

Sygn. akt VIII P 17/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2021 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca:	sędzia Anna Capik-Pater
Ławnicy:	Joachim Bulenda Michał Kotnis
Protokolant:	Agata Kędzierawska

po rozpoznaniu w dniu 31 marca 2021 roku w Gliwicach

sprawy z powództwa W. Z.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 4.050 zł (cztery tysiące pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

(-) sędzia Anna Capik-Pater

Sygn. akt VIII P 17/20

UZASADNIENIE

Powód W. Z. wyniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. kwoty 146 748 zł z wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 23 maja 2020 roku, na którą składają się następujące należności :

- a) 31 500 zł tytułem równowartości utraconej odprawy pieniężnej,
- b) 90 000 zł tytułem równowartości utraconego wynagrodzenia za sześciomiesięczny okres wypowiedzenia ,
- c) 15 000 zł tytułem utraconego wynagrodzenia za 1 miesiąc pracy powoda po powrocie do pracy,
- d) 10 248 zł tytułem utraconych składek na fundusz emerytalny odprowadzanych od wynagrodzenia wskazanego w pkt 1b) i c) .

e) zasądzenie kosztów procesu.

Uzasadniając żądanie powód podniósł że oświadczeniem woli z dnia 11 grudnia 2018 roku pozwana na podstawie art. 52 § 1 k.p. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez okresu wypowiedzenia Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na stałym i upartym nadużywaniu udzielonego zwolnienia chorobowego oraz wykorzystywaniu go w sposób sprzeczny z jego przeznaczeniem. Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Gliwicach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 grudnia 2019 roku w wydanym w sprawie o sygnaturze akt IVP 726/18 zasądzono na rzecz powoda kwotę 45 000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powód powołując się na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 roku sygnatura akt SK 18/05 domagał się zasądzenia podanych wyżej kwot tytułem odszkodowania uzupełniającego na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. Powód podnosił , że istniał konflikt pomiędzy nim, a M. P.. Uważał, że działania pozwanej świadczą o jej złej woli i celowym podejmowaniu czynności zmierzających do rozwiązania z powodem umowy bez potrzeby należytego i wyczerpującego wyjaśnienia wszystkich uzyskanych informacji.

Wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym powód poniósł szkodę w wysokości równowartości utraconej odprawy pieniężnej , którą otrzymałby w sytuacji rozwiązania z nim przez pozwaną umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia . Pozwana była pracodawcą zatrudniającym ponad 20 osób, a powód był zatrudniony u pozwanej powyżej 8 lat, zatem na podstawie art. 10 a ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odprawa by mu się należała.

Dalej powód wywodził że zgodnie z treścią pkt 2 w umowy o pracę okres wypowiedzenia wynosił 6 miesięcy, stąd żądanie kwoty 90 000 zł .

Kolejno powód wskazywał, że z dniem 1 lutego 2019 stał się niezdolny do pracy na dotychczasowym stanowisku. Gdyby , wywodził, nie rozwiązanie z nim umowy o pracę na podstawie artykułu 52 § 1 w pkt 1 k.p. powróciłby do pracy 3 lutego 2019r. Zatem przysługiwałoby mu wynagrodzenie za ten miesiąc.

Powód podkreślił, iż na skutek niezgodnego z prawem działania pozwanej poniósł szkody w postaci utraconych składek na fundusz emerytalny odprowadzanych od wynagrodzenia za pracę oraz odprawy pieniężnej , a to w konsekwencji , w przyszłości, będzie miało wpływ wysokość emerytury powoda.

Wywodził powód, że pozwana mimo rozwiązania z nim umowy o pracę nie wydała mu do chwili sporządzenia pozwu świadectwa pracy naruszając art. 282 §1 pkt 3 k.p. i dalej nie wypełnia ciężących na niej obowiązków w postaci wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2013, 2014 oraz 2015-2018. W tym celu powód musiał wystąpić na drogę postępowania sądowego. Sprawa została zakończona wyrokiem Rejonowego w Gliwicach VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 maja 2018r. wydanym w sprawie o sygnaturze VI P 430/17. Z kolei w sprawie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2014 oraz 2015 - 2018 zawisłej przed Sądem Rejonowym w Gliwicach Wydziałem VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygnaturą akt 692/20 oraz VI P 14/19. Ponadto pomiędzy stronami toczy się sprawa o zwrot wydatków powoda poniesionych w związku z parkowaniem samochodu służbowego na prywatnym parkingu pod sygn. akt VI P 356/19 .

Powód stał na stanowisku, że pozwana ponosi odpowiedzialność deliktową na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. , gdyż działanie jej polegające na bezprawnym rozwiązaniu z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. jest działaniem bezprawnym, zawinionym , jak również wyrządzającym szkodę w majątku powoda, a pomiędzy zachowaniem pozwanej, a zaistniałą szkodą w postaci utraconych korzyści powoda istnieje adekwatny związek przyczynowo-skutkowy.

Pozwany wniosła w odpowiedzi na pozew o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych oraz zwrot 17zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa z ustawowymi odsetkami za opóźnienia.

Pozwana zaznaczyła że brak jest konkretnych okoliczności, które miałyby wskazywać, jakie działania aktualnego kierownika zakładu miałyby wpływać negatywnie na relacje pomiędzy nim, a powodem. Podniosła pozwana, że nagana zamieszczona w aktach osobowych M. P. była nieuzasadniona i stanowiła wyłącznie jednostronne, niczym niepotwierdzone stanowisko powoda. Wskazała ponadto pozwana, że nieprawdą jest, jakoby M. P. obawiał się rozwiązania stosunku pracy przez powoda. Podała, że po przywróceniu powoda do pracy jego obowiązki oraz stanowisko uległy zmianie. Takie działanie było wynikiem audytu przeprowadzonego u pozwanej, z którego wynikało, że sposób zarządzania spółką jest nienależyty. Stwierdzono wówczas liczne nieprawidłowości w zarządzaniu przedsiębiorstwem, w tym niegospodarność. Wszystkie niedociągnięcia wskazywały na działanie powoda na szkodę Spółki. Dlatego pozwana zwolniła powoda z zajmowanego przez niego stanowiska dyrektora zakładu, następnie zamierzała z nim rozwiązać umowę o pracę, do czego jednak nie doszło, gdyż powód przedstawił zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy, która to niezdolność trwała do czasu ustania stosunku pracy pomiędzy stronami.

Pozwana podkreśliła stanowczo, że powód nigdy nie otrzymałby kwot, o które wnosi, gdyż sposób w jaki zostałyby rozwiązany z nim stosunek pracy nie pozwalałoby na zasadną wypłatę. Pozwana zakwestionowała ponadto samą wysokość dochodzonego roszczenia. Podniosła bowiem, że zasądzona przez Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 10 grudnia 2019 kwota 45 000 zł z tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna zostać zaliczona na poczet roszczenia uzupełniającego, o które wnosi powód.

W odniesieniu do o roszczenia o zapłatę 15 000 zł pozwana podkreśliła, że powód nie pozostawał bez pracy, gdyż pierwsze rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z uwagi na przekroczenie łącznego okresu pobierania zasiłku chorobowego i w wyniku zmiany decyzji ZUS powodowi nadpłacono wszelkie świadczenia, a pozwany niezwłocznie przywrócił go do pracy, ale powód udał się na kolejne zwolnienie lekarskie trwające do czasu definitywnego zwolnienia.

Zdaniem pozwanej roszczenie jest bezzasadne ponieważ wynagrodzenie za pozostawanie bez pracy przysługuje wyłącznie w przypadku przywrócenia do pracy i podjęcia wykonywania pracy, a nie zasądzeniu odszkodowania. Pozwana stanęła na stanowisku, że żadne z przedstawionych roszczeń nie znajduje podstaw faktycznych do wypłaty, że powód nigdy nie uzyskałby odprawy pieniężnej lub wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, gdyż jedynym i wyłącznym sposobem rozwiązania z nim umowy o pracę, gdyby stawiał się chociażby na jeden dzień do pracy byłoby wypowiedzenie jej z winy pracownika, a w konsekwencji także składki za okres 6 miesięcy nie byłyby wypłacone.

Sąd ustalił:

Powód W. Z. był zatrudniony w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 1 czerwca 1995 roku na stanowisku dyrektora, a od 7 października 2016 roku do 21 grudnia 2018 roku bez określonego zakresu obowiązków.

Zarząd pozwanej, który znajdował się w N. doszedł do przekonania, że mocne strony powoda nie leżą w tworzeniu i rozwoju jednostki produkcyjnej oraz w jej zarządzaniu dlatego pozwana podjęła decyzje o zwolnieniu powoda z obowiązków dyrektora ze skutkiem natychmiastowym i przydzieleniu mu z nowego zakresu zadań.

Oświadczeniem woli z dnia 6 października 2016 roku pozwana wskazała powodowi nowy zakres zadań - miała to być koordynacja zleceń produkcyjnych na rzecz polskich klientów w szczególności browaru (...), planowanie, wdrażanie i nadzorowanie projektów inwestycyjnych w porozumieniu z dyrekcją pozwanej, działania koordynacyjne we współpracy z usługodawcami odpowiedzialnymi za pracowników.

Pozwana zwróciła się do powoda o przybycie we wtorek 25 października 2016 roku do zakładu, by wyjaśnić podjętą decyzję w trakcie osobistej rozmowy. No to spotkanie z powodu choroby powód nie dotarł.

Okresy nieskładkowe, w których powód pobierał wynagrodzenie za czas choroby bądź zasiłek były następujące:

od 29 października 2010r. do 5 listopada 2010 ,
od 25 października 2016r. do 7 listopada 2016 r.,
od 21 kwietnia 2017r. do 21 kwietnia 2017r.,
od 24 kwietnia 2017r. do 5 maja 2017r.,
od 8 maja 2017r. do 9 maja 2017r.,
od 10 maja 2017r. do 12 maja 2017r.,
od 30 października 2017r. do 13 kwietnia 2018r.,
od 16 kwietnia 2018r. do 12 października 2018r.,
od 15 października 2018r. do 21 grudnia 2018 r.

Oświadczeniem woli z dnia 26 kwietnia 2017 roku, działając na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. rozwiązano ze powodem umowy o pracę z datą na dzień 26 kwietnia 2017r. z uwagi na długotrwałą, nieprzerwaną i udokumentowaną nieobecność w pracy spowodowaną chorobą.

Od tego rozwiązania odwołał się powód wnosząc o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 13 października 2017 roku w sprawie sygn. VI P 368/17 przywrócił powoda do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Pozwana na pierwszym terminie rozprawy uznała powództwo . Wyjaśniła że, składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy pozostawała w błędnym i usprawiedliwionym przekonaniu co do ziszczenia się podstaw jego złożenia . Wskazała że, kierując oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę do powoda opierała się na dokumentacji przedstawionej przez ZUS, który odmówił wypłaty dalszego zasiłku z uwagi na upływ okresu zasiłkowego oraz fakt, że powód nie zwrócił się o oświadczenie w rehabilitacyjne.

W uzasadnieniu w wyroku Sąd Rejonowy stwierdził, że brak było podstaw do stwierdzenia, że uznanie powództwa przez pozwaną było sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzało do obejścia prawa.

Oświadczeniem woli z dnia 11 grudnia 2018 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pozwana zarzuciła , że przyczyną rozwiązania umowy jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie stałe i uporczywe nadto używanie udzielonego zwolnienia chorobowego i wykorzystywanie go w sposób sprzeczny z jego przeznaczeniem, a polegające na :

- udziale w imprezach sportowych i obecności na Stadionie (...) w zawodach żużlowych dnia 1 września 2018 roku
 - wielokrotnym w prowadzeniu pojazdu niezwiązanym z najpilniejszymi potrzebami życiowymi, a związanym zawożeniem i odbieraniem żony z pracy m.in. z dnia 15 listopada 2018r., 21 listopada 2018r., 22 listopada 2018r., 27 listopada 2018r.,
 - dnia 21 listopada 2018r. prowadzeniu pojazdu na trasie z S. do B. w celu przewożenia innej osoby do lekarza, na cmentarz, a następnie do marketu budowlanego (...), gdzie chory pracownik dokonywał zakupów w zakresie narzędzi, a pod adresem B. ulica (...) prac remontowych o nieustalonym w rodzaju (przebieganie się strój roboczy),
 - dnia 27 listopada 2018 r. prowadzeniu pojazdu po raz kolejny na trasie S. B. pod adres (...) i kolejne zawożenie innej osoby do lekarza, a nadto dokonywaniu zakupów w markecie budowlanym (...) oraz Ch (...), gdzie chory pracownik dokonywał zakupu jedynie folii ogrodniczej,
- a tym samym uporczywym wykorzystaniu zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem .

Wyrokiem z dnia 10 grudnia 2019 roku Sąd Rejonowy w Gliwicach VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygnaturze VI P 726/18 o przywrócenie do pracy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 45 000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, oddalił powództwo w pozostałym zakresie i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 9000 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu prawomocnego orzeczenia Sąd Rejonowy wskazał że doszedł do przekonania, że powód nie naruszył swoim działaniem w sposób rażący podstawowych obowiązków pracowniczych, a rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.c. było niezasadne. W dalszej części Sąd Rejonowy podniósł, że wyrokując w sprawie miał na uwadze, iż powód w czasie trwania stosunku pracy zajmował u pozwanej bardzo wysokie stanowisko kierownicze, a w obliczu zaistniałych zdarzeń pozwana utraciła zaufanie do powoda. Nadto pozwana wskazywała w trakcie procesu, że nieobecność powoda w pracy mogłaby destabilizować i utrudniać funkcjonowanie pozwanej. Zaznaczył Sąd wówczas, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych, dopuszczalne jest stosowanie ostrzejszych kryteriów oceny i stawianie większych wymagań zwłaszcza, że z powierzeniem stanowiska kierowniczego wiąże się także znacznie wyższe wynagrodzenie jak to miało miejsce w przypadku powoda. Sąd Rejonowy skonstatował że utrata do pracownika zaufania koniecznego ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która powoduje niemożność dalszego zatrudnienia, może być przyczyną uznania, że przywrócenie powoda do pracy stałoby się niecelowe. Sąd również podkreślił, że powód po zakończeniu okresu zwolnienia lekarskiego, to jest po dniu 16 października 2018r., nie wrócił do pracy, nie stawiał się w niej i nie podjął pracy. Powód przyznał, że w 2018 roku nie przepracował u pozwanej ani jednego dnia. Z opisanych przyczyn Sąd orzekający w sprawie o przywrócenie do pracy doszedł do przekonania, że przywrócenie jest niecelowe i dlatego zasądził odszkodowanie w oparciu o art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p.

Informacje zawarte w rozwiązaniu umowy o pracę co do zachowania się powoda w trakcie niezdolności do pracy uzyskała pozwana w związku z zatrudnieniem firmy detektywistycznej.

Ową inną osobą, która mieszkała pod adresem przy ul. (...) była matka powoda. Powód wyjaśnił, że rzeczywiście przebywał na Stadionie, ale raz, a nie jak to podano w piśmie rozwiązującym - w liczbie mnogiej. Wskazał, że udając się na Stadion samochód zostawił w odległości, by móc w ten sposób korzystając ze spaceru tj. wykonywać zalecenia lekarza ortopedy dotyczące ruchu. W (...) kupił listwy dla poprawy pozycji łóżka swojej mamy, a plandekę by zasłonić dziurę w swoim domu. Przebrany był w ubranie robocze, gdyż podłączał akumulator. Wyjaśnił, że leczył się w związku z dolegliwościami (...).

Od października 2016 roku do grudnia 2018 roku powód, z przerwą od czerwca do października 2017 roku, przebywał na zwolnieniu lekarskim. W tym czasie jego obowiązki przejęte zostały częściowo przez kierownika zakładu M. P., częściowo przez przedstawiciela Zarządu, a częściowo przez inne osoby pojawiające się w firmie.

Oświadczeniem woli z dnia 26 kwietnia 2017 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit b, tj, bez winy pracownika, z datą skuteczności na dzień 26 kwietnia 2017 roku. W uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała, że przyczyną jest długotrwała, nieprzerwana i udokumentowana nieobecność powoda w pracy spowodowana chorobą.

Powód odwołał się od rozwiązania umowy o pracę do Sądu Rejonowego w Gliwicach i sprawa toczyła się pod sygn. akt VI P 368/17. Powód domagał się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Wyrokiem z dnia 13 października 2017 roku Sąd przywrócił powoda do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy bowiem pozwana uznała powództwo powoda.

Umowa o pracę pomiędzy stronami rozwiązana została w grudniu 2018 roku. W chwili rozwiązania umowy powodowi przysługiwał niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2014.

Wyrokiem wydanym przez Sąd Rejonowy w Gliwicach w sprawie o sygn. VI P 430/17 z dnia 22 maja 2018 roku Sąd przyznał W. Z. od pozwanej ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przysługujący za rok 2013. Jednocześnie w uzasadnieniu tego wyroku Sąd wskazał również na powstanie zaległego urlopu za lata kolejne, w tym

za rok 2014. Sąd w treści uzasadnienia wyroku wydanego sprawie VI P 430/17 wskazał również, że dla rozstrzygnięcia sprawy nie miało znaczenia czy powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego z przyczyn leżących po jego stronie, czy z przyczyn leżących po stronie pozwanej.

Pomiędzy powodem a pozwaną toczą lub toczyły się sprawy o następujących sygnaturach:

VI P 92/20 o ekwiwalent za urlop, opisana wyżej VI P 368/17 o przywrócenie do pracy , VI P 726/18 opisana o przywrócenie do pracy, VIP 14/19 o ekwiwalent za urlop, VI P 430/17 o ekwiwalent za urlop za kolejne lata, VU 44/19 z odwołania od decyzji ZUS.

Powód zwracał się od pozwanej o sprostowanie świadectwa oraz wielokrotnie o paski wynagrodzeń za lata 2017-2018r. Zostały powodowi wydane po kontroli PIP. Sprawa o wynagrodzenie dotyczy błędów w naliczeniach wynagrodzeń. Pozwana korzysta z usług firmy zewnętrznej, tej samej, która świadczyła usługi dla Spółki za czasów, gdy dyrektorem był powód . Pozwana stoi na stanowisku, że wynagrodzenie jest wyliczane prawidłowo. Sprawę o zwrot kosztów za parkowanie samochodu służbowego powód w części wygrał, natomiast wyrok nie jest prawomocny. Pozwana uważała bowiem, że należy się zwrot części żądanych kosztów tj. za przegląd techniczny, ubezpieczenie , ale nie koszt strzeżonego parkingu.

Wyżej opisany stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o kopię akt osobowych powoda, dokumenty znajdujące się w aktach spraw Sądu Rejonowego w Gliwicach o sygn. VI 92/20, VI P 368/17, VI P 726/18, VI P 14/19, VI P 430/17 i Sądu Rejonowego w Sosnowcu VU 44/19 , zeznania świadka T. K. k. 129-130, powoda k. 130-132, pozwanego k. 132-134, 166-168, pisma z 6.10.2016 (tłumaczenie) , audytu k. 78, pisma Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. k. 153-154.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka i stron o ile znalazły one potwierdzenie w przedłożonych dowodach z dokumentu.

Sąd zważył:

Art. 58 k.p. przyznaje pracownikowi prawo do zryczałtowanego odszkodowania, którego wysokość jest niezależna od rozmiaru faktycznie poniesionej szkody . Dotychczas orzecznictwo Sądu Najwyższego doktryna jednolicie przyjmowały niedopuszczalność dochodzenia przez pracownika, z którym umowę o pracę rozwiązano bez wypowiedzenia, uzupełniającego odszkodowania na podstawie kodeksu cywilnego. Uważano, że sprawa odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest wyczerpująco uregulowana w art. 58 k.p. i dlatego nie można korzystać z przepisów kodeksu cywilnego art. 300 k.p. Sytuacja ta uległa zmianie w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 roku SK 18/ 05 OTK-A 2007 nr 10 poz. 128 . Z orzeczenia tego wynika, że art. 58 w związku z art. 300 k.p. rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych niż określone w art. 58 k.p. roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji RP . Aktualnie zatem przyjmuje się, że do odszkodowania za szkodę wywołaną bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia należy stosować w pełnym zakresie przepisy kodeksu cywilnego dotyczące odpowiedzialności odszkodowawczej. Orzecznictwo Sądu Najwyższego stoi na stanowisku, iż jest to odpowiedzialność deliktowa. W wyroku z dnia 28 stycznia 2010 roku I PK 135/08 OSNP 2010, nr 15 - 16 poz. 188 stwierdził, że podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (w art. 415 k.c. w związku z 300 k.p.).Odpowiedzialność taką uzasadnia, przy spełnieniu pozostałych przesłanek, działanie pracodawcy polegające na zamierzonym, umyślnym naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takiej sytuacji pracownik obowiązany jest wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. Na pracowniku ciąży też obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody co oznacza, że powinien po rozwiązaniu stosunku pracy wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, a brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu jako przyczynienie się do powstania szkody. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 18 sierpnia 2010 , II PK 28 /10, OSNP 2011, nr 23-24 poz. 296, w którym stwierdził, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie

przepisów kodeksu cywilnego -art. 415 k.c. - jednakże tylko wtedy, gdy jego działanie polegało na zamierzonym naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie.

W rozpoznawanej sprawie nie sposób przypisać pozwanej winy za niezgodne z prawem rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przyczyny wskazane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z dnia 11 grudnia 2018 roku były prawdziwe. Powód w dniu 1 września 2018 roku przebywał na Stadionie (...) w C. i brał tego dnia udział w charakterze widza w zawodach żużlowych. Udawał się na wizyty do chorej matki, wracając odbierał żonę z pracy - nie raz. Dokonywał zakupów w markecie. Sąd orzekający w sprawie o przywrócenie do pracy nie przypisał tym zachowaniem powoda charakteru ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i dlatego uznał, że nie można było w trybie art. 52k.p. rozwiązać z powodem umowy o pracę. Uzasadniał jednak dalej Sąd Rejonowy, zasądzając odszkodowanie w miejsce przywrócenia do pracy, że niemożność dalszego zatrudnienia powoda wynika z utraty zaufania do pracownika. Ważkim dla rozstrzygnięcia sporu w niniejszej zaś sprawie jest jednak to, czy w opisanej sytuacji można stwierdzić, że zachowanie pozwanej Spółki było nacechowane złą wolą i w sposób zamierzony naruszyła ona przepisy dotyczące rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Mając na względzie przytoczone okoliczności Sąd doszedł do przekonania, że pozwanej Spółce nie można zarzucić, że umyślnie naruszyła przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę. Odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. jest możliwa jedynie w przypadku szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2012 r., I PK 193/11, z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010, nr 15-16, poz. 188, z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, niepublikowany, czy z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 273/02, OSNP 2004, nr 16, poz. 279).

W stanie faktycznym, w niniejszej sprawie, nie ma podstaw do twierdzenia, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę miało charakter zawiniony po stronie pracodawcy. Pozwany pracodawca, wskutek złożenia powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie popełnił zawinionego deliktu (będącego podstawą odpowiedzialności na zasadzie art. 415 k.c.).

Powód bowiem dopuścił się w przeważającej części opisanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę czynów. Sam to przyznał. Waga tych czynów została odmiennie oceniona przez Sąd Rejonowy, a odmiennie przez pracodawcę, nie oznacza to jednak, że zachowanie pracodawcy było nacechowane złośliwością czy złą wolą. Każda z tych okoliczności, każde z zachowań powoda zajmującego eksponowane stanowisko w pozwanej Spółce pozwalało bowiem na racjonalne i uzasadnione podjęcie kroków dyscyplinujących wobec pracownika w opisanym wypadku. Pracodawca nie wymyślił zarzucanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę powoda zachowań lecz skierował oświadczenie o rozwiązaniu umowy wobec powoda dopiero kiedy był w posiadaniu dowodów.

Dodatkowo powód nie wykazał w trakcie postępowania, że podejmował jakiegokolwiek działania zmierzające do pomniejszenia szkody. Z przedłożonych dowodów nie wynika by podjął jakąkolwiek aktywność w poszukiwaniu np. nowego miejsca zatrudnienia. Nie dochował należytej staranności by ewentualną szkodę zminimalizować.

Konkludując, pozwana rozwiązując umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym dokonała świadomego, przemyślanego i usprawiedliwionego w świetle posiadanych informacji, z jej punktu widzenia wyboru. Nie można pozwanej zarzucić zamierzonego naruszenia przepisów.

W ocenie Sądu powód nie wykazał winy umyślnej po stronie pozwanej. Powód nie wykazał, że działanie pozwanej było nacechowane wyjątkowo złą wolą i nosiło typowe cechy winy umyślnej. W tym stanie rzeczy uznając, że powód nie wykazał przesłanek niezbędnych do przypisania pozwanym odpowiedzialności odszkodowawczej oddalono powództwo.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z §2 ust 6 i §9 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, stosując regułę odpowiedzialności za wynik procesu.

(-) sędzia Anna Capik-Pater