań, wyrządzenie szkody pracodawcy bądź narażenie go na taką szkodę poprzez umyślne bądź wskutek dopuszczenia się rażącego niedbalstwa - działanie pracownika ocenione wcześniej jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika (której to oceny w niniejszej sprawie nie dokonano). Brak przyjęcia umyślności po stronie powoda czynił bezzasadnym dokonywanie oceny na okoliczność rozmiarów poczynionej przez powoda szkody w mieniu pracodawcy.

W świetle powyższych rozważań, w ocenie Sądu przyczyny wskazane piśmie rozwiązującym umowę o pracę okazały się niewystarczające do rozwiązania przez pracodawcę umowy w trybie art. 52 kp.

Stan faktyczny był w przeważającej mierze bezsporny i strony nie przedstawiały odmiennych stanowisk co do jego przebiegu, różniły się jedynie w jego ocenie. Ustalenia w zakresie przyjętych praktyk w pozwanej spółce co do korzystania z pojazdów służbowych dokonane zostały w oparciu o zeznania powoda jak i świadka J. M.. Świadek ten nie jest związany z żadną ze stron, stąd jego zeznania oceniono jako wiarygodne i obiektywne, a jako były pracownik ochrony w pozwanej spółce posiada wiedzę co do praktyk stosowanych w pozwanej spółce. Zeznający w charakterze strony pozwanej R. Ł. z racji pełnionej funkcji nie był zorientowany w przebiegu spornego dnia służby powoda, jak również nie miał wiedzy czy tym dniu dostępne były inne pojazdy służbowe, z których powód mógłby skorzystać. Nie posiadał również wiedzy czy powód mógł mieć świadomość, że potrzebuje specjalnych uprawnień do prowadzenia bankowozu, nie miał również wiedzy o korzystaniu przez innych pracowników bez uprawnień z bankowozu. Jego zeznania nie mogły więc stanowić podstawy ustaleń faktycznych w sprawie.

Konsekwencją wydania wyroku jak w pkt I sentencji, jest zasądzenie na rzecz powoda, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie – odszkodowania. Sąd miał na uwadze, iż przepisy kodeksu pracy nie przewidywały wprost regulacji odnoszącej się do odszkodowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę na okres próbny z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie. Uregulowania takie zostały wyraźnie przewidziane co do naruszenia przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę zawartej na okres próbny. W przepisie art. 50 § 1 k.p. przewidziano, iż jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

Co do rozwiązania umowy o pracę zawartej na okres próbny bez zachowania okresu wypowiedzenia brak jest szczególnych regulacji. Należało rozważyć czy pracownikowi przysługiwałyby uprawnienia właściwe dla pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony (a więc wynikające z art. 56 k.p. tj. zarówno przywrócenie do pracy jak i odszkodowanie jako żądania alternatywne). Pracownik byłby więc w takiej samej sytuacji jak pracownik zatrudniony na czas nieokreślony, przy czym przywrócenie do pracy mogłoby nastąpić nawet po upływie okresu próbnego. Ten punkt widzenia wydaje się niewłaściwy i nie jest podzielany również wśród doktryny (por. K. Jaśkowski, Komentarz do Kodeksu pracy). Umowa o pracę na okres próbny jest bowiem rodzajowo bliższa umowom zawartym na czas określony lub wykonania określonej pracy, jako że te trzy rodzaje umów rozwiązują się z nadejściem przewidzianego terminu. Należy zatem przyjąć, że do umowy na okres próbny stosuje się art. 59 k.p., a z uwagi na krótki czas jej trwania w praktyce będzie regułą prawo do odszkodowania.

Należy również zauważyć, iż w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem ustawodawca przewidział – w odniesieniu do umów na okres próbny – prawo do odszkodowania w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za czas, do którego umowa miała trwać. W niniejszym przypadku byłoby to wynagrodzenie za blisko dwa miesiące. Gdyby zaś zastosować wprost przepis art. 58 k.p. to powód otrzymałby odszkodowanie równe wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia wynoszące 2 tygodnie (art. 34 pkt 3 k.p.) Swoista sankcja jaką jest odszkodowanie byłaby wyższa w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia niż w przypadku wadliwego rozwiązania dyscyplinarnego, a przecież to ostatnie – z uwagi na natychmiastowy charakter – jest dotkliwsze dla pracownika. Stosując więc wykładnię systemową i funkcjonalną przyjąć należało, iż odszkodowanie w przypadku rozwiązania bez wypowiedzenia umowy na okres próbny z naruszeniem przepisów winno również – tak jak przy umowie na czas określony – pozostawać w granicach wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Tym samym żądanie powoda stanowiące równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia i mieszczące się w tych granicach było zasadne.

Zgodnie bowiem z art. 59 k.p. w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58. Odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Uwzględniając powyższą regulację właściwą dla umów na czas określony, zastosowaną poprzez analogię, zasądzono na rzecz powoda z tego tytułem odszkodowania kwotę 2774,96 zł stanowiącą równowartość wynagrodzenia za jeden miesiąc.

Żądanie zasądzenia odsetek ustawowych od odszkodowania znajdowało uzasadnienie w art. 481 k.c., który na zasadzie art. 300 k.p. stosuje się do roszczeń wynikających ze stosunku pracy. W myśl tego przepisu, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Sąd uwzględnił to żądanie, przyjmując jednak, że odsetki od odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa wypowiedzenie umowy o pracę należą się od dnia następnego po dniu, w którym pozwanej spółce doręczony został odpis pozwu, a więc od dnia 24 grudnia 2015 r. (doręczenie odpisu pozwu nastąpiło w dniu 23 grudnia 2015 r.). Sąd kierował się treścią uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003r. (SN III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74), w myśl której ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.

Z tych względów w pozostałym zakresie żądanie zasądzenia odsetek ustawowych od odszkodowania oddalono.

Powód zgłosił również roszczenie sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie odmiennego trybu rozwiązania umowy o pracę.

Tryb wydawania świadectwa pracy i wymogi co do jego treści są określone w przepisie art. 97 k.p. W myśl § 3 tego przepisu jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Ustawodawca zastosował konstrukcję zbliżoną do konstrukcji fikcji prawnej, zgodnie z którą nieprawidłowe rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia pociąga za sobą skutki prawne, jakie przepisy prawa pracy wiążą z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Zakres obowiązku pracodawcy wydania pracownikowi świadectwa pracy został uszczegółowiony w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i

trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U.1996.60.282). W myśl § 5 ust. 3 w zw. z § 5 ust. 4 ww. rozporządzenia w razie prawomocnego orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi niezwłocznie nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Zatem w momencie ewentualnego uprawomocnienia się wyroku z dnia 25 maja 2016r. pracodawca obowiązany będzie wydać nowe świadectwo pracy, a poprzednio wydane usunąć z akt osobowych.

W świetle tej regulacji, wobec braku uprawomocnienia się orzeczenia o zasądzającego na rzecz powoda odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia, roszczenie podlegało oddaleniu jako przedwczesne.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025 j.t.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. Z uwagi na to, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50.000 złotych powód był zwolniony od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu zgodnie z art. 13 cytowanej ustawy. Z uwagi na fakt przegrania sprawy przez stronę pozwaną, Sąd – zgodnie z zasadą przewidzianą w ww. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 139 zł stanowiącą 5% wygranej przez powoda sumy.

Zgodnie z art. 477² k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W konsekwencji orzeczono jak w punkcie V sentencji.

Z:

1. (...),
2. (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...),
3. (...) (...) (...) (...) (...),
4. (...) (...) (...) (...) (...) (...).

13.06.2016r.