

Sygn. akt **IV Pa 39/13**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

18 lipca 2013 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Grażyna Borzestowska (spr.)**

Sędziowie: SSO Bożena Czarnota

SSR del. do SO Sebastian Wojewódka

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu **18 lipca 2013 r.** w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa **P. R.**

przeciwko **A. M.**

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sąd Rejonowy w Ostródzie

z dnia **15 kwietnia 2013 r.**, sygn. akt **IV P 167/12**

I. zmienia zaskarżony wyrok i zasądza od pozwanej A. M. na rzecz powoda P. R. kwotę 1.500 zł (tysiąc pięćset złotych) tytułem odszkodowania,

II. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.

Sygn. akt. IV Pa 39/13

UZASADNIENIE

Powód P. R. domagał się zasądzenia od pozwanej A. M. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu wskazał, iż nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez uszkodzenie pojazdu i ładunku oraz nienależyte wypełnienie dokumentu CMR na skutek wypadku, który miał miejsce w Szwecji. Podniósł, iż wypadek ten miał miejsce w dniu 27.03.2012r. i od tego zdarzenia minął ponad dwumiesięczny okres czasu, dlatego też okoliczność ta w świetle art. 52 par.2 kp nie może stanowić przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nadto podniósł, że nie popełnił przestępstwa drogowego ani też wykroczenia. W trakcie kierowania pojazdem na zakręcie przechyliła się naczepa, co spowodowało przewrócenie się samochodu wraz z

naczepą. Podniósł, że nie miał w zakresie obowiązków wypełnienia CMR jak również to, że w tym zakresie nie był przez pracodawcę przeszkolony.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu przyznała, że od dnia wypadku, który miał miejsce w Szwecji aż do czasu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę minęło ponad dwa miesiące, jednakże, zdaniem pozwanej, nie ma to w sprawie żadnego wpływu na skuteczność i ważność dokonanego rozwiązania umowy w trybie art. 52 par.1 kp, ponieważ przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie stanowił bezpośrednio sam wypadek i uszkodzenie pojazdu, ale okoliczności, o których strona pozwana dowiedziała się znacznie później. Wskazała, że główną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem był brak należyście wypełnionych dokumentów, co w konsekwencji doprowadziło do powstania znacznej szkody w majątku strony pozwanej- Towarzystwo (...) odmówiło wypłaty odszkodowania .

Sąd Rejonowy w Ostródzie wyrokiem z dnia 15.04.2013r. oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 135 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 19 października 2011 r. jako kierowca ciężarówki. Miejszem wykonywania pracy był teren Polski i zagranica.

W dniu 05 czerwca 2012 r. powód otrzymał dwa pisma rozwiązujące z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 KP).

Pisma te są różnie zatytułowane, ale z treści obu oświadczeń pracodawcy jasno wynikało, iż wolą pozwanej było rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Pisma te powód otrzymał w tym samym dniu (równocześnie).

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powodem pozwana wskazała ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda polegające na uszkodzeniu pojazdu i ładunku oraz nienależyte wypełnienie dokumentu CMR związanego z uszkodzonym transportem, co spowodowało odmowę wypłaty pozwanej odszkodowania z polisy OC.

Wypadek miał miejsce w Szwecji w dniu 27 marca 2012 r. W tym samym dniu pozwana uzyskała wiadomość o zaistniałym zdarzeniu.

Po powrocie ze Szwecji (rozbitym samochodem) powód w dniu 02 kwietnia 2012 r. podpisał oświadczenie, iż wypadek został spowodowany z jego winy oraz zobowiązał się do pokrycia kosztów naprawy samochodu.

W dniu 05 kwietnia 2012 r. powód skierował do pozwanej oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli.

Powód podejmując pracę u pozwanej przeszedł szkolenie instruktażu ogólnego oraz instruktażu stanowiskowego. Wszyscy kierowcy zatrudnieni u pozwanej byli przeszkoleni w zakresie wypełniania dokumentów.

Powód przeszedł szkolenie dla kierowców kat. C i E, przeszedł również przeszkolenie na przewóz rzeczy. Otrzymał od pozwanej pieczętkę firmową celem przystawienia jej na dokumencie CMR. Miał wiedzę, że otrzymał pieczętkę aby przystawić ją na dokumencie CMR. Wiedział również, że jeżeli na dokumencie CMR nie było wydrukowanych danych pracodawcy, to należy przystawić pieczętkę. Na spornym dokumencie nie było wydrukowanych danych pracodawcy, mimo to powód tego nie zrobił. Powód wiedział kiedy ją trzeba przystawić i gdzie.

Brak należyście wypełnionego dokumentu CMR doprowadził do powstania znacznej szkody w majątku pozwanej. Z tego powodu Towarzystwo (...) odmówiło pozwanej wypłaty odszkodowania z tytułu szkody powstałej na skutek zaistniałego wypadku.

Sąd Rejonowy wskazał, że nie dał wiary zeznaniom powoda, gdyż były one pełne sprzeczności. Raz powód twierdził, że do jego obowiązków nie należało wypełnianie listów przewozowych CMR, nie dodając, że jego obowiązkiem było przystawienie pieczętki na tym dokumencie. Twierdził też, że nie miał żadnego upoważnienia od pracodawcy do wypełnienia dokumentów CMR. Otrzymał jednak od pozwanej pieczętkę firmową i wiedział kiedy i gdzie ma ją przystawić. To nie było upoważnienie, ale wręcz polecenie pracodawcy do wykonywania swoich obowiązków kierowcy, który ukończył kurs na przewóz rzeczy.

Sąd Rejonowy dał natomiast wiarę stronie pozwanej zarówno w kwestii wypełnienia dokumentu CMR oraz dwóch umów o pracę zawartych z powodem (wersja skrócona i rozszerzona z zakresem obowiązków).

Zeznania pozwanej, zdaniem Sądu Rejonowego, w tej części były logiczne i na rozprawie w dniu 04.04.2013 r. nie zostały w żaden sposób przez powoda zakwestionowane.

Sąd Rejonowy wskazał, że wiarygodność zeznań pozwanej odnośnie wypełnienia listów przewozowych i przesłania ich do Towarzystwa (...) bez przystawionej pieczętki, której nie mogła przystawić po złożeniu listów przewozowych przez powoda – potwierdza art. 5 Konwencji o Umowie Międzynarodowego Przewozu Drogowego Towarów (CMR) i Protokół Podpisania, G. 19 maja 1965 r. (Dz. U. 1995, 69, 352 ze zm.).

List przewozowy wystawia się w trzech oryginalnych egzemplarzach, podpisanych przez nadawcę i przez przewoźnika, przy czym podpisy te mogą być wydrukowane lub też zastąpione przez stemple nadawcy i przewoźnika, jeżeli pozwala na to ustawodawstwo kraju, w którym wystawiono list przewozowy. Pierwszy egzemplarz wręcza się nadawcy, drugi towarzyszy przesyłce, a trzeci zatrzymuje przewoźnik.

Sąd Rejonowy wskazał, że przyznanie przez powoda, iż ukończył kurs na przewóz towarów jest jednoznaczne z tym, że wiedział o obowiązku prawidłowego wypełniania dokumentów, gdyż zakres takiego szkolenia obejmował m.in. tematy, o których mówiła pozwana na rozprawie w dniu 04.04.2013 r.

Tematy szkoleń dla kierowców wykonujących przewóz drogowy wymienione są w Rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 1 kwietnia 2010 r. w sprawie szkolenia kierowców wykonujących przewóz drogowy (Dz. U. z dnia 2 kwietnia 2010r. ze zm.).

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z przepisem art. 52 § 2 KP, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Sąd Najwyższy z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76 stwierdził, że termin przewidziany w art. 52 § 2 KP zaczyna biec od dnia, w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę lub inna osoba należąca – w świetle schematu organizacyjnego – do kierownictwa zakładu pracy, uzyska wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadnia zastosowanie w stosunku do niego sankcji z art. 52 § 1 KP. Przez wyrażenie „uzyskanie przez zakład pracy wiadomości” należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika (OSNCP 1977 r. z. 5-6, poz. 100).

W tym stanie rzeczy- Sąd Rejonowy uznał, że bezprzedmiotowe stało się ustalanie, czy wypadek w wyniku którego uległ uszkodzeniu pojazd pozwanej, spowodowany został z wyłącznej winy powoda.

Na marginesie Sąd Rejonowy stwierdził, iż wywody powoda w oświadczeniu o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego pracodawcy oświadczenia woli są mało wiarygodne. W ocenie Sądu Rejonowego który odpowiedzialny kierowca wraca do zakładu pracy, uszkodzonym samochodem, bez przedniej i bocznej szyby, pod wpływem środków przeciwbólowych, które wyłączają podjęcie swobodnej decyzji, będąc w szoku po wypadku.

Sąd Rejonowy wskazał, że pracownik nie tylko nie powinien świadczyć pracy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają zagrożenie dla życia i zdrowia, ale wręcz nie może jej wykonywać wówczas, gdy ma (i powinien mieć) świadomość tego, że swoim działaniem i podejmowanymi czynnościami narusza przepisy i zasady

bhp, stwarzając zagrożenie życia i zdrowia (Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Opolu z dnia 26 maja 2011 r., II SA/Op 17/11).

Sąd Rejonowy podniósł, iż pracodawca w piśmie rozwiązującym z pracownikiem umowę o pracę może wskazać kilka przyczyn, które jego zdaniem uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli jedna z nich jest prawdziwa i uzasadniona – rozwiązanie takie jest skuteczne.

W myśl art. 52 § 1 pkt 1 KP pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten zawiera dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę:

- naruszenie podstawowego obowiązku,

- powaga tego naruszenia rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika, a wina ta musi być niewątpliwa (Wyrok Sądu Najwyższego z 1998 r., I PKN 524/97, OSNAPiUS 1999/2/55).

Sąd Rejonowy wskazał, że wykładnia art. 52 § 1 pkt 1 KP jest utrwalona o tyle, że użyte w tym przepisie określenie „ciężkiego naruszenia” należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek ich zaniechania.

Zgodnie z art. 100 § 1 KP pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego, gdyby powód wykonał swoją pracę sumiennie i starannie, nie doszłoby do uchybienia, którego się dopuścił, narażając pracodawcę na szkodę w wysokości 17.000 EURO. Staranne wykonywanie pracy oznacza dłożenie przez pracownika staranności ogólnie wymaganej stosownie do rodzaju pracy. Chodzi o postępowanie pracownika zgodnie ze wzorcem należyte wykonującego pracę np. lekarza, dyrektora, kierowcy.

Kwalifikacja prawna ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie może pomijać okoliczności, w jakim stopniu dochodzi do zagrożenia interesów pracodawcy. Sąd Rejonowy podniósł, iż w przedmiotowej sprawie powód miał wiedzę i świadomość tego, że „nieprzystawienie pieczętki” na liście przewozowym naraża nie tylko pracodawcę, ale i jego samego na różne negatywne konsekwencje (np. zatrzymanie przez policję do kontroli drogowej). Było to ewidentne zaniechanie powoda w wykonywaniu formalnie mieszczących się w zakresie jego obowiązków czynności. Uchybienie powoda stanowi rażące niedbalstwo, które spowodowało istotną szkodę w mieniu pracodawcy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1997 r., stwierdził, że tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy mogą stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP (I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że samo zagrożenie interesów pracodawcy albo narażenie na szkodę może stanowić o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych, nawet jeśli szkoda majątkowa nie powstała.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z poglądem utrwalonym zarówno w nauce prawa pracy, jak i w orzecznictwie w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy:

- bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego),

- naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy,

- zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Reasumując, centralne znaczenie w strukturze obowiązków pracowniczych ma sumiennosc i staranność wykonywania pracy.

Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może mieć zarówno charakter jednorazowy, sporadyczny, jak i ciągły. Każdorazowo w swych następstwach powinno skutkować co najmniej poważnym zagrożeniem interesów – zarówno majątkowych, jak i niemajątkowych pracodawcy, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszonych przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego – ustanowionego z urzędu Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm. - § 6 pkt 2 w zw. z § 11.1 pkt 2.

Sąd Rejonowy nie uwzględnił wniosku strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z tarczek tachografu i opinii biegłego z zakresu ruchu drogowego z uwagi na to, że sprawa nie była rozpatrywana pod kątem spowodowania wypadku przez powoda i ustalenia jego winy. Pominął również dopuszczenie dowodu z zeznań nieobecnego świadka T. M., który również został powołany na okoliczność spowodowania przez powoda wypadku w Szwecji.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód, zaskarżając wyrok w całości, zarzucając wyrokowi:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 par.1 pkt 1 Kodeksu pracy poprzez przyjęcie przez Sąd I instancji, że „nieprzystawienie pieczętki” przez powoda na liście przewozowym CMR stanowiło rażące niedbalstwo ze strony powoda, które spowodowało istotną szkodę w mieniu pracodawcy i uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 par.2 Kodeksu pracy, poprzez niezastosowanie przez Sąd I instancji tego artykułu, gdy w rzeczywistości rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu „nieprzystawienia pieczętki” na liście przewozowym CMR, nastąpiło po upływie dwóch miesięcy od daty, kiedy pozwana powzięła wiadomość o tym fakcie,
3. mające istotny wpływ na wynik sprawy naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 par.1 kpc przez błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i brak wszechstronnej jego oceny poprzez uznanie przez Sąd I instancji, że powód poprzez rażące niedbalstwo, tj. niewypełnienie w sposób należyty dokumentu CMR doprowadził do powstania znacznej szkody w majątku pozwanej – odmowy wypłaty odszkodowania przez Towarzystwo (...) S.A. gdy w rzeczywistości szkoda w mieniu pracodawcy nie wynikała z rażącego niedbalstwa powoda, jak również jakiegokolwiek działania lub zaniechania z jego strony.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 500,00zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia,
2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów niniejszego procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda zasługuje na uwzględnienie, skutkując zmianą zaskarżonego wyroku.

Trafny jest zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 52 § 2 kp stosownie do którego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W niniejszej sprawie pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę na mocy art. 52 § 1 pkt 1 kp z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, wskazując: uszkodzenie pojazdu i ładunku, brak należyście wypełnionego dokumentu CMR związanego z uszkodzonym transportem, co spowodowało odmowę wypłaty odszkodowania przez (...) W. z polisy OC przewoźnika i wyrządzenie szkody pracodawcy.

Nie ulega wątpliwości, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi jedynie wówczas, gdy mamy do czynienia z winą umyślną lub winą nieumyślną w postaci rażącego niedbalstwa. Pogląd powyższy jest już od dawna, w pełni i bez zastrzeżeń, akceptowany w doktrynie prawa pracy oraz orzecznictwie Sądu Najwyższego. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje więc wysokość szkody lub stopień zagrożenia interesów pracodawcy. 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, tak jak wcześniej wskazano, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Kwestią wymagającą rozstrzygnięcia- w pierwszej kolejności- było ustalenie, czy rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z zachowaniem terminu z art. 52§ 2 kp, zatem ustalenie, kiedy pozwana powzięła wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy.

O uszkodzeniu pojazdu i ładunku, i w konsekwencji o wyrządzeniu szkody, pozwana powzięła informację już w dniu wypadku (27.03.12r.) , zatem oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z tych przyczyn zostało podjęte przez pozwaną z uchybieniem miesięcznego terminu, skoro zostało doręczone powodowi w dniu 5.06.2012r.

Odnosząc się do drugiej przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazać należy, że nie budziło wątpliwości Sądu Okręgowego, że powód naruszył podstawowy obowiązek pracowniczy związany z nieprawidłowo wypełnionym dokumentem CMR . W tym zakresie Sąd II instancji w całej rozciągłości podziela ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego i nie widzi potrzeby ich ponownego przytoczenia. Zatem nietrafny jest zarzut powoda naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 52 par.1 pkt 1 kp. Jednocześnie Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska odnośnie zachowania przez pozwaną terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z tej przyczyny. Nie można zgodzić się bowiem ze stanowiskiem pozwanej w przedmiocie dokonanej przez nią oceny zachowania powoda w kontekście przyszłych skutków tego zachowania. Określone zachowanie albo jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych, albo nie. Nie można oceniać zachowania powoda poprzez pryzmat wypłaty, bądź nie, odszkodowania przez ubezpieczyciela. Jak wynika z wyjaśnień strony pozwanej okolicznością uzasadniającą rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia była odmowa wypłaty przez W. odszkodowania. Przede wszystkim wskazać należy, iż pozwana jako profesjonalista знаła warunki ubezpieczenia wynikające z umowy łączącej ją z (...) W. a przynajmniej powinna znać, zatem powinna już wówczas liczyć się z faktem, że może nie zostać jej wypłacone odszkodowanie, skoro do wniosku przedłożyła nieprawidłowo wypełnioną dokumentację.

Wskazać należy, że stosownie do art. 805 § 1 kc przez umowę ubezpieczenia ubezpieczyciel zobowiązuje się, w zakresie działalności swego przedsiębiorstwa, spełnić określone świadczenie w razie zajścia przewidzianego w umowie wypadku, a ubezpieczający zobowiązuje się zapłacić składkę. Przy ubezpieczeniu majątkowym świadczenie ubezpieczyciela polega w szczególności na zapłacie określonego odszkodowania za szkodę powstałą wskutek przewidzianego w umowie wypadku. W przedmiotowej sprawie zatem szkoda powstała w momencie zdarzenia, tj. 27.03.2012r., natomiast ubezpieczyciel miał jedynie zrekompensować powstałą szkodę.

Przez uzyskanie wiadomości uzasadniającej rozwiązanie umowy należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągnąć wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Istotny jest fakt działania lub zaniechania pracownika, z którego pracodawca wywodzi skutki prawne. Zatem pozwana, skoro uznawała, że powód w sposób zawiniony naruszył obowiązek pracowniczy w postaci nieprawidłowo wypełnionego dokumentu (braku pieczętki na dokumencie CMR) winna rozważyć czy zachowanie powoda powoduje zagrożenie jej interesów (w tym wypadku skutkujące ewentualnym brakiem wypłaty odszkodowani przez W.) i podjąć decyzję co do ewentualnego rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Tak więc na podjęcie decyzji w tym zakresie pozwana miała czas do dnia 2.05.2012r. skoro o nienależycie wypełnionym dokumencie CMR posiadała już wiedzę w dniu 2.04.12r., gdy powód powrócił ze Szwecji (okoliczność ta nie była kwestionowana). Zatem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu braku prawidłowo wypełnionego dokumentu CMR również nastąpiło z przekroczeniem terminu z art. 52§2 kp.

Na marginesie zauważyć należy, że wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę ma również wymiar gwarancyjny z punktu widzenia pracownika. Chodzi o to, by był on w stanie podjąć obronę związaną ze skonkretyzowaną przyczyną. Natomiast na stanowisko (...) W., co do odmowy wypłaty odszkodowania czy jest ono prawidłowe, czy nie, powód nie miał żadnego wpływu.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na mocy art. 386 § 1 kpc, zmienił zaskarżony wyrok i orzekł stosownie do art.56§ 1 kp i 58 kp.

O kosztach orzeczono na mocy art. 98 par. 1 i 3 kpc, 99 kpc i 108 kpc w zw. z par.11 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. 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 j.t.).