

Sygn. akt VIII **Pa 168/13**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 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 Maria Pierzycka-Pajak</b> <b>SSR del. Grzegorz Tyrka (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 16 stycznia 2014r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** J. B. (B.)

**przeciwko** M. J. (J.)

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanego

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 9 września 2013 r. **sygn. akt** IV P 270/12

oddala apelację.

(-) SSO Maria Pierzycka-Pajak (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**VIII Pa 168/13**

## UZASADNIENIE

Powód J. B. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego M. J. (J.) kwoty 4158 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika, z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty, sprostowania świadectwa pracy oraz orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy-mechanika. Przeciętny dzień pracy powoda wyglądał w ten sposób, że otrzymywał on od pozwanego informację za pośrednictwem telefonu lub sms-a o planowanych obowiązkach pracowniczych, to jest albo

o transporcie materiałów budowlanych, albo pracy przy samochodzie na warsztacie. Powód po otrzymaniu informacji wykonywał zlecone mu prace. Pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika. Powód nie zgodził się z takim sposobem rozwiązania stosunku pracy, bowiem przyczyna była ogólna i nieprawdziwa.

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

Na uzasadnienie podano, że roszczenie wygasło, albowiem powód złożył odwołanie po terminie. Pozwany dodał, że nie naruszył przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie natychmiastowym; zaś przyczyna była prawdziwa i konkretna.

W toku postępowania powód skutecznie cofnął pozew o sprostowanie świadectwa pracy.

Wyrokiem z dnia 9 września 2013 roku Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1 386 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty, umorzył postępowanie w zakresie sprostowania świadectwa pracy, oddalił powództwo w pozostałym zakresie i orzekł o kosztach procesu.

W pisemnym uzasadnieniu Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę, na stanowisku kierowcy-mechanika od dnia 1 stycznia 2011 roku. Pozwany świadczy usługi transportowe, między innymi materiałów służących do budowy dróg. Powód otrzymywał od pracownika budowy dróg, na której transportował materiał, informację za pośrednictwem sms-a o konieczności świadczenia pracy w danym dniu. Po otrzymaniu informacji powód stawiał się w zakładzie pracy, gdzie pobierał od pracownika ochrony samochód i następnie świadczył pracę polegającą na transporcie materiałów przy budowie dróg. Jeżeli warunki atmosferyczne uniemożliwiały świadczenie pracy w terenie, wówczas pozwany zlecał powodowi inną pracę. Pozwany polecenia służbowe przekazywał drogą telefoniczną lub za pośrednictwem sms-a. W ostatnim okresie zatrudnienia między stronami dochodziło do konfliktu, albowiem pozwany nie zapewniał powodowi stałej pracy i wynagrodzenia.

Sąd I instancji ustalił dalej, że dnia 16 marca 2012 roku (piątek) w czasie rozmowy telefonicznej pozwany poinformował powoda, że otrzymał od klienta zlecenie transportu cegieł do W., i jeżeli zajdzie taka konieczność, to powód będzie musiał pojechać z tym materiałem dnia 19 marca 2012 roku (poniedziałek). Powód uznał, że pozwany przekazał mu informację, a nie polecenie służbowe, bowiem rozmowa była ogólna bez jakichkolwiek szczegółów. Ani w sobotę, ani w niedzielę pozwany nie kontaktował się z powodem. Przez weekend powód przebywał u swojej matki w K., a następnie w C.. Dnia 18 marca 2012 roku w godzinach wieczornych powód otrzymał od pracownika budowy informację drogą sms-ową o konieczności stawienia się rano w poniedziałek na budowie. W nocy z niedzieli na poniedziałek pozwany odbył kurs do W. z materiałem budowlanym. Po stawieniu się w poniedziałek w zakładzie pracy pracownik ochrony odmówił wydania powodowi pojazdu do pracy, uzasadniając to poleceniem pozwanego. Powód domyślał się, że pozwany może miał do niego zastrzeżenie w związku z planowanym wyjazdem do W.; jednakże nie był tego pewien. W ocenie powoda wyjazd do W. był tylko zasygnalizowany w piątek, bez szczegółów. Pozwany nie wskazał mu bowiem, jakim samochodem ma odbyć kurs, nie wydał mu dokumentów, ani nie poinformował go o szczegółach wyjazdu. Powód uznał, że wyjazd do W. jest nieaktualny, tym bardziej, że wieczorem w niedzielę otrzymał informację o pracy w poniedziałek na budowie. Przez kolejne dni powód czekał na polecenia pozwanego w zakresie świadczenia pracy, gdyż taka była umowa między stronami.

Dnia 29 marca 2012 roku powód otrzymał oświadczenie woli pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych – niewykonywanie poleceń pracodawcy. Powód nie zrozumiał przyczyny rozwiązania stosunku pracy i nie wiedział na czym miało polegać „niewykonywanie poleceń pracodawcy”.

Sąd I instancji ustalił stan faktyczny na podstawie akt osobowych, zeznań świadków oraz stron. Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadków strony pozwanej i zeznaniom pozwanego w zakresie wydania polecenia służbowego

powodowi wyjazdu z materiałem budowlanym do W., jak również w zakresie odbytej rozmowy telefonicznej w niedzielę, podczas której powód odmówił pozwanemu wykonania transportu cegieł do W.. Sąd I instancji uznał, że pozwany nie udowodnił tzw. bilingami, że w niedzielę przeprowadzał rozmowę telefoniczną z powodem; natomiast operator sieci telefonicznej poinformował Sąd, że nie zachował się wykaz rozmów telefonicznych z dnia 18 marca 2012 roku.

Sąd I instancji ustalił także, że powód w terminie wniósł odwołanie do Sądu za pośrednictwem publicznego operatora pocztowego dnia 11 kwietnia 2012 roku.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda zasługuje na częściowe uwzględnienie na podstawie art. 56 k.p., albowiem pozwany rozwiązując umowę o pracę naruszył normę prawną art. 30 § 4 k.p. poprzez wskazanie przyczyny zbyt ogólnikowo i nieprecyzyjnie. Sąd I instancji wskazał, że użycie zwrotu „ciężkiego naruszenie obowiązków pracowniczych - niewykonywanie poleceń pracodawcy” jest ogólne i mogło być niezrozumiałe dla powoda, tym bardziej, że w ostatnim okresie między stronami dochodziło do konfliktu. Pozwany w oświadczeniu woli użył zwrotu „niewykonywanie poleceń pracodawcy”. W ocenie Sądu I instancji użycie liczby mnogiej sugeruje, że tych poleceń było więcej, bez precyzyjnego określenia, jakie to były polecenia i czego dotyczyły. Wskazane uchybienie formalne dokonanego rozwiązania umowy o pracę, w ocenie Sądu I instancji, było wystarczające, aby bez merytorycznego badania sprawy (czy rozwiązanie umowy było uzasadnione) orzec o odszkodowaniu.

Z uwagi na staż pracy powoda u pozwanego, Sąd I instancji orzekł o odszkodowaniu w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę na mocy art. 58 k.p. Ponad orzeczoną kwotę powództwo oddalił i umorzył postępowanie w zakresie sprostowania świadectwa pracy.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.

Apelację od wyroku wywiódł pozwany, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa ewentualnie uchylecia wyroku i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Pozwany zarzucił zaskarżonemu wyrokowi:

- naruszenie prawa materialnego, to jest art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, a mianowicie ustalenie, że pozwany nie wskazał przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,
- naruszenie przepisów postępowania cywilnego, to jest art. 227 k.p.c. i art. 232 k.p.c. poprzez nieprzeprowadzenie dowodu z bilingów rozmów z telefonu pozwanego, pomimo stosownego wniosku strony pozwanej i niedopuszczenia dowodu przez Sąd,
- naruszenie przepisów postępowania cywilnego, to jest art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przez poczynienie ustaleń faktycznych z pominięciem jednego z dopuszczonych dowodów oraz uchybienie zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego.

Na uzasadnienie podano, że powód wiedział, jakie jego zachowanie leżało u podstaw rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Pozwany wskazał, że zebrany w sprawie materiał dowodowy jest niepełny, bowiem na rozprawie dnia 18 lipca 2013 roku zgłosił on do protokołu wnioski o przeprowadzenie dowodu z bilingu rozmów telefonicznych przeprowadzonych przez pozwanego na okoliczność wykazania, że w niedzielę dnia 18 marca 2012 roku pozwany rozmawiał z powodem o transporcie materiałów budowlanych do W.. Sąd I instancji tego dowodu nie przeprowadził. Pozwany zarzucił, że Sąd I instancji bezzasadnie odmówił wiarygodności zeznań świadków (bliskich pozwanego) oraz zeznań pozwanego.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach ustalił i zważył, co następuje:**

Przyjmując ustalenia Sądu I instancji za własne i dzieląc jego rozważania prawne czynione na kanwie normy prawnej zawartej w art. 30 § 4 k.p. należało uznać apelację za bezzasadną.

Zarzuty podnoszone przez skarżącego, to jest naruszenia art. 227 k.p.c., 232 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c., art. 30 § 4 k.p. nie zasługiwały na uwzględnienie i nie mogły odnieść oczekiwanego rezultatu.

Inicjując rozważania w niniejszej sprawie warto przypomnieć, 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.

Przewidziany w tym przepisie prawnym sposób zakończenia stosunku pracy jest sytuacją nadzwyczajną, wyrażającą się tym, iż jednostronną czynnością prawną dochodzi do rozwiązania umowy o pracę. Zatem z tego uprawnienia tego pracodawca powinien korzystać w sposób nadzwyczaj ostrożny, na co uwagę zwraca a również w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy- wyrok z dnia 21 września 2005 roku, w sprawie IIPK305/04, opubl. w LexPolonica nr 416114.

Ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy pracownik dopuszcza się czynu obiektywnie bezprawnego, a więc sprzecznego z powinnościami na nim ciążyącymi. Czyn ten może polegać na działaniu lub zaniechaniu, w wyniku którego dochodzi do naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy. Jednakże nie można zachowania pracownika oceniać w oderwaniu od strony subiektywnej, która w tym przypadku może przybrać formę winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, w sprawie IPKN169/99, opubl. w OSNAPiUS z 2000 roku, Nr o poz.746). Ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jaki z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 roku, w sprawie IPKN188/99, opubl. W OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 22poz.818).

Norma prawna zawarta w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zawiera zwrot niedookreślony, któremu konkretną treść nadaje praktyka. Zarówno podstawowe obowiązki pracownicze, ciężkie ich naruszenie to kategorie prawne, które mogą być dookreślone tylko z każdorazowym uwzględnieniem okoliczności konkretnego przypadku.

W rozpoznawanej sprawie kwestią istotną dla jej rozstrzygnięcia, i która zdecydowała o rodzaju zapadłego rozstrzygnięcia okazało się naruszenie przez pozwanego normy prawnej zawartej w art. 30 § 4 k.p.

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 KP) 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 wyrażenia 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 KP) 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 KP (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 powodów umowy o pracę w trybie natychmiastowym zarzutu „ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych – niewykonywanie poleceń pracodawcy” 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.

Reasumując należało podzielić stanowisko Sądu I instancji, że pozwany naruszył przepis art. 30 § 4 k.p., wskazując jedynie ogólnikowo przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca bowiem nie wskazał w oświadczeniu woli żadnych konkretnych faktów i okoliczności, które miały wpływ na taką jego decyzję.

Tak więc już tylko z tych względów należało uznać, że apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem wyrok Sądu I instancji odpowiada prawu, gdyż pracodawca formułując przyczynę rozwiązania zbyt ogólnikowo naruszył przepisy o rozwiązaniu umów, co musiało skutkować zasadnością roszczenia o odszkodowanie wywodzone na podstawie art. 58 k.p.

W tym stanie rzeczy zbędne było badanie, czy powód faktycznie dopuścił się naruszeń jakichkolwiek obowiązków pracowniczych, które to naruszenie uzasadniałoby ewentualnie zasadność rozwiązania.

Trzeba zaznaczyć, że pozwany nie wykazał w toku postępowania przed Sądem I instancji, iż powodowi ewentualnie z wcześniejszych wyjaśnień pracodawcy były znane okoliczności uściślające, czy konkretyzujące przyczynę rozwiązania wskazana jemu na piśmie. Niewątpliwie warunkiem podania w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę jego przyczyny nie może zastąpić subiektywna ocena pracodawcy, że przyczyna ta, mimo że nie została należyście wskazana (sprecyzowana) – była znana pracownikowi, gdyż kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 roku, w sprawie I PKN 670/98, opubl. w OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 13, poz. 510).

Pozwany zarzucił, że Sąd I instancji nie uwzględnił wniosku o przeprowadzenie dowodu z bilingu rozmów pozwanego z powodów w niedzielę dnia 18 marca 2012 roku. Z protokołu rozprawy z dnia 18 lipca 2013 roku wynika, że pozwany zwrócił się, aby Sąd wystąpił do operatora sieci o wydruk bilingu rozmów z telefonu pozwanego; natomiast nie złożył wniosku o przeprowadzenie dowodu z tego dokumentu. Sąd I instancji otrzymał informację, z której wynika, że nie zachował się wykaz rozmów z telefonu pozwanego. Sąd I instancji ujawnił informację operatora sieci komórkowej na rozprawie dnia 9 września 2013 roku, w obecności pełnomocnika pozwanego. Strona pozwana nie złożyła zastrzeżenia

w trybie art. 162 k.p.c. Należy zauważyć, że pozwany, przygotowując się do procesu, mógł sam dostarczyć bilingi rozmów z jego telefonu.

Wobec ogólnikowego podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego, to na pozwanym ciążył ciężar dowodu, iż przyczyna ta mimo ogólnikowości była zrozumiała i znana dla powoda w momencie doręczenia mu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Pozwany nie wykazał tej okoliczności faktycznej. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdzał też, aby pracodawca przed złożeniem oświadczenia woli przeprowadził z powodem rozmowę wyjaśniającą.

Konkludując, Sąd II instancji nie podzielając zarzutów i wniosków apelacji pozwanego z mocy art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu, jako bezzasadnej.

(-) SSO Maria Pierzycka-Pajak (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia