

# WYROK

**W IMIENIU**

**RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 23 czerwca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący- Sędzia:** SO Krystian Nowocien

**Sędziowie:** SO Monika Kiwiorska-Pająk(spr.), SO Joanna Sawicz

**Protokolant:** st. sekretarz sądowy Marta Kołodziejczyk

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2014 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa P. O. (1)

przeciwko (...) s.c. W. O., P. O. (2) w R.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Świdnicy

z dnia 05 marca 2014 r. sygn. akt IV P 197/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, iż zasądzoną od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 7959,99 zł (siedem tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt dziewięć zł 99/100) obniża do kwoty 6960 zł (sześć tysięcy dziewięćset sześćdziesiąt zł) nie naruszając orzeczenia w pozostałym zakresie;

II. dalej idącą apelację oddala;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 marca 2014r. Sąd Rejonowy w Świdnicy zasądził od strony pozwanej (...) s.c. W. O., P. O. (2) w R. na rzecz powoda P. O. (1) kwotę 7959,99 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 14 listopada 2013 roku do dnia zapłaty tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2653,33 zł, zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu zastępstwa procesowego, a ponadto zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Świdnicy kwotę 1592 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Sąd, ustalił następujący stan faktyczny: powód P. O. (1) od 2001 roku był zatrudniony firmie (...) s.c. W. O., P. O. (2). Była to spółka rodzinna w której zatrudniony był również A. O. , a przed śmiercią matka i żona. Powód pracował jako

kierowca konwojent, chociaż robił wszystko co trzeba. We wrześniu zmarła Pani O. , która „zarządzała interesem” i między braćmi P. , A. a P. i ojcem W. zaczęło dochodzić do nieporozumień. 18 października 2013 doszło pomiędzy P. a P. do kolejnego nieporozumienia, P. zabronił P. pokazywać się w biurze. Powód chcąc uniknąć nieporozumień zaczął jeździć z bratem A. rozwożąc chleb po sklepach na trasie Ś. –S..

Powód razem z żoną D. użytkowali samochód R. (...). Do czasu rozwiązania z nim umowy o pracę nikt nie zwracał się do niego o zwrot samochodu. Pierwsze pismo o zwrot samochodu zostało wysłane do powoda w dniu 8.11.2013

W dniu 4 .11.2013 P. O. (1) otrzymał pocztą oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczyny wskazano w nim : 1/ ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegających na niestawieniu się w miejscu pracy bez usprawiedliwienia, 2/ korzystaniu z samochodu służbowego do celów prywatnych poprzez używanie samochodu do jazd do domu z pracy bez zgody pracodawcy.

Wynagrodzenie powoda liczone jako do ekwiwalentu za urlop wynosiło 2653,33 brutto.

Sąd uznał powództwo za uzasadnione wskazując, że to na pozwanym ciążył obowiązek udowodnienia, że: powód nie stawiał się do pracy bez usprawiedliwienia oraz korzystał z samochodu służbowego do celów prywatnych poprzez używanie samochodu do jazd do domu z pracy bez zgody pracodawcy. Wbrew obowiązkowi - pozwany nie udowodnił, że przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp są konkretne i realne . Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie było konkretne albowiem nie wskazywało okresu lub daty – od kiedy lub kiedy to powód nie stawiał się do pracy, a od tejże daty i czasu od kiedy pozwany powziął wiadomość o niestawiennictwie powoda w pracy należało badać zachowanie miesięcznego terminu z art. 52§ 4 kp. Ponadto przesłanki podane w nim nie były prawdziwe albowiem , co sam przyznał pozwany W. O. – powód pracował jeżdżąc i rozwożąc chleb razem z bratem A., co prawda, powód robił to bez jego woli i zgody , jednakże oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę takiego zarzutu nie zawierało, zaś co do używania samochodu bez zgody pracodawcy , to bezspornym było, iż samochód ten użytkował i nadal użytkuje powód, jednakże robił to zawsze i nikt wcześniej nie zwracał się do niego – tj. przed rozwiązaniem umowy o pracę – o jego zwrot, nie może być zatem użytkowanie samochodu bez zgody pracodawcy zarzutem w oświadczeniu, jeżeli taka zgoda, nawet domniemana - była.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków i stron albowiem pomimo pewnych różnic, jako całość- co do meritum sprawy są w miarę spójne i wzajemnie się uzupełniają. Pozwani nie podważyli prawdziwości twierdzeń powoda a nawet je przyznali. Zatem przyjęć należało, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem podane w piśmie pozwanego z 30.10.2013 r. są nieprawdziwe i nieprecyzyjne co musiało skutkować uznaniem tego rozwiązania umowy o pracę za niezasadnione i uwzględnieniem żądania pozwu w zakresie odszkodowania, o którym mowa w art. 58 kp, a z uwagi na okres zatrudnienia – przysługujące w wysokości wynagrodzenia za 3 miesięczny okres wypowiedzenia.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zaskarżając wyrok w całości i zarzucając :

1. błąd w ustaleniach stanu faktycznego polegający na przyjęciu, że pozwani w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie wskazali przyczyny konkretnej , podczas gdy pozwani w oświadczeniu wskazali, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy,
2. naruszenie przepisów prawa materialnego przez niewłaściwą wykładnię art.51§1 w związku z 52§2 k.p. poprzez przyjęcie, że wskazane przepisy nakładają każdorazowo na pracodawcę obowiązek wskazania dokładnych ram czasowych nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy przy podaniu tej przyczyny jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia , podczas gdy taka wykładnia jest niezasadzona i nie znajduje potwierdzenia w obowiązującym stanie prawnym,
3. błąd w ustaleniach faktycznych będących podstawą zaskarżonego wyroku polegający na nieuwzględnieniu , że z materiału zgromadzonego w postępowaniu wynika, że okres pomiędzy pojawieniem się przyczyny rozwiązania umowy o pracę ( nieusprawiedliwioną nieobecnością ) a rozwiązaniem umowy nie mógł być większy niż miesiąc,

4. naruszenie przepisów prawa materialnego polegające na takiej wykładni przez Sąd I Instancji przepisu art. 30§4k.p. zgodnie z którą pracodawca nie wskazując w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę daty nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy narusza ten przepis,
5. błąd w ustaleniach stanu faktycznego skutkujący przyjęciem, że powód miał zgodę na używanie pojazdu R. (...) do celów prywatnych, podczas gdy z materiału zgromadzonego w postępowaniu nie wynika, żeby powód miał taką zgodę,
6. naruszenie przepisów postępowania – art.321k.p.c. poprzez zasądzenie na rzecz powoda kwoty przewyższającej jego żądanie.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanych kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem I i II instancji.

Ponadto strona pozwana wniosła o przeprowadzenie dowodu z dodatkowych dokumentów oraz akt postępowania prowadzonego przez Posterunek Policji w D. pod sygnaturą (...), w szczególności zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, protokołu przesłuchania pokrzywdzonych na okoliczność przywłaszczenia przez powoda przedmiotowego auta i braku zgody pozwanych na używanie przez powoda auta.

### **Sąd Okręgowy zważył:**

apelacja zasługiwała na uwzględnienie jedynie w niewielkiej części, gdyż zasadny okazał się ostatni z zarzutów- dotyczący naruszenia przepisów postępowania art.321k.p.c. poprzez zasądzenie na rzecz powoda kwoty przewyższającej zgłoszone żądanie. Zaskarżonym wyrokiem Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia przyjmując do obliczenia jego wysokości wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop- zgodnie z informacją przedstawioną przez stronę pozwaną- to jest kwotę 2653,33zł. Tymczasem żądanie z tego tytułu zgłoszone w pozwie było niższe- 6960zł i nie zostało zmienione w trakcie procesu. Zmiany w unormowaniach kodeksu postępowania cywilnego, dokonane ustawą z dnia 2 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, doprowadziły do skreślenia § 1 i 11 przepisu art.477 1k.p.c., dopuszczających w sprawach z zakresu prawa pracy możliwość orzekania przez sąd ponad żądanie. Związanie sądu żądaniem zgłoszonym przez stronę oraz zakaz orzekania ponad żądanie stanowi jedną z fundamentalnych zasad procesu cywilnego, wynikającą bezpośrednio z jego koncepcji i stanowiącą dopełnienie zasady dyspozytywności i kontradyktoryjności. Stosownie do art. 321 § 1 k.p.c. sąd nie może wyrokować, co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Związanie sądu przy wyrokowaniu żądaniem jest wyrazem obowiązywania w postępowaniu cywilnym zasady dyspozytywności, zgodnie z którą to powód decyduje nie tylko o wszczęciu postępowania, ale także o zakresie rozstrzygnięcia sprawy. Niedopuszczalność wyrokowania, co do przedmiotu nieobjętego żądaniem oznacza niemożność objęcia rozstrzygnięciem innych żądań niż przedstawione przez powoda. Dlatego w tym zakresie wyrok Sądu I instancji należało zmienić stosownie do przepisu art.386§1 k.p.c.

Pozostałe zarzuty apelacji nie zasługiwały na uwzględnienie. Zarzuty te w głównej mierze dotyczą naruszenia prawa materialnego art.52§2k.p. i 30§4k.p. i sprowadzają się do kwestionowania ustaleń Sądu I instancji, w przedmiocie uchybień popełnionych przez stronę pozwaną przy rozwiązywaniu z powodem umowy o pracę w tym trybie.

Zgodnie z poglądem utrwalonym zarówno w nauce prawa pracy, jak i orzecznictwie w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z powołanego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie

powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny jego stosunku do obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe zachowanie.

Odnosnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20 poz. 746 i z 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyrok z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Różnica między opisanymi postaciami winy jest wyraźna; inne okoliczności świadczą o rażącym niedbalstwie a inne o umyślności. Nie jest więc prawnie możliwe zakwalifikowanie tego samego zachowania pracownika jednocześnie jako umyślnego i rażąco niedbałego naruszenia podstawowego obowiązku w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że powyższych okoliczności strona pozwana nie wykazała, jak również nie wynikają one z oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. Przepisy Kodeksu pracy nie nakładają na pracodawcę obowiązku wskazania ram czasowych nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, ale taki obowiązek wynika pośrednio z art. 30 § 4 k.p., który stanowi o konieczności wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę, co ułatwia pracownikowi podjęcie decyzji co do odwołania się do sądu. Postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności wypowiedzenia lub istnienia przyczyny rozwiązania bez wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi. Pracodawca jest obowiązany podać przyczynę wypowiedzenia także wtedy, gdy uważa, że jest ona znana pracownikowi i to najpóźniej w dacie złożenia wypowiedzenia. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 lub art. 56 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. W wyroku z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548, Sąd Najwyższy stwierdził, że wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Obowiązku tego pozwani nie dopełnili, gdyż w okolicznościach sprawy niewystarczające było wskazanie na bliżej nieokreśloną nieobecność powoda w pracy, tym bardziej że między stronami był konflikt, a powód twierdził, że wykonywał pracę rozwijając pieczywo wspólnie z bratem A., co ten potwierdził. Pozwani nie wskazali, w jakich dniach powód był w pracy nieobecny, a w trakcie procesu nie wykazali, czy się z nim kontaktowali i próbowali sytuację wyjaśnić.

Trudno za rażące naruszenie obowiązków pracowniczych uznać również wykorzystywanie przez powoda samochodu służbowego, gdyż w zakładzie pracy należącym do pozwanych zasady użytkowania pojazdów służbowych nigdy nie zostały jasno określone, a powód ze spornego samochodu korzystał za wiedzą i zgodą ojca W. O. i brata P. O. (2), dopóki nie popadł z nimi w konflikt. Jednakże o zwrot samochodu pozwani wystąpili już po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, wówczas dopiero powód odmówił wydania samochodu i doszło do zawiadomienia Policji, a zatem

te okoliczności nie mogły stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Pozwani w żaden sposób nie wykazali, że w okresie zatrudnienia powoda nie wyrażali zgody na używanie przez niego służbowego samochodu i próbowali temu przeciwdziałać. Dlatego w ocenie Sądu bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy ma obecnie prowadzone postępowanie w przedmiocie przywłaszczenia samochodu, gdyż w głównej mierze dotyczy faktów, które miały miejsce później.

W związku z powyższym Sąd oddalił dalej idącą apelację jako bezzasadną / art.385k.p.c./. Orzeczenie o kosztach procesu oparto o przepisy art.98k.p.c. oraz w zw. z przepisem art. §12 ust.1pkt1 i §13 ust.1pkt1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U z 2013 r., poz. 461).