

**Sygn. akt VI P 606/16**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia 21 lutego 2019 roku***

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska-Mozolewska

Ławnicy: Paweł Dąbrowski, Jadwiga Pawlik

Protokolant: Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 8 lutego 2019 roku w Warszawie, na rozprawie

sprawy z powództwa B. J.

przeciwko Usługi (...), T. B., K. B. sp. j. z siedzibą w W.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy

orzeka:

1. nakazuje pozwanej Usługi (...), T. B., K. B. sp. j. z siedzibą w W. sprostować świadectwa pracy powoda B. J. z dnia 3 marca 2014 r. poprzez zmianę podstawy rozwiązania stosunku pracy z „rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy)” na „rozwiązanie wskutek upływu czasu na jaki umowa została zawarta (art. 30 § 1 pkt 1 kodeksu pracy)”;
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
3. znosi wzajemnie między stronami koszty procesu – koszty zastępstwa procesowego;
4. nie obciąża stron kosztami sądowych.

Jadwiga Pawlik SSR Małgorzata Kryńska-Mozolewska Paweł Dąbrowski

**Sygn. akt VI P 606/16**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 marca 2014 r. (data nadania) powód B. J. wniósł przeciwko pozwanej Usługi (...), T. B., K. B. sp. j. w W. (dalej: spółka Usługi (...)) o zasądzenie kwoty 3 209,06 zł z ustawowymi odsetkami z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za miesiąc styczeń i luty 2014 r., zasądzenie kwoty 3 262,31 zł z ustawowymi odsetkami z tytułu niewypłaconego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, zasądzenie kwoty 5 858,43 zł z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za delegacje oraz o stwierdzenie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest bezskuteczne.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce. Umowa o pracę wygasła na skutek upływu czasu, na jaki została zawarta, ale pozwana i tak rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód otrzymał pismo z datą wsteczną, dopiero w dniu 13 marca 2014 r., a przyczyna podana przez pracodawcę jest nieprawdziwa. Ponadto pozwana nie wypłaciła powodowi żądanych w pozwie kwot (pozew k. 1-2).

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, wskazując, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia było skuteczne, a ponadto, że powód nie udowodnił swoich roszczeń majątkowych (odpowiedź na pozew – k. 18-20).

Pozwem z dnia 8 kwietnia 2014 r. (data nadania) B. J. wniósł przeciwko pozwanej Usługi (...), T. B., K. B. sp. j. w W. o sprostowanie wydanego powodowi świadectwa pracy poprzez zamieszczenie w nim informacji o rozwiązaniu umowy o pracę z uwagi na upływ czasu, na jaki została zawarta. W uzasadnieniu powód wskazał, że otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy, podczas gdy od trzech tygodni nie wykonywał już pracy (pozew k. 1-2 akt VI P 253/14).

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, wskazując, że nie ma podstaw do sprostowania świadectwa pracy, bowiem umowa została skutecznie rozwiązana bez wypowiedzenia (odpowiedź na pozew – k. 14-15 akt VI P 253/14)

Postanowieniem z dnia 20 stycznia 2015 r. Sąd postanowił połączyć do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę z powództwa B. J. przeciwko spółce (...) o sprostowanie świadectwa pracy ze sprawą między tymi samymi stronami o zapłatę wynagrodzenia, ekwiwalent za urlop, uznanie wypowiedzenia o pracę za bezskuteczne (postanowienie – k 44 akt VI P 253/14).

W toku postępowania powód modyfikował swoje żądania (k. 93, 128, 233), w tym cofnął żądanie zasądzenia wynagrodzenia za styczeń 2014 r. (k. 128v). Ostatecznie powód wnosił o zasądzenie na swoją rzecz kwot 2 200 zł z odsetkami tytułem wynagrodzenia za miesiąc luty 2014 r., 3 262,31 zł z odsetkami tytułem niewypłaconego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, 44 346 zł z odsetkami tytułem niewypłaconego ryczałtu za noclegi, 5 560,98 zł z odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej oraz kwoty 2 200 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z odsetkami ustawowymi od dnia wyroku do dnia zapłaty (pismo – k. 574-577), a także podtrzymywał żądanie o sprostowanie świadectwa pracy (k. 369).

Postanowieniem z dnia 2 grudnia 2016 r. Sąd Rejonowy uznał się niewłaściwym rzeczowo w zakresie roszczeń powoda o wynagrodzenie za pracę za miesiąc luty 2014 r., o ekwiwalent za niewykorzystany urlop, o niewypłacone ryczałty za noclegi, o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej, o wynagrodzenie z tytułu delegacji, których łączna wartość przedmiotu sporu wynosiła 83 593,38 zł i w zakresie tych roszczeń przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Okręgowemu Warszawa-Praga w Warszawie (postanowienie – k. 740).

Postanowieniem z dnia 1 października 2018 Sąd umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za styczeń 2014 r. (postanowienie – k. 942).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

W dniu 7 stycznia 2013 r. spółka (...) zawarła z B. J. umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2014 r. w wymiarze jednego etatu. W umowie powierzono B. J. obowiązki kierowcy transportu międzynarodowego i krajowego z wynagrodzeniem 2 200 zł brutto. 1 stycznia 2014 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony, do dnia 28 lutego 2014 r. Jednocześnie w umowach B. J. zobowiązał się do przestrzegania obowiązującego w spółce regulaminu pracy oraz przestrzegania porządku i dyscypliny pracy.

(umowy o pracę – k. 3, 4)

Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym w spółce (...) podstawowymi obowiązkami pracownika jest m.in. dbanie o dobro zakładu pracy, ochrona jego mienia oraz zachowywanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkody (§ 3 pkt. 6 regulaminu).

(regulamin pracy – część B a/o B. J.)

B. J. w czasie zatrudnienia w spółce (...) wykonywał obowiązki kierowcy na trasach z W. do R.. Tankowanie paliwa na B. i w R. odbywało się za pomocą kart paliwowych, pozwalających na bezgotówkowe rozliczenie transakcji. Karta służyła również do kontroli ilości zatankowanego paliwa.

(zeznania świadka S. B. – k. 560v, zeznania powoda – k. 1062v-1063, zeznania pozwanego R. B. – k. 1063-1063v)

Oświadczeniami z dnia 24 stycznia 2014 r. B. J. wyraził zgodę na potrącenie z wynagrodzenia różnicy wynikającej ze zużycia rzeczywistego paliwa powyżej 33 l/100 km oraz zgodził się, że wyliczenie będzie dokonywane poprzez dodanie do paliwa pobranego z bazy paliwa zatankowanego na trasie, a następnie odjęcie paliwa przywiezionego z trasy. Zużyte paliwo miało być dzielone przez rzeczywistą ilość przejechanych kilometrów. Ponadto B. J. zobowiązał się do tankowania paliwa na Białorusi i w Rosji w określony sposób – kierowca był zobowiązany do tankowania tylko prawego zbiornika, a po zatankowaniu miał odpalić silnik, wysłać wiadomość sms do pracodawcy i poczekać na potwierdzenie i zezwolenie na odjazd. Na początku 2014 r. wszyscy kierowcy musieli stosować się do tych zaleceń w tankowaniu paliwa.

(oświadczenia – k. 40, 41, zeznania świadka S. B. – k. 560v, zeznania powoda – k. 1062v-1063, zeznania pozwanego R. B. – k. 1063-1063v)

Wprowadzony system tankowania służył kontroli ilości zatankowanego paliwa. Samochód, którym jeździł B. J. posiadał czujnik, za pomocą, którego było możliwe zdalne sprawdzenie ilości paliwa znajdującego się w zbiorniku.

(zeznania pozwanego R. B. – k. 1063-1063v)

W dniach 24 stycznia – 3 lutego 2014 r. B. J. w ramach swoich obowiązków pojazdem o nr rej. (...) odbył podróż na trasie W. – K. – B. B. – R. – U. – K. – W.. W karcie drogowej z wyjazdu wskazał, że w W. pobrał 170 l paliwa, a w czasie trasy zatankował łącznie 2188 l paliwa, a po powrocie w zbiorniku zostało 462 l. B. J. podał, że dodatkowe zużycie na biegu jałowym wyniosło 308 l.

(karta drogowa – k. 156)

W dniach 3 lutego – 15 lutego 2014 r. B. J. w ramach swoich obowiązków pojazdem o nr rej. (...) odbył podróż na trasie W. – K. – B. B. – D. – U. – K. – W.. W karcie drogowej z wyjazdu wskazał, że w W. pobrał 170 l paliwa, a w czasie trasy zatankował łącznie 2087 l paliwa, a po powrocie w zbiorniku zostało 548 l. B. J. podał, że dodatkowe zużycie na biegu jałowym wyniosło 105 l.

(karta drogowa – k. 157)

Pismem datowanym na dzień 28 lutego 2014 r. spółka (...) złożyła B. J. oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 28 lutego 2014 r. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na kradzieży paliwa, przedstawiając wyliczenie dotyczące brakującego paliwa. W podsumowaniu wskazano, że z wyliczeń wynika, że w czasie wyjazdu służbowego w dniach 24 stycznia – 3 lutego 2014 r. braki paliwa wyniosły 834,13 l, a w czasie wyjazdu w dniach 3 lutego-15 lutego 2014 r. – 223,32 l. Ponadto B. J. nie stosował się do obowiązku informowania pracodawcy sms-em o tankowaniu.

(pismo – k. 5-8)

Przesyłka zawierająca oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia została nadana dnia 7 marca 2014 r., natomiast B. J. odebrał ją w dniu 13 marca 2014 r.

(bezsporne, a nadto: potwierdzenie nadania, potwierdzenie odbioru – część B a/o B. J.)

Wraz z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia B. J. otrzymał świadectwo pracy, w którym jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazano „rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy)”.

(bezsporne, a nadto: świadectwo pracy – k. 5 akt VI P 253/14)

Pismem nadanym dnia 20 marca 2014 r. B. J. wnioskował do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, że stosunek pracy został rozwiązany w wyniku upływu czasu, na jaki został zawarty. 25 marca 2014 r. pracodawca odmówił przyjęcia przesyłki zawierającej wniosek.

(w aktach VI P 253/14: wniosek – k. 6, kserokopia koperty – k. 7-8)

Jak wynika z oświadczenia podpisanego w dniu 24 stycznia 2014 r. norma zużycia paliwa dla jego pojazdu wynosiła 33 l/100 km. Trasa przebyta przez B. J. w dniach 24 stycznia – 3 lutego 2014 r. wyniosła 4197 km. Zgodnie z przyjętą normą zużycie paliwa wynikające z przebiegu pojazdu trasie wynosi 1385 l (4197 km x 33 l/100 km). Postoje na biegu jałowym mogły dodatkowo zwiększać zużycie paliwa o 2%, a zatem mogły ono wynieść na tej trasie 1412,7 litra. Trasa przebyta przez B. J. w dniach 3 lutego – 15 lutego wyniosła 4172 km. Zgodnie z przyjętą w spółce (...) normą zużycie paliwa wynikające z przebiegu pojazdu powinno na tej trasie wynosić 1377 l (4172 km x 33 l/100 km). Postoje na biegu jałowym mogły dodatkowo zwiększać zużycie paliwa średnio o 2%, a zatem mogły ono wynieść na tej trasie 1404,5 litra.

Użycie biegu jałowego może zwiększać zużycie paliwa maksymalnie o 5%. Przy zastosowaniu takiego współczynnika zużycie paliwa na trasach przejechanych przez B. J. powinno wynieść maksymalnie odpowiednio 1454 l – na trasie w dniach 24 stycznia – 3 lutego oraz 1446 l – na trasie w dniach 3 lutego – 15 lutego 2014 r.

Użycie ogrzewania postojowego nie ma istotnego wpływu na całkowite zużycie paliwa. W czasie 10-dniowej trasy, przy uwzględnieniu standardowych postojów, spowodowałyby dodatkowe zużycie paliwa w ilości poniżej 24 l.

(opinia biegłego z zakresu elektroniki i diagnostyki pojazdów – k. 757-761, 814-819, 864v-865, 1016-1020)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także zeznań świadka S. B. oraz zeznań powoda i pozwanego R. B.. Strony nie kwestionowały treści i autentyczności znajdujących się w aktach sprawy dokumentów, a Sąd nie znalazł podstaw by czynić to z urzędu.

Zeznania świadka S. B. Sąd uznał za niewiarygodne w zakresie, w jakim z jego zeznań wynikało, że pozwana spółka oszukiwała pracowników podczas pomiarów paliwa, ponieważ dystrybutory zaniżały lub zawyżały pomiar. Zeznania świadka w tym zakresie nie zostały potwierdzone przez inny materiał dowodowy i stoją w sprzeczności z opinią biegłego, który szczegółowo wyliczył możliwe zużycie paliwa. W pozostałym zakresie tj., co do procedur tankowania paliwa, rozliczania kierowców zeznania świadka były spójne z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym i zostały uznane za wiarygodne.

Zaznaczyć należy, że Sąd nie oceniał zeznań świadka w zakresie, w jakim nie były one przydatne dla rozstrzygnięcia tj. w zakresie, w jakim świadek zeznawał na okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia roszczeń powoda w zakresie przekazanych do rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim zeznawał on, że nie kradł paliwa, a także w zakresie tego, że to pracownik pozwanej spółki spuszczał paliwo przed pomiarami. Podobnie jak w przypadku zeznań S. B., twierdzenia w tym zakresie nie zostały potwierdzone przez zgromadzony materiał dowodowy. Nie zostało również potwierdzone deklarowane przez powoda zużycie paliwa, a jego twierdzenia w tym zakresie i w zakresie, że nie dokonał kradzieży stały w sprzeczności z treścią opinii biegłego. W pozostałym zakresie np., co do sposobu tankowania przy użyciu kart, zeznania powoda zostały uznane za wiarygodne.

W zakresie ustalenia możliwego użycia paliwa na trasach odbywanych przez powoda Sąd oparł się na opinii biegłego z zakresu elektroniki i diagnostyki pojazdów. Sąd ocenił opinię, jako jasną, spójną i logiczną. Biegły przekonywująco

i szczegółowo uzasadnił swoje stanowisko. Brak jest jakichkolwiek podstaw, by opinii tej odmówić mocy dowodowej. Biegły także szczegółowo odniósł się do pytań i zastrzeżeń stron, wskazując, że zasadne jest zwiększenie zużycia, jeżeli przyjmiemy, że dochodziło do postojów na biegu jałowym, czy też używania ogrzewania postojowego. Jednocześnie z opinii biegłego wynikało, że nie było możliwości uzyskania takiego spalania, jakie wykazywał powód. Niezasadne w ocenie Sądu były zarzuty powoda do opinii biegłego dotyczące nieuwzględnienia przez biegłego stanu technicznego pojazdu. W toku postępowania powód nie wykazał, że doszło do awarii, która mogła mieć wpływ na zużycie paliwa, nie wskazywał, jaka to była awaria. Powód nie udowodnił także, że informował pozwaną spółkę o awarii i nadmiernym zużyciu paliwa. Wobec powyższego, Sąd nie znalazł podstaw do podważania opinii biegłego i przyjął ją za podstawę dokonania ustaleń faktycznych we wskazanym zakresie.

Zaznaczyć należy, że nie stanowiła podstawy ustaleń faktycznych opinia biegłego w zakresie, w jakim dokonał on analizy ilości zużytego paliwa w czasie przejazdów innych niż te w dniach 24 stycznia – 3 lutego 2014 r. i 3-15 lutego 2014 r., gdyż analizie w niniejszej sprawie podlegała jedynie przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy, a powoływał się on wyłącznie na braki paliwa po powrocie powoda ze wskazanych dwóch przejazdów.

Sąd w trybie art 217 § 3 kpc oddalił wniosek strony pozwanej o zwrócenie do (...) sp. z o.o. o udzielenie informacji, co do przebiegu trasy samochodu, którym poruszał się powód, bowiem uznał, że okoliczności, na jakie miał zostać przeprowadzony dowód z tych dokumentów zostały w sposób dostateczny wyjaśnione, w szczególności poprzez dowód z opinii biegłego.

#### **Sąd zważył, co następuje:**

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że ostatecznie, po przekazaniu części roszczeń majątkowych powoda do rozpoznania Sądowi Okręgowemu, rozpoznaniu w niniejszej sprawie podlegała kwestia żądanego przez powoda odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę oraz sprostowania świadectwa pracy.

Przechodząc do żądania zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazać należy, że 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.

Oczywistym przy tym pozostaje, że czynność pracodawcy polegająca na rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę musi być dokonana w czasie, gdy strony łączy stosunek pracy, a zatem w czasie gdy umowa o pracę jeszcze trwa.

Tymczasem w omawianej sprawie z ustalonego stanu faktycznego wynika, że stosunek pracy nawiązany umową na czas określony z dnia 1 stycznia 2014 r. uległ rozwiązaniu z dniem 28 lutego 2014 r. czyli po upływie czasu na jaki umowa została zawarta.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na jaki została zawarta. Z ustaleń w niniejszej sprawie nie wynika, aby strony postępowania zawarły kolejną umowę o pracę, która mogłaby łączyć strony po dniu 28 lutego 2014 r., czy też w jakikolwiek sposób wyraziły wolę przedłużenia czasu obowiązywania umowy z dnia 1 stycznia 2014 r.

Bezsporne jest również, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dotarło do powoda dopiero w dniu 13 marca 2014 r., a zatem już po rozwiązaniu umowy z powodu upływu czasu, na jaki została ona zawarta.

Zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia powinno zostać złożone w formie pisemnej. Przyjmuje się, że w odniesieniu do pism przesyłanych przez pracodawcę pracownikowi stosuje się natomiast art. 61 k.c., zgodnie, z którym oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Decydujące znaczenie ma, zatem ustalenie, kiedy faktycznie adresat oświadczenia woli zapoznał się z jego treścią, albo, kiedy mógł się z nią zapoznać - przy dołożeniu należytej staranności (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009 r., II PZP 3/09, LEX). Skutek złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w postaci ustania stosunku pracy, następuje zawsze w

dacie dojścia oświadczenia do adresata w sposób umożliwiający mu realne zapoznanie się z jego treścią (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 r., sygn. akt III ZP 31/98, LEX).

W niniejszej sprawie nie było kwestionowane, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia doszło do powoda 13 marca 2014 r. i dopiero wówczas mógł się on zapoznać z jego treścią. W tym dniu nie było jednak możliwe zaistnienie skutku w postaci ustania w stosunku pracy między stronami, gdyż umowa uległa już wcześniej (28 lutego 2014 r.) rozwiązaniu, z uwagi na upływ czasu, na jaki została zawarta. Dokonana przez pozwanego czynność w postaci złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia była, więc bezprzedmiotowa i nie doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, bowiem nie istniał już stosunek pracy, który mógłby ulec rozwiązaniu.

Odnosząc się bezpośrednio do żądania odszkodowania, wskazać należy, że zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Roszczenie o odszkodowanie z tego tytułu przysługuje, zatem wyłącznie, gdy doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak już wyżej wskazano w niniejszej sprawie umowa o pracę w przypadku B. J. uległa rozwiązaniu wskutek upływu czasu, na jaki została zawarta, a nie na skutek oświadczenia pracodawcy o jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało, bowiem złożone przez pracodawcę w chwili, gdy umowa już nie obowiązywała..

Niezależnie od powyższego wskazać należy, że nawet gdyby stosunek pracy z powodem ustał wskutek złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, to roszczenie o odszkodowanie byłoby niezasadne. W niniejszej sprawie, w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, pracodawca, jako przyczynę wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na kradzieży paliwa.

Ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych. Jak jednak trafnie wskazał Sąd Najwyższy (zob. wyrok z dnia 20 grudnia 2013 roku, II PK 81/13, LEX nr 1438800), ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień winy pracownika oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż w użytym w powołanym przepisie 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.

Podzielając powyższe wskazać należy, że jedynie spełnienie wszystkich przesłanek rozwiązania stosunku pracy w tym trybie uzasadniać będzie tzw. dyscyplinarne zwolnienie pracownika z pracy. Przyjmuje się, że zakres podstawowych obowiązków jest zróżnicowany wedle kryterium branżowego i zakładowego, a nadto zindywidualizowany przez rodzaj świadczonej pracy. Powszechnie zaś do obowiązków o charakterze podstawowym zalicza się obowiązki wymienione w art. 100 k.p., do których należy m.in. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4).

W toku prowadzonego postępowania Sąd ustalił, że przyczyna wskazana w treści rozwiązania z powodem stosunku pracy jest rzeczywista i uzasadniona. Jak już wyżej wskazano obowiązek dbania o mienie pracodawcy został określony w art. 100 k.p., zawierającym w swej treści katalog otwarty podstawowych obowiązków pracowniczych. Dodatkowe obowiązki ten został przywołany w obowiązującym w pozwanej spółce regulaminie pracy, do którego przestrzegania zobowiązał się powód, przy podpisaniu umowy o pracę. Potwierdza to, iż obowiązek ten należy traktować w kategoriach podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu zgromadzony materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że powód nie wyliczył się z pobranego i zużytego paliwa, co przemawia za tym, że je przywłaszczył. Z karty drogowej wypełnionej przez powoda dotyczącej wyjazdu w dniach 24 stycznia – 3 lutego 2014 r. wynika, że zużył on łącznie 1897 l paliwa (zatankowano łącznie 2358 l paliwa, zaś po powrocie pozostało w zbiorniku 462 l). Z kolei z uznanej za wiarygodną i miarodajną opinii biegłego wynika, że zużycie paliwa na tej trasie, z uwzględnieniem postojów na biegu jałowym i użycia ogrzewania postojowego, powinno wynieść średnio 1412,7 l, a maksymalnie 1454 l. Różnica między maksymalnym zużyciem,

a zużyciem wykazany przez powoda wynosi 443 l. Z kolei z kary drogowej dotyczącej wyjazdu w dniach 3 – 15 lutego 2014 r. wynika, że powód zużył łącznie 1709 l paliwa (zatankowano łącznie 2257 l, po powrocie pozostało 462 l), podczas gdy średnie zużycie na tej trasie powinno wynieść 1404,5 l, a maksymalne 1446 l. Różnica między maksymalnym zużyciem, a zużyciem wykazany przez powoda wynosi, zatem 263 l. Z powyższego wynika, że różnica między maksymalnym zużyciem paliwa, jakie mogło mieć miejsce na przebytych przez powoda trasach, a faktycznym zużyciem wykazany przez powoda wynosi łącznie 706 l. Nie zostało przez powoda wyjaśnione, z czego wynikała taka różnica. W toku postępowania ustalono, że nie jest możliwe, aby pojazd pozostając na biegu jałowym zużył ilość paliwa podaną przez powoda tj. 308 l w przypadku trasy odbytej w dniach 24 stycznia – 3 lutego i 105 l w przypadku trasy odbytej w dniach 3-15 lutego. Jak wskazał biegły, dla zużycia na biegu jałowym 308 l paliwa, pojazd musiałby pozostawać na biegu jałowym przez 15 godzin dziennie podczas 10-dniowej trasy. Tymczasem powód nie zaferował dowodów potwierdzających wykazywane przez niego zużycie paliwa.

Nie ulega, zatem wątpliwości, iż powód dopuścił się zachowania wskazanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, zatem wskazana przyczyna okazała się prawdziwa i rzeczywista. Z powyższego wynika, że niewątpliwie zachowanie powoda należy uznać za naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych, jednak, aby je określić, jako ciężkie należy również przeanalizować zagadnienie winy pracownika w dopuszczeniu się tego naruszenia.

Przechodząc do kwestii winy powoda należy zauważyć, że wina ta musi przyjąć postać bądź winy umyślnej, bądź też rażącego niedbalstwa (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2012 roku, sygn. akt II PK 285/11). W kwestii winy umyślnej, aby przyjąć jej występowanie po stronie pracownika powinno się ustalić, czy celowo naruszył on swoje obowiązki oraz zmierzał do przywłaszczenia mienia pracodawcy, lub przynajmniej, przewidując taką możliwość, godził się na to i nie czynił żadnych kroków, aby spróbować temu zapobiec.

Jak wskazano wyżej powód dopuścił się przywłaszczenia mienia pracodawcy poprzez dokonanie kradzieży paliwa w czasie wykonywania powierzonych mu obowiązków. Jednocześnie powód musiał mieć świadomość, że dopuszcza się kradzieży i naruszenia obowiązków pracowniczych. Pracował w pozwanej spółce od dłuższego czasu, znał procedurę tankowania oraz kontroli zużycia paliwa. Jednocześnie powód podpisał oświadczenie, w którym zaakceptował normę zużycia paliwa na poziomie 33 l/100 km. Podkreślić należy, iż zachowanie powoda z pewnością winno być traktowane, jako bezprawne, nie tylko z uwagi na naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego dbałości o mienie pracodawcy, ale także przepisów prawa. Kradzież sama w sobie, a w tym wypadku przywłaszczenie paliwa, stanowiącego mienie pracodawcy, jest zachowaniem wysoce nagannym i jako takie powinno być tak traktowane.

Wskazać ponadto należy, iż zgodnie z ugruntowaną już linią orzecniczą, przywłaszczenie mienia pracodawcy, a nawet usiłowanie kradzieży tego mienia jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo, czy wykroczenie (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z 24 listopada 1998 roku, sygn. akt I PKN 452/98; Sąd Najwyższy w wyroku z 12 lipca 2001 roku, sygn. akt I PKN 532/00). Mając na uwadze powyższe należy uznać, iż powód dopuścił się naruszenia swego podstawowego obowiązku, a jego zachowaniu w tym przedmiocie można przypisać winę umyślną.

Przesłanką uznania zachowania pracownika za ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków jest także powstała w majątku pracodawcy, lub też grożąca mu, szkoda. W niniejszej sprawie należy niewątpliwie uznać, iż pracodawca w wyniku zachowania powoda poniósł szkodę, której wartość była równa wartości przywłaszczonego przez powoda paliwa. Mając na uwadze, że powodowi, jak to wskazano wyżej, należy przypisać winę umyślną, Sąd uznał, że w niniejszej sprawie powód dopuścił się ciężkiego naruszenia swych podstawowych obowiązków pracowniczych.

Odnosząc się do drugiej z przyczyn rozwiązania umowy bez wypowiedzenia tj. niezastosowania się do obowiązku informowania pracodawcy o każdym tankowaniu poprzez wysłanie wiadomości, wskazać należy, iż nie można przypisać jej waloru ciężkości. W ocenie Sądu obowiązek takiego informowania trudno uznać za podstawowy obowiązek pracowniczy. Jego wprowadzenie miało służyć umożliwieniu kontroli tankowania i zużycia paliwa, jednak jak wykazało niniejsze postępowanie kontrola taka była możliwa mimo naruszenia przez pracownika tego obowiązku.

Na uwagę zasługuje jednak stanowisko reprezentowane przez Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 8 stycznia 2007 roku, sygn. I PK 187/06 wskazał, iż w przypadku podania przez pracodawcę kilku przyczyn rozwiązania stosunku pracy wystarczy, by przynajmniej jedna z nich okazała się prawdziwa i konkretna. Wobec czego bez znaczenia pozostaje kwestia zasadności pozostałych przyczyn rozwiązania.

Mając na uwadze sąd oddalił powództwo o odszkodowanie.

Powód wnosił również o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zamieszczenie w nim informacji o rozwiązaniu umowy o pracę z uwagi na upływ czasu, na jaki została zawarta.

Zgodnie z art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Natomiast zgodnie z art. 97 § 2 k.p. w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące m.in. trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy. W myśl art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Przepis ten przewiduje natomiast określoną sekwencję zdarzeń, w której konieczne jest umożliwienie pracodawcy sprostowania świadectwa pracy. Ponadto zgodnie z § 7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, pracodawca w ciągu 7 dni od otrzymania wniosku pracownika powinien się do niego ustosunkować. Poprzez nieuwzględnienie wniosku pracownika należy także rozumieć brak reakcji na wniosek pracownika (por. Włodarczyk Mirosław, Komentarz do art. 97 Kodeksu pracy [w:] Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, LEX).

W niniejszej sprawie powód wystąpił do pozwanej spółki o sprostowanie świadectwa pracy pismem nadanym w dniu 20 marca 2014 r. Dnia 25 marca 2014 pozwana odmówiła przyjęcia przesyłki zawierającej wniosek. W ocenie Sądu od tego dnia rozpoczął bieg 7-dniowy termin na ustosunkowanie się do wniosku o sprostowanie świadectwa pracy. Z uwagi na brak odniesienia się przez pozwaną w tym terminie do wniosku, stwierdzić należy, że pracownik wyczerpał drogę wewnątrzzakładową i przysługiwało mu uprawnienie do wystąpienia z żądaniem do sądu pracy. Jednocześnie powód dochował terminów z art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. – otrzymał świadectwo pracy 13 marca 2014 r., złożył wniosek o jego sprostowanie 20 marca 2014 r. Z kolei 7-dniowy termin pracodawcy na odniesienie się do wniosku upłynął 1 kwietnia 2014 r., zaś powództwo o sprostowanie świadectwa pracy zostało nadane 8 kwietnia 2014 r., a zatem także z zachowaniem 7-dniowego terminu na złożenie żądania sprostowania do sądu.

Wskazać należy, że świadectwo pracy jest dokumentem, który ma potwierdzać zdarzenia i czynności w znaczeniu faktycznym (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15.12.2009 r., II PK 156/09, LEX). Świadectwo powinno, więc zawierać rzeczywiste i faktyczne przyczyny dotyczące trybu rozwiązania umowy o pracę. Tymczasem w niniejszej sprawie w świadectwie pracy wystawionym B. J., jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano „rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy)”. Jak już wyżej wskazano stosunek pracy z powodów uległ rozwiązaniu wskutek upływu czasu, na jaki umowa została zawarta tj. na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p. Taka też informacja dotycząca rozwiązania stosunku pracy powinna być zawarta w treści świadectwa pracy, a informacja o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika jest nieprawdziwa. Roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa w tym zakresie było, zatem uzasadnione.

Wobec powyższego Sąd w pkt 1 wyroku nakazał pozwanej spółce sprostowanie świadectwa pracy wydanego powodowi poprzez zmianę podstawy rozwiązania stosunku pracy z „rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy)” na „rozwiązanie wskutek upływu czasu na jaki umowa została zawarta (art. 30 § 1 pkt 1 kodeksu pracy)”.

Na podstawie art. 100 k.p.c. Sąd zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami. W powód wygrał, bowiem sprawę w całości w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy, natomiast przegrał w całości w zakresie żądania



odszkodowania. Pozwany powinien, więc zwrócić na rzecz pozwanego kwotę 60 zł z tytułu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy, ustalona na podstawie § 12 ust. 1 pkt 3 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 (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 461, ze zm.), w jego brzmieniu na dzień wniesienia pozwu. Z kolei powód powinien zwrócić na rzecz pozwanego kwotę 60 zł z tytułu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie o odszkodowanie, ustaloną na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia. Wobec powyższego zasadne było wzajemne zniesienie kosztów między stronami, o czym Sąd orzekł w pkt. 3 wyroku.

W pkt. 4 wyroku, nie obciążył stron nieuiszczonymi kosztami sądowymi (w zakresie opłaty od pozwu oraz kosztów opinii biegłego).

(...)