

UZASADNIENIE

W pozwie, złożonym w dniu 14 grudnia 2018 r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. wniosła o zasądzenie od L. Z. kwoty 6675 zł. tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz kwoty 6675 zł tytułem „zwrotu kwoty wypłaconej pozwanemu jako odszkodowanie” na podstawie art. 55 par. 1 (1) kp wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Powód, reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika procesowego, wraz z kosztami procesu. L. Z. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 26 września 2019 wydanym w sprawie X P 1075/18 Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi oddalił powództwo, i zasądził od (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na rzecz L. Z. kwotę 1069,82 zł tytułem zwrotu kosztów procesu oraz nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 442,97 zł tytułem zwrotu wydatków sądowych.

Sąd oparł się na następujących ustaleniach faktycznych : L. Z. był pracownikiem powodowej spółki w okresie od 8 grudnia 2017 r. do 19 listopada 2018 r. na stanowisku kierowcy ciągnika siodłowego za wynagrodzeniem zasadniczym 2225 zł miesięcznie. Pismem z dnia 19 listopada 2018 r. doręczonym powódce w tym samym dniu L. Z. rozwiązał łączącą strony umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy, jako przyczynę wskazując szereg okoliczności, m. in. wystawienie dwóch not obciążeniowych z żądaniem wpłacenia kwot w terminie 30 dni, co stanowiło naruszenie art. 87 KP. Pozwany zarzucił, że druga nota obciążeniowa wystawiona była na podstawie protokołu uszkodzeń ze sfałszowanym podpisem pozwanego. Strona powodowa nie udzieliła P. Z. odpowiedzi, kto podpisał notę obciążeniową imieniem i nazwiskiem powoda.

Okoliczności wystawienia ww. not były następujące: w dniu 26 października 2018 r. powodowa spółka zarzuciła pozwanemu, że nie rozliczył się wydatków podczas podróży służbowej i wręczyła karę nagany. Nadto tego samego dnia pozwanemu wręczono notę obciążeniową nr 18/10/056 wystawioną w dniu 19 października 2018 r. na kwotę 1087,54 zł z żądaniem zapłaty tej kwoty z powodu uszkodzenia powierzonego pojazdu. Pozwany nie wyraził zgody na ww. obciążenie, o czym uczynił adnotację na dokumencie. Pozwany udał się do P. N. (1) (pracownika strony powodowej) i poinformował, że nie zgadza się z obciążeniem go kosztami naprawy samochodu. P. N. zabrał notę obciążeniową celem weryfikacji. Ustalił, że większość szkód opisanych w protokole ma związek z eksploatacyjnym zużyciem pojazdu i nie możliwe jest wskazanie osoby winnej takiego stanu rzeczy. W związku z tym w dniu 29 października 2018 r. uczynił na nocie obciążeniowej adnotację, że „brak dowodów na uszkodzenie przez kierowcę”.

Ww. nota została wystawiona na podstawie protokołu - dokumentu o nazwie „T.

(...) (TO 967)” z dnia 11 kwietnia 2018 r., który został nadesłany do powodowej spółki od „spółki matki” z W. i zawierał opisy uszkodzenia pojazdu wraz z kosztami naprawy. Dokument ten zweryfikował pracownik magazynu (...) w ten sposób, że na podstawie systemu T. ustalił, kto prowadził wskazany w nim pojazd w dacie powstania szkody. Następnie przekazał ten dokument do księgowości celem dalszej weryfikacji, kto rzeczywiście prowadził pojazd. Na tym dokumencie ołówkiem napisał „błotnik tylny”, a długopisem nazwisko i imię powoda (...). Ww. nota obciążeniowa wraz z dokumentem o nazwie „T. (...) (TO 967)” z dnia 11 kwietnia 2018 r. została wysłana do pozwanego pocztą i odebrana przez żonę pozwanego w dniu 14 listopada 2018 r. Pozwany znajdował się wówczas w trasie poza miejscem zamieszkania. Został powiadomiony przez żonę o treści nadesłanych przez pracodawcę dokumentów i otrzymał ich kopię. Zauważył, że na protokole zawierającym opis i wycenę szkody znajduje się podpis Z. L., napisany przez kogoś innego. Uznał, że podpis został podrobiony i oznacza przyjęcie oraz akceptację obciążenia. Pozwany wysłał do P. N. (1) zapytanie w tej sprawie na firmowym komunikatorze T., ale odpowiedzi nie otrzymał. Po powrocie z trasy od razu złożył pismo z dnia 19 listopada 2018 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Po rozwiązaniu stosunku pracy powodowa spółka dobrowolnie wypłaciła pozwanemu odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Odszkodowanie zostało naliczone przez służby płacowe powoda, a jego wypłata miała być wynikiem omyłki.

W tych warunkach, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie wskazując, że do rozwiązania umowy o pracę doszło na skutek oświadczenia L. Z. z dnia 19 listopada 2018 r. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy pozwany uzasadniał szeregiem okoliczności, które zaistniały na przestrzeni kilku ostatnich miesięcy jego pracy. W ocenie sądu, rozwiązanie umowy przez pozwanego było uzasadnione z powodu naruszenia przez powoda art. 94 pkt. 9 oraz 10 KP, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany w szczególności stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy, a także wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

Zdaniem Sądu Rejonowego, z dokonanych ustaleń wynika, że w dniu 26 października 2018 r. pracownik działu kadr wręczył pozwanemu notę obciążeniową zobowiązującą do zapłaty wskazanej tam kwoty z tytułu rzekomego uszkodzenia pojazdu. Wręczenia noty nie poprzedzała należyta weryfikacja zasadności żądania. Pracownik S. G. ograniczył się jedynie do ustalenia, który z pracowników prowadził pojazd w dniu 11 kwietnia 2018 r., natomiast nie zadał sobie trudu zweryfikowanie, czy pracownik ten ponosi winę za stwierdzone uszkodzenie. Nota ta została ponadto przesłana pocztą na adres domowy pozwanego. Ponieważ nota została odebrana przez żonę pozwanego w dniu 14 listopada 2018 r., musiała zatem zostać wysłana po 26 października 2018 r. Skierowane do pozwanego dwukrotnie żądanie zapłaty nie było zasadne i do dnia złożenia przez pozwanego pisma z dnia 19 listopada 2018 r. pozwany o tym fakcie nie został powiadomiony. Co więcej przesłany pocztą protokół o nazwie „T. (...) (TO 967)” z dnia 11 kwietnia 2018 r. zawierał nazwisko oraz imię pozwanego zamieszczone w taki sposób, jakby to pozwany umieścił tam własnoręczny podpis. Brak było dopisku S. G., że chodzi wyłącznie o identyfikację kierowcy. Pomimo, że pozwany w dniu 16 listopada 2018 r. zwrócił się na wewnętrznym komunikatorze T. o wyjaśnienie tej kwestii, nie otrzymał odpowiedzi i pozostawał w przeświadczeniu, że powodowa firma zgłasza do pozwanego roszczenia na podstawie dokumentów sygnowanych sfałszowanym podpisem pozwanego.

Sąd Rejonowy wskazał, że sporna nota obciążeniowa dotyczyła zdarzenia sprzed kilku miesięcy, a powód winien dołożyć starań, aby wszelkie tego typu zdarzenia wyjaśniać na bieżąco, co przy obecnym poziomie komunikacji na terenie Unii Europejskiej jest znacznie ułatwione. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany zachował się zatem racjonalnie kończąc w trybie natychmiastowym współpracę z powodową spółką, czym nie naraził powódki na straty, ponieważ ukończył ostatnie zlecenie. W ocenie Sądu Rejonowego kierowanie do pracownika nieuzasadnionych roszczeń za zdarzenia mające miejsce kilka miesięcy wcześniej, bez uprzedniej weryfikacji ich zasadności, przy jednoczesnym posługiwaniu się dokumentami sugerującymi sfałszowanie podpisu i wreszcie nieudzielanie odpowiedzi na pytania pracownika w tych kwestiach stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Sąd Rejonowy uznał jednocześnie, że wypłacone przez przez spółkę odszkodowanie na podstawie art. 55 § 1 kp nie jest świadczeniem nienależnym, a zatem powództwo należało oddalić w całości. O poniesionych przez pozwanego kosztach dojazdu na rozprawy orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy na podstawie art. 98 KPC.

Apelacje od wyroku Sądu Rejonowego wniosła strona powodowa zaskarżając wyrok w całości. Powódka zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 55 § 11 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy żadna z okoliczności wskazanych przez pozwanego w wypowiedzeniu nie nosi znamion naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy oraz ciężkości takiego naruszenia, a zatem nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku, uwzględnienie powództwa w całości, tj. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki łącznej kwoty 13.350 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych, a także zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, że nie każdy przypadek naruszenia przez pracodawcę obowiązków kwalifikować będzie się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy uprawniające pracownika do

rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. Art. 55 § 11 k.p. zezwala pracownikowi na rozwiązanie stosunku pracy jedynie wówczas, gdy pracodawca dopuścił się naruszenia obowiązków wobec pracownika, naruszenie to musi dotyczyć podstawowych obowiązków pracodawcy, któremu można przypisać znamię ciężkości. W ocenie skarżącego sąd I instancji w sposób błędny zinterpretował przedmiotowy przepis i zastosował go niewłaściwie do prawidłowo ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Skarżący wskazał, że sąd I instancji ograniczył się do wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że pracodawca dopuścił się naruszenia przepisu art. 94 pkt 9 i pkt 10 k.p. wskazując ogólnie, że obowiązkiem pracodawcy jest stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy, a także wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Sąd I instancji nie wskazał, które z zachowań pracodawcy, wymienionych w wypowiedzeniu dokonany przez pracownika, miało stanowić zachowanie bezprawne, sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, stanowiące naruszenie obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Wszystkie przytoczone przez pozwanego powody rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w ocenie skarżącego nie były powodami rzeczywistymi, nie stanowiły naruszenia obowiązków pracodawcy, a przede wszystkim nie wypełniały znamienia ciężkości.

W ocenie skarżącego wystawienie noty obciążeniowej na podstawie informacji uzyskanych z dostępnych dla pracodawcy źródeł nie stanowi zachowania bezprawnego, gdyż w żadnej mierze nie oznacza automatycznego obciążenia pracownika konkretną sumą pieniężną. Pracownik w takiej sytuacji ma prawo obciążenie kwestionować, co też pozwany uczynił, a pracodawca po sprzeciwie wyrażonym przez pracownika dokonuje szczegółowej weryfikacji i decyduje o dalszym losie roszczenia. W tym konkretnym przypadku obciążenie wystawione na pozwanego zostało anulowane, a pracodawca w żadnym momencie nie domagał się od pracownika zapłaty kwot, wynikających z noty.

Skarżący podniósł, że w niniejszej sprawie nie zostało wykazane, aby okoliczności wskazane przez pozwanego w wypowiedzeniu umowy o pracę w jakikolwiek sposób negatywnie wpłynęły na jego interesy. Co więcej, gdyby nawet przyjąć, że okoliczności wskazane w wypowiedzeniu stanowiły naruszenie obowiązków pracodawcy wobec pracownika, to nie można uznać, że były to podstawowe obowiązki. Zdaniem skarżącego obowiązki wskazane w art. 94 pkt 9 i pkt 10 k.p., które zdaniem sądu I instancji naruszył pracodawca, nie należą do kategorii obowiązków podstawowych, co zatem dyskwalifikuje te okoliczności jako uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w oparciu o przepis art. 55 § 11 k.p.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Wobec sformułowania w treści apelacji jedynie zarzutu, dotyczącego naruszenia prawa materialnego, Sąd Okręgowy za własne przyjął ustalenia faktyczne Sądu I inst. uznając, że zostały poczynione w prawidłowy sposób.

Podniesiony, w apelacji, zarzut naruszenia art. 55 § 11 KP, nie jest trafny. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 11 KP jest „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika”. Zwrot ten jest klauzulą generalną, która niejednokrotnie wymaga skonkretyzowania na tle każdego indywidualnie rozstrzyganego przypadku. Kodeks pracy nie wprowadza definicji legalnej podstawowych obowiązków pracodawcy ani nie ustanawia zamkniętego ich katalogu. Dlatego też wyznaczenie zakresu tych obowiązków w praktyce może powodować pewne trudności.

Katalog obowiązków spoczywających na pracodawcy zawarty w art. 94 KP z całą pewnością nie jest zamkniętym katalogiem jego podstawowych obowiązków, poza tym nie wszystkie spośród wymienionych w nim obowiązków można traktować jako podstawę. Przepis ten zawiera jedynie przykładowe wyliczenie obowiązków spoczywających na pracodawcy.

W doktrynie, najczęściej, przyjmuje się, że do kategorii podstawowych obowiązków pracodawcy należy zaliczyć, w szczególności, te obowiązki, których powinność wypełnienia wynika z istoty stosunku pracy. Zgodnie z art. 22 § 1 KP pracodawca jest zobowiązany do „zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Z istoty stosunku pracy wynika powinność zapewnienia pracownikowi możliwości efektywnego świadczenia pracy oraz uiszczanie wynagrodzenia.

Należy również uwzględnić art. 94 KP, choć część powinności w nim uwzględnionych ma charakter organizacyjny. Podstawowy charakter ma m.in. obowiązek terminowej i prawidłowej wypłaty wynagrodzenia (art. 94 pkt 5 KP) oraz – jak uznał sąd meriti – obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 94 pkt 10 KP).

Nie można zgodzić się ze skarżącym, gdy podnosi, że, wskazany w art. 94 pkt 10 k.p., obowiązek pracodawcy, nie ma charakteru podstawowego. Kodeks pracy nakazuje pracodawcy wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 94 pkt 10 KP). Odsyłając do nieokreślonych ani w Kodeksie pracy, ani w innych przepisach z zakresu prawa pracy reguł zachowania, ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek podejmowania działań dla dopilnowania, aby w zakładzie pracy były przestrzegane prawa i wolności gwarantowane Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej, takie jak: poszanowanie godności, wolności i praw innych osób, powstrzymanie się od przymuszania pracowników do podejmowania działań, których prawo nie nakazuje, uniemożliwianie innym osobom wywierania takiego nacisku na pracowników Ograniczenia w korzystaniu przez pracowników z konstytucyjnych wolności i praw w zakładzie pracy mogą być ustanawiane w zakładzie pracy przez pracodawcę lub inne podmioty tam działające tylko na podstawie i w granicach upoważnienia określonego w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla porządku publicznego, ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej albo wolności i praw innych osób. Nie sposób zatem zgodzić się ze skarżącym, że kształtowanie w miejscu pracy atmosfery sprzyjającej przestrzeganiu konstytucyjnych wartości nie należy do podstawowych obowiązków pracodawcy.

Podobnie podstawowy charakter ma obowiązek pracodawcy wyszczególniony w art. 94 pkt 9 k.p. Pracodawca jest obowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 KP). Pracownik nie może być zatem obiektem niesprawiedliwych i niezasadnych zarzutów. Należy całkowicie zaakceptować pogląd sądu rejonowego, że kierowanie do pracownika nieuzasadnionych roszczeń pieniężnych za zdarzenia mające miejsce kilka miesięcy wcześniej, bez uprzedniej weryfikacji ich zasadności, przy jednoczesnym posługiwaniu się dokumentami sugerującymi sfalszowanie podpisu pracownika, a wreszcie nieudzielenie odpowiedzi na pytania pracownika w tych kwestiach stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy. Podkreślenia wymaga, że nieuzasadnione żądanie od pracownika, by poniósł koszt naprawy uszkodzonego pojazdu, stanowi niedopuszczalne przeniesienie na pracownika ryzyka gospodarczego, które obciąża pracodawcę. W realiach niniejszej sprawy, szczególnie naganne było, jednak, nie udzielenie odpowiedzi na ustosunkowanie się pracownika do zarzuconych mu zaniechań. Można także rozważać, czy brak woli pracodawcy wyjaśnienia zaistniałej sytuacji, sprawia, że wobec konieczności uiszczenia należności na rzecz pracodawcy – w wymiarze ekonomicznym – nie naruszył prawa pracownika do wynagrodzenia.

Bezzasadny jest, również, zarzut niewskazania przez sąd meriti, zachowań pracodawcy, które zakwalifikowane zostały jako rażące naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy wprost wskazał, że kierowanie do pracownika nieuzasadnionych roszczeń za zdarzenia mające miejsce kilka miesięcy wcześniej, bez uprzedniej weryfikacji ich zasadności, posługiwanie się dokumentami sugerującymi sfalszowanie podpisu oraz nieudzielenie odpowiedzi na pytania pracownika w tych kwestiach stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Również i ten zarzut skarżącego należało, zatem, uznać za nieuzasadniony.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c, oddalił apelację .

Zofia Falkowska B. I. Ł.