

Sygn. akt VIII *Pa* 183/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2014 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Joanna Smycz</b> <b>SSR del. Grzegorz Tyrka (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Dominika Smyrak</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 11 grudnia 2014r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** R. N.

**przeciwko** (...) Spółce jawnej R. H., Ł. K. w Z.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** strony pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 10 lipca 2014 r. **sygn. akt** IV P 321/13

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1, 3 i 5 w ten sposób, że oddala powództwo;
- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 4 w ten sposób, że zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 510 zł (pięćset dziesięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO J. S. (-) SSO M. A. (-) SSR del. G. T.

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 183/14

## UZASADNIENIE

R. N. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej (...) Spółki Jawnej R. H., Ł. K. w Z. kwoty 7 350 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia

z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu (t.j. od dnia 8 lipca 2013 roku) do dnia zapłaty, kwoty 2 550 zł tytułem zaległego wynagrodzenia prowizyjnego z tytułu świadczonej pracy za miesiące kwiecień, maj, czerwiec 2013 roku oraz poniesione koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powód w okresie zatrudnienia u pozwanej otrzymywał miesięcznie wynagrodzenie za pracę w wysokości 2 450 zł, obejmujące wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 600 zł oraz ustaloną ustnie prowizję – 5% obrotów pozwanej z klientami pozyskanymi przez powoda, która wynosiła przeciętnie 850 zł. Dnia 28 czerwca 2013 roku za pośrednictwem poczty pozwana złożyła powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika. Pozwana wskazała, że przyczynami rozwiązania umowy o pracę są: nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, fałszowanie bazy klientów, używanie środków trwałych firmy dla celów prywatnych, stawienie się dnia 26 czerwca 2013 roku w pracy ponad 2 godziny później i opuszczenie stanowiska pracy po 15 minutach bez szczegółowych wyjaśnień oraz sfalszowanie listy obecności. Powód podał, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie zostały skonkretyzowane i są dla niego niezrozumiałe. Nadto, przyczyny są nieprawdziwe i nieuzasadnione. Powód dodał, że w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę przebywał na zwolnieniu lekarskim, w trakcie którego ustalił z pracodawcą, że po powrocie do pracy otrzyma zaległą prowizję i strony uzgodniły sposób rozwiązania umowy o pracę. W związku z nieustaleniem konkretnej daty spotkania, powód wykorzystał urlop na żądanie w dniach 24 i 25 czerwca 2013 roku. Z przedstawicielem pracodawcy powód umówił się na dzień 26 czerwca 2013 roku na godzinę 10:00 w siedzibie pozwanej spółki. Dnia 26 czerwca 2013 roku powód stawił się w siedzibie pracodawcy, podpisał się na liście obecności i oczekiwał na spotkanie ze współnikiem spółki. Powód podał, że po bezskutecznym czekaniu na współnika pozwanej spółki, opuścił zakład pracy i udał się do domu.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz od powoda poniesione koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że w skład miesięcznego wynagrodzenia za pracę powoda nie wchodziła prowizja za okres objęty pozwem. Pozwana przyznała, że ustaliła z powodem ustnie, iż na początku kwietnia 2013 roku będzie wypłacała mu prowizję, ale nie w wysokości 5% lecz 3% kwoty obrotów netto powyżej 10 000 zł. Swoją decyzję pozwana uzasadniła faktem, że powód w ostatnim okresie pracy nienależycie wywiązywał się ze swoich obowiązków pracowniczych, osiągając bardzo słabe wyniki. (...) obliczania prowizji miał motywować powoda do pracy. Pozwana zwróciła uwagę, że powód w okresie objętym sporem przebywał początkowo na urlopie wypoczynkowym, a następnie na zwolnieniu lekarskim. W związku z tym powód w żadnym miesiącu objętym pozwem nie przekroczył umówionego progu 10 000 zł netto obrotu. Zatem powód nie nabył prawa do prowizji za okres od kwietnia do czerwca 2013 roku. Pozwana wskazała, że przed ustaniem stosunku pracy, prowadziła z powodem rozmowy, sygnalizując spostrzeżone uchybienia przy wykonywaniu pracy. Pozwana podkreśliła, że dnia 26 czerwca 2013 roku powód miał obowiązek stawić się w zakładzie pracy, celem świadczenia pracy. Tymczasem powód przyszedł do pracy na godzinę 9:50, nie uprzedzając o spóźnieniu, nie wyjaśniając przyczyny spóźnienia, a po 20 minutach opuścił zakład pracy. Mimo nieświadczenia pracy, powód w dniu 26 czerwca 2013 roku podpisał się na liście obecności. Pozwana wskazała, że w okresie długotrwałej nieobecności powoda w pracy, musiała powierzyć jego obowiązki innym pracownikom. Wówczas pozwana dowiedziała się o szeregu nieprawidłowościach powoda, w tym, że do tworzonej przez niego bazy klientów wprowadzał nieistniejące firmy, a także firmy, których nigdy nie pozyskał, a nawet nigdy u nich nie był, czy w żaden sposób się z nimi nie kontaktował. Powód często przepisywał do swojej bazy klientów pozyskanych przez innych pracowników, a zatem zarzut fałszowania bazy klientów był całkowicie uzasadniony. W zakresie przyczyny – używania środków trwałych – pozwana wskazała, że po dokonaniu rutynowej kontroli rachunków telefonicznych numeru telefonu służbowego powoda okazało się, że numer tego telefonu był używany także do celów prywatnych, po godzinach pracy i w sprawach nie związanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Pozwana dodała, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę były prawdziwe i uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika.

Wyrokiem z dnia 10 lipca 2014 roku Sąd Rejonowy w Zabrzu zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4 800 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, z ustawowymi odsetkami od dnia 27 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty, kwotę 390 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

oddalając powództwo w pozostałym zakresie, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 1 181,38 zł i orzekł o kosztach sądowych.

W pisemnym uzasadnieniu Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku przedstawiciela handlowego z miesięcznym wynagrodzeniem za pracę w wysokości 1 600 zł. Powód był jedynym przedstawicielem handlowym pozwanej spółki. Do obowiązków pracowniczych powoda należało pozyskiwanie klientów dla pozwanej, promowanie towarów i usług oferowanych przez pozwaną, jak również reaktywowanie klientów, którzy nie wykazywali aktywności w realizacji zamówień.

Sąd I instancji ustalił, że powód z czasem zaczął wykazywać mniejsze zainteresowanie pozyskiwaniem klientów, co znajdowało odzwierciedlenie w słabych wynikach pracy. Powód był informowany przez przełożoną K. L., że w sposób nieprawidłowy prowadzi ewidencję klientów. Powód, chcąc uzyskać lepsze wyniki, zaczął wpisywać do swojej bazy tych klientów, którzy nie byli aktywni od dłuższego czasu. Powód wpisywał także klientów, u których nigdy nie był z ofertą, wskazując że zostali oni przez niego pozyskani. Celem utworzenia bazy klientów był dostęp do klientów, bieżące monitorowanie ich aktywności w ramach realizowanych zamówień oraz weryfikacja wyników pracy poszczególnych pracowników.

Sąd I instancji ustalił, że w związku ze słabymi wynikami pracy powoda, pracodawca wprowadził motywacyjny system wynagradzania, który był uzależniony od wyników pracy. Wyniki te były mierzone wysokością obrotów netto, jakie zostały wypracowane przez klientów pozyskanych przez powoda. Na początku kwietnia 2013 roku strony ustnie ustaliły, że powód będzie otrzymywał prowizję w wysokości 3% od kwoty przekraczającej obroty netto powyżej 10 000 zł. Strony nie zawarły nowych warunków wynagradzania na piśmie, bowiem powód udał się na urlop wypoczynkowy, a następnie przez okres około dwóch miesięcy korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Od dnia 15 kwietnia 2013 roku do dnia 26 kwietnia 2013 roku powód przebywał na urlopie wypoczynkowym, a następnie od dnia 6 maja 2013 roku do dnia 21 czerwca 2013 roku na zwolnieniu lekarskim. Zatem w okresie objętym sporem klienci, których pozyskał powód, nie wypracowali obrotu netto, który przekroczyłby kwotę 10 000 zł.

W związku z długotrwałą nieobecnością w pracy powód zdał telefon służbowy oraz komputer, a jego obowiązki przejęli inni pracownicy. Wówczas pracodawca zauważył, że na telefon służbowy powoda nie dzwonią klienci, oraz że w bazie klientów, którą zaczął tworzyć powód, zostały umieszczone podmioty pozyskane przez innych pracowników. W związku z tymi okolicznościami pracodawca sprawdził bilingi numeru telefonu służbowego powoda. Pozwana ustaliła, że powód bez uprzedniej zgody korzystał z telefonu prywatnego w celach prywatnych, przy czym marcu 2013 roku przekroczył opłatę abonamentową o 1,50 zł, w kwietniu 2013 roku o kwotę 58,09 zł, w maju 2013 o 39,73 zł, a w czerwcu 2013 roku o 0,24 zł. Pozwana sprawdziła system komputerowy i ustaliła, że powód w sposób nieprawidłowy prowadził bazę klientów.

Sąd I instancji ustalił, że w okresie nieobecności w pracy, powód często kontaktował się ze współnikami pozwanej spółki, inicjując rozmowy w zakresie prowizji, której nie otrzymał. Wspólnicy zwracali wówczas powodowi uwagę na nieprawidłowości przy wykonywaniu pracy i nie uznali prawa powoda do prowizji. Podczas rozmów, strony rozważały możliwość rozwiązania umowy o pracę. Powód, obawiając się zwolnienia z pracy, po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, skorzystał z urlopu na żądanie w dniach 24 i 25 czerwca 2013 roku. W ostatnim dniu urlopu powód skontaktował się ze współnikiem pozwanej spółki (...), który polecił, aby powód przyszedł do pracy w dniu 26 czerwca 2013 roku, celem uzgodnienia sposobu rozwiązania umowy o pracę oraz omówienia kwestii prowizji. Ł. K. (2) poinformował powoda, że w zakładzie pracy będzie o godzinie 10:00. W związku z tym powód uznał, że ma stawić się w siedzibie pozwanej spółki na godzinę 10:00, i dlatego nie przyszedł do pracy na godzinę 08:00, to jest na godzinę rozpoczęcia pracy.

Sąd I instancji ustalił, że dnia 26 czerwca 2013 roku powód przyszedł do biura pozwanej, gdzie zastał księgową B. D.. Poinformował ją że był umówiony z Ł. K. (2) na rozmowę, na godzinę 10:00. B. D. powiedziała, że powód musi poczekać na przybycie Ł. K. (2). Powód nie czekał na swojego przełożonego, ponieważ był umówiony w innym zakładzie na rozmowę w sprawie zatrudnienia. Powód podpisał listę obecności i opuścił zakład pracy.

Sąd I instancji ustalił, że pozwana w piśmie z dnia 26 czerwca 2013 roku, a doręczonym powodowi w dniu 28 czerwca 2013 roku, zawarła oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pozwana wskazała, że przyczynami ustania stosunku pracy są: ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, fałszowanie bazy danych klientów, używanie środków trwałych do celów prywatnych, w dniu 26 czerwca 2013 roku stawienie się do pracy ponad 2 godziny później oraz opuszczenie stanowiska pracy po 15 minutach, bez szczegółowych wyjaśnień, i sfalszowanie listy obecności.

Sąd I instancji, dokonując oceny materiału dowodowego, nie dał wiary zeznaniom powoda, w zakresie uzyskiwania prowizji na poziomie 5% obrotów netto. Zeznania te bowiem nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym. Z zeznań świadków oraz współników pozwanej spółki wynika, że strony stosunku pracy dokonały w kwietniu 2013 roku uzgodnień związanych z możliwością wypłaty powodowi prowizji na poziomie 3% obrotu netto, jaki ze sprzedaży towarów wypracowali klienci pozyskani przez powoda. Był to już okres, kiedy powód nie świadczył pracy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zasługiwało na uwzględnienie do kwoty 4 800 zł; natomiast roszczenie o prowizję (składnik wynagrodzenia) nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z regulacją art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy [...] o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca [...] rozwiązanie umowy. Natomiast zgodnie z 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.

Sąd I instancji zauważył, że ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić istotne zagrożenie dla interesów pracodawcy. Nie chodzi jednak o winę w jakiegokolwiek postaci, lecz o winę umyślną lub o „ciężką” winę nieumyślną, czyli o rażące niedbalstwo. O umyślności można mówić wówczas, gdy popełnienie czynu bezprawnego i jego następstwa zostały objęte zamiarem sprawcy, to znaczy świadomością i wolą jego popełnienia. Rażące niedbalstwo zachodzi natomiast wtedy, gdy sprawca nie przewidział wprawdzie następstw swojego postępowania, ale stało się to wskutek niedołożenia należytej staranności i uwagi w stopniu graniczącym z umyślnością.

Sąd I instancji wskazał, że powód nie mógł zostać dopuszczony do pracy przez pozwaną w dniu 26 czerwca 2013 roku, bowiem po długotrwałym zwolnieniu lekarskim nie miał aktualnej zdolności do pracy. Zatem należało uznać, że powód istotnie był umówiony w dniu 26 czerwca 2013 roku na rozmowę ze współnikiem pozwanej spółki, z którym miał ustalić sposób rozwiązania stosunku pracy oraz wyjaśnić kwestie zaległej prowizji. W ocenie Sądu I instancji strony umówiły się na godzinę 10:00 w siedzibie pozwanej spółki i dlatego nie można zarzucić powodowi winy, czy rażącego niedbalstwa w związku z przybyciem do pracy na godzinę 10:00. Sąd I instancji ocenił opuszczenie zakładu pracy przez powoda po 15 minutach od przybycia jako lekkomyślne zachowanie pracownika. Powód był zdezorientowany faktem, że nie zastał współnika pozwanej spółki (...), z którym był umówiony na spotkanie. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że spóźnianie się do pracy jest naganne w szczególności, jeśli ma to wpływ na efektywność pracy pracownika i dezorganizuje pracę innych osób. Taka sytuacja jednak nie miała miejsca, bowiem obowiązki powoda, który długi czas był nieobecny w pracy, przejęły inne osoby.

Sąd I instancji uznał, że podpisanie się dnia 26 czerwca 2013 roku na liście obecności, nie uzasadnia przyjęcia, że powód w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze. Powód wyjaśnił, że nie świadczył pracy, ale podpisał się na liście obecności, aby zaznaczyć, że stawił się w zakładzie pracy.

W ocenie Sądu I instancji także zarzut fałszowania bazy danych klientów nie uzasadniał rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika. Mimo, że powód nie prowadził rzetelnie bazy klientów, przepisowywał klientów pozyskanych przez innych pracowników, wpisywał klientów nieistniejących, to jednak swoim zachowaniem ani nie wyrządził szkody pracodawcy, ani nie zwiększył wysokości prowizji.

Odnosząc się do zarzutu używania przez powoda środków trwałych do celów prywatnych, Sąd I instancji uznał, że przyczyna ta została sformułowana ogólnie. Nadto, powód nie doprowadził do rażącego przekroczenia kosztów za rozmowy telefoniczne. Natomiast z materiału dowodowego wynika, że zakładzie pracy panowała koleżeńska atmosfera, nie kontrolowano pracowników i podejmowano działania na zasadzie wzajemnego zaufania, a co więcej pracodawca nigdy oficjalnie nie zabraniał pracownikom wykorzystywania telefonu służbowego do celów nie związanych z pracą.

Reasumując rozważania prawne, Sąd I instancji uznał, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę zostały sformułowane w sposób mało konkretny, mało zrozumiały, i choć zachowanie powoda należy ocenić, jako niewłaściwe, to jednak wskazane przez pracodawcę naruszenia nie uzasadniały zastosowania tego, nadzwyczajnego trybu rozwiązania stosunku pracy.

Na mocy art. 58 k.p. Sąd I instancji uwzględnił roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. Na podstawie art. 477<sup>2</sup> k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty netto miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Sąd I instancji uznał, że roszczenie o prowizję (składnik wynagrodzenia za pracę) nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem w okresie objętym sporem nie osiągnięto minimalnego obrotu netto, uprawniającego do dodatkowego świadczenia.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c., art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2010 roku, Nr 90, poz. 594 ze zm) oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 roku, poz. 461) i § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w związku z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 roku, poz. 490).

Apelację wniosła pozwana, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa o odszkodowanie oraz zasądzenia na swoją rzecz od powoda poniesione koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi sprzeczność istotnych ustaleń Sąd I instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a to:

- przyjęcie przez Sąd I instancji, że zachowanie powoda polegające na fałszowaniu bazy danych (w szczególności przepisywanie przez powoda aktywnych klientów, t.j. klientów generujących obrót, od innych pracowników) nie było spowodowane przez powoda w sposób świadomy, zawiniony i nie stanowiło istotnego zagrożenia dla interesów pracodawcy, a więc nie uzasadniało rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., podczas gdy, jak wynika z zeznań świadka K. L. oraz współnika pozwanej, powód świadomie wprowadzał do swojej bazy klientów innych pracowników, generujących dużą sprzedaż (będąc upominanym przez innych pracowników, aby tak nie robił), chcąc uzyskać od pracodawcy uzgodnioną prowizję naliczaną od uzyskanego obrotu, co z całą pewnością narażało pozwaną na straty finansowe w postaci konieczności wypłaty dodatkowych i nienależnych świadczeń na rzecz pracownika;

- przyjęcie przez Sąd I instancji, że świadome i nieprawidłowe prowadzenie przez powoda bazy klientów w systemie komputerowym, polegające na wpisywaniu do bazy klientów nieaktywnych, klientów u których powód nigdy nie był z ofertą oraz klientów pozyskanych przez innych pracowników, nie stanowi zachowania naruszającego obowiązki objęte treścią stosunku pracy dokonanego w wyniku świadomego działania, podczas gdy z zeznań świadka K. L. oraz

wspólników pozwanej wynika, iż do podstawowych obowiązków powoda należało pozyskiwanie nowych klientów oraz wpisywanie do bazy danych jedynie klientów zweryfikowanych, których można było uznać za zainteresowanych ofertą pozwanej;

- przyjęcie przez Sąd I instancji, że opuszczenie miejsca pracy przez powoda, bez szczegółowych wyjaśnień (co w istocie jest tożsame z porzuceniem pracy), z argumentacją, iż powód nie może czekać ponieważ jest umówiony na rozmowę w sprawie pracy, nie jest rażącym niedbalstwem, podczas gdy z prawidłowo ustalonego stanu faktycznego wynika, że takie zachowanie powoda także uzasadniało rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej poniesione koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że wyrok Sądu I instancji odpowiada prawu i zapadł na podstawie prawidłowo ustalonego stanu faktycznego. Powód podał, że pracodawca pozwolił mu na wpisywanie do bazy klientów, nieaktywnych klientów, jak również klientów znalezionych w internecie. Zatem powód nie fałszował bazy klientów. Powód mógł dokonywać wpisów klientów nawet wówczas, gdy nie została przygotowana jeszcze oferta lub nie wykonano jeszcze telefonu do klienta. (...) komputerowy pełnił rolę spisu/zestawienia kontaktów zarówno do stałych, jak i potencjalnych klientów. Powód wskazał, że otrzymał od pracodawcy w formie ustnej wytyczne co do wpisywania do bazy klientów, korzystanie z telefonu służbowego. Powód zwrócił uwagę, że przekazywanie informacji, co do zakresu obowiązków i sposobu ich wypełniania nastąpiło w sposób nierzetelny, niedokładny, co wywołało u niego wiele niejasności. W związku z tym zarzucane naruszenie obowiązków pracowniczych nie może być zakwalifikowane jako podstawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powód zaznaczył, że w okresie zatrudnienia pracodawca nie upominał go oraz nie nakładał na niego kar porządkowych.

W dalszej części uzasadnienia odpowiedzi na apelację powód podał, że dnia 26 czerwca 2013 roku miał stawić się w zakładzie pracy na godzinę 10:00, ale nie w celu jej świadczenia, a w celu odbycia rozmowy ze współnikiem pozwanej spółki (...) w sprawie rozliczeń finansowych i warunków dalszej współpracy. Stawiając się w zakładzie pracy, powód podpisał się na liście obecności.

### **Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanej zasługuje na uwzględnienie.

Skarżąca zarzuciła naruszenie przez Sąd I instancji art. 233 k.p.c. poprzez wadliwą ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego. Skarżąca nie zgodziła się z zakwalifikowaniem przez Sąd I instancji, że zachowanie powoda – fałszowanie bazy klientów i listy obecności, stawienie się w dniu 26 czerwca 2013 roku z 2 godzinnym opóźnieniem i opuszczenie stanowiska pracy po 15 minutach – nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Oceniając ustalony przez Sąd I instancji stan faktyczny w rozpoznawanej sprawie, należy stwierdzić, że ustalenia te są niepełne oraz częściowo błędne. Sąd II instancji, opierając się na zeznaniach świadka B. D., współników pozwanej spółki (...), R. H. (2) oraz powoda, dokonał własnych ustaleń faktycznych.

Sąd I instancji ustalił, że pozwana w piśmie z dnia 26 czerwca 2013 roku, a doręczonym powodowi w dniu 28 czerwca 2013 roku, zawarła oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pozwana wskazała, że przyczynami ustania stosunku pracy są: ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, fałszowanie bazy danych klientów, używanie środków trwałych do celów prywatnych, w dniu 26 czerwca 2013 roku stawienie się do pracy ponad 2 godziny później oraz opuszczenie stanowiska pracy po 15 minutach, bez szczegółowych wyjaśnień, i sfalszowanie listy obecności.

Należy zaznaczyć, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem lub bez zachowania okresu wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy

czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 roku, w sprawie I PKN 271/98, opubl. w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 18, poz. 577; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 roku, w sprawie I PKN 175/99, opubl. w OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 21, poz. 787). W przypadkach, w których opis czynu, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” (zgodnie z art. 30 § 4 k.p.) może budzić wątpliwości - wymaga się, aby pracodawca co najmniej jednoznacznie wskazał, jakie konkretne zachowanie pracownika uważa za naganne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 roku, w sprawie I PKN 570/97, opubl. w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 5, poz. 163). Nie wystarczy zatem ogólny zwrot (na przykład utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażeń ustawowych (na przykład naruszenie obowiązków pracowniczych, niewykonywanie poleceń pracodawcy), jeżeli nie jest połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (teza XI i uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, w sprawie III PZP 10/85, opubl. w OSN z 1985 roku, Nr 11, poz. 164).

Podanie przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) może nastąpić w odrębnym piśmie doręczonym pracownikowi wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1998 roku, w sprawie I PKN 331/98, opubl. w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 21, poz. 690). Pracodawca nie może natomiast uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika po ustaniu stosunku pracy. W konsekwencji spór przed organem orzekającym toczyć się może jedynie w granicach podanej przyczyny w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a pracodawca pozbawiony jest możliwości przywoływania innych przyczyn w toku postępowania, które mogły uzasadnić ustanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, w sprawie I PKN 423/98, opubl. w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 24, poz. 789).

W związku z powyższym należy podnieść, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, dostatecznie sprecyzowana i rzeczywista, a jej ocena pod kątem należytego wyartykułowania dokonywana jest z punktu widzenia adresata oświadczenia woli. Zdaniem Sądu II instancji podanie w piśmie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie natychmiastowym zarzutu „ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych – nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych” nie było wystarczającym wskazaniem przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Podkreślić należy jeszcze raz, że podanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę ma umożliwić pracownikowi dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna rzeczywiście istniała i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania, przywrócenia do pracy). Warunek podania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę spełnia wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, bądź jego zachowanie w procesie świadczenia pracy, mających wpływ na decyzję pracodawcy. Realizacja powyższego celu wymaga podania przyczyny w sposób konkretny. Nie czyni zadość obowiązkowi podania przyczyny określonej w art. 30 § 4 k.p. użycie ogólnikowych zwrotów wymagających dookreślenia.

Należy też pamiętać, że w kontekście art. 30 § 4 k.p. to nie pracownik zobligowany jest przejawiać inicjatywę w dotarciu do przyczyn rozwiązania umowy o pracę, lecz przeciwnie, pracodawca ma obowiązek wskazać te okoliczności, w związku z którymi dokonuje rozwiązania stosunku pracy.

Sąd I instancji przyjął, że zachowanie – powoda fałszowanie bazy klientów i listy obecności, stawienie się w dniu 26 czerwca 2013 roku z 2 godzinnym opóźnieniem i opuszczenie stanowiska pracy po 15 minutach – choć naganne, to nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co nie uzasadniało rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Sąd II instancji nie podziela tej oceny zachowania powoda przyjętej przez Sąd I instancji.

Ustalony w sprawie przez Sąd II instancji stan faktyczny przedstawia się w ten sposób, że powód po długim okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej urlopem i chorobą miał obowiązek stawić się w pracy dnia 26 czerwca 2013 roku o godzinie 8:00. B. D. miała w tym dniu przygotowane dla powoda skierowanie na badania

lekarskie – kontrolne. Ustalono między powodem a Ł. K. (2) spotkanie na dzień 26 czerwca 2013 roku miało odbyć się w ciągu dnia pracy powoda o godzinie około 10:00. Przełożeni powoda nie zwolnili go z obowiązku świadczenia pracy w dniu 26 czerwca 2013 roku. Powód stawił się w zakładzie pracy dnia 26 czerwca 2013 roku o godzinie 9:00 wyłącznie celem przeprowadzenia rozmowy z Ł. K. (2) na temat jego wynagrodzenia oraz dalszego zatrudnienia. Ł. K. (2) jeszcze nie było w zakładzie pracy i B. D. skontaktowała się z nim telefonicznie, że w biurze czeka na niego powód. Ł. K. (2) polecił, aby powód czekał na jego przyjazd w biurze. Powód poinformował B. D., że nie może czekać dłużej na przełożonego, bowiem jest umówiony w sprawie zatrudnienia u innego pracodawcy. W związku z tym powód podpisał się na liście obecności i po 15 minutach od stawienia się w biurze, opuścił zakład pracy. Z uwagi na przebieg zdarzenia, B. D. nie przekazała powodowi skierowania na badania lekarskie – kontrolne.

Sąd II instancji nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie przebiegu zdarzenia z dnia 26 czerwca 2013 roku, bowiem są one sprzeczne z zeznaniami świadka B. D. oraz współnika pozwanej spółki (...). Zebrany w sprawie materiał dowodowy przeczy twierdzeniom powoda, że dnia 26 czerwca 2013 roku nie miał obowiązku świadczyć pracy, natomiast miał odbyć spotkanie z przełożonym Ł. K. (2).

Należy zauważyć, że w zakresie przyczyny spóźnienia się powoda do pracy oraz opuszczenia przez niego zakładu pracy pozostają poza podaną przez pozwaną spółkę przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.); natomiast rozważania te mają znaczenie dla stwierdzenia, czy ustalona przyczyna spóźnienia się i samowolnego opuszczenia pracy pozwalają na ocenę, że zachowanie powoda nosiło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Należy zgodzić się z powodem, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika jest nadzwyczajnym sposobem ustania stosunku pracy, i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

Należy zauważyć, że jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych jest obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.). Nie budzi wątpliwości, że obowiązek ten narusza pracownik, który spóźnia się do pracy, oraz który opuszcza miejsce pracy przed zakończeniem swojej dniówki roboczej, jeśli takie zachowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach je usprawiedliwiających.

Należy także przypomnieć, że zgodnie z art. 100 § 1 k.p., pracownik winien stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Polecenie stawienia się u przełożonego jest związane z pracą, nawet wówczas, gdy pracownik został powiadomiony, że po stawieniu się dojdzie do podjęcia czynności zmierzających do zakończenia stosunku pracy – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2012 roku, w sprawie I PK 204/12, opublikowany w OSNP z 2013 roku, Nr 23-24, poz. 272.

Zatem powód był obowiązany stawić się w pracy o godzinie 8:00, wziąć skierowanie na badania lekarskie – kontrolne, i oczekiwać na rozmowę z przełożonym w ciągu dnia pracy; tym bardziej, że B. D. przekazała powodowi polecenie czekania na przełożonego Ł. K. (2).

Sąd Najwyższy wskazał, że samo opuszczenie przez pracownika pracy przed jej zakończeniem (przed zakończeniem dniówki roboczej) nie jest wystarczające do zastosowania przez pracodawcę sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w przypadku stwierdzonego wykonania przez pracownika podstawowych zadań pracowniczych przewidzianych do wykonania na ten dzień oraz przy uwzględnieniu jego szczególnej sytuacji (np. związanej ze stanem zdrowia, samopoczuciem, koniecznością skorzystania z porady lub pomocy lekarza). Przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, należy wziąć pod rozwagę wszystkie towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika – wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1997 roku, w sprawie I PKN 300/97, opublikowany w OSNAPiUS z 1998 roku, nr 14, poz. 424.

Słusznie wskazał Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie



jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością), czyli winą.

W ocenie Sądu II instancji powód zachował się lekceważąco w stosunku do obowiązków pracowniczych oraz swojego przełożonego w dniu 26 czerwca 2013 roku. Powód zlekceważył polecenie czekania na przełożonego wydane w efekcie uwzględnienia jego prośby o spotkanie z przełożonym. Powód mimo ciężącego na nim obowiązku, nie miał zamiaru nie tylko świadczyć pracy dnia 26 czerwca 2013 roku, ale także wykonać badania lekarskiego. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód w dniu zdarzenia nie miał czasu na świadczenie pracy na rzecz pozwanej, bowiem był w tym samym dniu już umówiony na spotkanie w sprawie zatrudnienia u nowego pracodawcy.

W związku z powyższym zachowanie powoda, polegające na spóźnieniu się do pracy i opuszczeniu pracy bez uzyskania na to zgody przełożonego, a nawet bez podjęcia próby uzyskania takiej zgody, należy traktować jako bezprawne, tj. naruszające podstawowy obowiązek pracowniczy w postaci konieczności przestrzegania ustalonego u pracodawcy czasu pracy. Natomiast okoliczność podpisania się przez powoda na liście obecności przed opuszczeniem zakładu pracy, nie jest sfalszowaniem listy obecności. Powód podpisując się na liście obecności potwierdził, że stawił się w miejscu pracy, mimo że jej nie zamierzał świadczyć.

Spełniony został zatem jeden z warunków umożliwiających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika – wina umyślna lub rażące niedbalstwo (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 21 lipca 1999 roku, w sprawie I PKN 169/99, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, nr 20, poz. 746; 21 czerwca 2005 roku, w sprawie II PK 305/04, opublikowany w M. Pr. z 2005 roku, nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, jeżeli nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać najwyżej winę nieumyślną w postaci lekkomyślności w pierwszej sytuacji lub niedbalstwa w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju. Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika minimalnej staranności.

W ocenie Sądu II instancji przypisanie powodowi winy umyślnej ma pełne podstawy. Nie wystąpiły usprawiedliwione przyczyny, dla których powód stawił w zakładzie pracy dnia 26 czerwca 2013 roku na 15 minut, i lekceważąc współnika pozwanej spółki (...), opuścił miejsce pracy. Należy pamiętać, że pracownik jest podporządkowany w wykonywaniu pracy kierownictwu pracodawcy. Wynika to z samej istoty stosunku pracy (art. 22 k.p.). Powód nie mógł samodzielnie decydować, czy i kiedy stawi się w pracy, oraz które z poleceń przełożonego zechce wykonać. Twierdzenie powoda, że pracodawca zamierzał zakończyć z nim stosunek pracy, nie uwalniało go od konieczności stawienia się w pracy dnia 26 czerwca 2013 roku o godzinie 8:00 i oczekiwania na polecenia przełożonego.

Dla uznania, że pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika zgodnie z prawem, wystarczyło ustalenie, że jedna z przyczyn okazała się prawdziwa, konkretna i uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Zdarzenie z dnia 26 czerwca 2013 roku uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powoda.

Należy zaznaczyć, że wnioski Sądu I instancji o braku podstaw do uznania, że fałszowanie bazy klientów stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych zostały wyciągnięte przedwcześnie, bez przeprowadzenia w tym zakresie wystarczającego postępowania dowodowego. Sąd I instancji nie ustalił bowiem, jakie były zasady prowadzenia bazy klientów w systemie komputerowym, czy baza klientów była przypisana do danego pracownika, czy też była wspólna dla wszystkich pracowników, których konkretnie klientów powód przepisał do systemu komputerowego od innych pracowników.

Należy wskazać, że wbrew stanowisku Sądu I instancji, przyczyna rozwiązania umowy o pracę w postaci używania środków trwałych firmy dla celów prywatnych jest konkretna i uzasadniająca. Powodowi, wykonującemu obowiązki przedstawiciela handlowego, powierzono sprzęt – telefon komórkowy, przenośny komputer – który należało wykorzystywać do celów służbowych. Nie można zgodzić się z twierdzeniami Sądu I instancji oraz powoda, że skoro nie było pisemnych regulacji korzystania ze sprzętu służbowego, oraz że pracodawca nie zabraniał korzystania z niego dla celów prywatnych, to pracownik mógł swobodnie korzystać z telefonu służbowego dla celów prywatnych. Sąd I instancji pominął zeznania świadków B. D., K. L., z których wynika, że pracodawca nie wyrażał zgody na korzystanie z telefonów służbowych do celów prywatnych. W ocenie Sądu II instancji, jeżeli pracodawca nie wyraża zgody na korzystanie ze sprzętu służbowego do celów prywatnych ani tej kwestii nie reguluje w aktach wewnętrzzakładowych, to pracownikowi nie wolno korzystać z mienia pracodawcy do celów prywatnych. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy – wyroki: z dnia 15 maja 1997 roku, w sprawie I PKN 93/97, opubl. w OSNP z 1998 roku, Nr 7, poz. 208 oraz z dnia 24 lutego 1998 roku, w sprawie I PKN 547/97, opubl. w OSNP z 1999 roku, Nr 4, poz. 119.

Skoro zdarzenie z dnia 26 czerwca 2013 roku spełnia przesłanki zawarte w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to na mocy art. 386 § 1 k.p.c. Sąd II instancji zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1,3 i 5 w ten sposób, że oddalił powództwo.

O kosztach postępowania przed Sądem I i II instancji orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. oraz § 6 pkt 3, § 11 ust. 1 pkt 1, § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 roku, poz. 490).

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka