

Sygn. akt VIII **Pa 161/19**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Grażyna Łazowska
Sędziowie:	Teresa Kalinka (spr.) Patrycja Bogacińska-Piątek
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 21 listopada 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. D.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 8 kwietnia 2019 r. **sygn. akt** IV P 549/18

1) oddala apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Teresa Kalinka (spr.) (-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek

VIII Pa 161/19

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 8 kwietnia 2019 Sąd Rejonowy w Zabrze oddalił powództwo A. D. przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i orzekł o kosztach zastępstwa procesowego.

Wyrok zapadł po ustaleniu następującego stanu faktycznego:

Powód A. D. został zatrudniony w pozwanym przedsiębiorstwie 2 stycznia 2003r. W okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę pracował na stanowisku dyrektora handlowego regionu południowo - zachodniego, w pełnym wymiarze etatu. W związku z zajmowanym stanowiskiem samodzielnie organizował sobie pracę i decydował o tym ile czasu spędza w biurze, a ile poza biurem.

W dniu 28 czerwca 2018r tematem spotkania miał być zarząd (...), ale podczas spotkania z dyrektorem ds. personalnych J. M. (1), R. P. - członkiem zarządu oraz B. M. - prawnikiem grupy kapitałowej poinformowano powoda o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę przedstawiając mu projekt porozumienia stron o rozwiązaniu umowy. Na jego żądanie treść porozumienia została mu odczytana przez J. M. (1). W porozumieniu zobowiązano powoda do zwrotu wszelkich dokumentów, nośników zawierających informacje dotyczące pracodawcy oraz do natychmiastowego zwrotu komputera służbowego, zwrotu i rozliczenia pozostałego mienia służbowego. Po odczytaniu porozumienia powód chciał skonsultować jego treść. Sekretarka pozwanej przesłała skan porozumienia na wskazany przez powoda adres mailowy. Powód wdał się w dyskusję z przedstawicielami pozwanej używając sformułowań: „kmiotki” w odniesieniu do prezesa „oszust”. Kiedy odmówił podpisania porozumienia, wówczas J. M. (1) na jego żądanie odczytała mu treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W treści oświadczenia wskazano, że przyczynami rozwiązania umowy o pracę były:

- 1.nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w dniach 14 do 16 czerwca 2018r
- 2.nieskładanie pracodawcy raportów dotyczących wykonywanej pracy, wymaganych zakresem obowiązków na stanowisku pracy;
- 3.nieprzygotowanie i nieprzedstawienie pracodawcy planu działania dotyczącego naprawy wyników finansowych do końca roku 2018 oraz planu na rok 2019 w uzgodnionym terminie tj. w dniu 14 czerwca 2018r.

Po odczytaniu wypowiedzenia powód rzucił go w stronę J. M. (1) i wybiegł z sali. Następnie opuścił budynek pozwanej. Po opuszczeniu zakładu pracy powód posługując się kartą służbową dokonał zakupu 83 l paliwa. Ilość ta przekraczała pojemność baku samochodu, który pozostawał w jego dyspozycji.

W trakcie rozmów telefonicznych prowadzonych dnia 28 i 29 czerwca 2018r. radca prawny T. S. kilkakrotnie zwracał powodowi uwagę na konieczność zwrotu należącego do spółki mienia. Powód w tym dniu kontaktował się również z P. S..

Pismem z dnia 2 lipca 2018r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych . Wskazano następujące przyczyny:

1. 28 czerwca 2018r. samowolnie i bez zgody pracodawcy opuścił stanowisko pracy, nie skontaktował się z pracodawcą i nie wyjaśnił oraz nie usprawiedliwił przyczyny nagłego opuszczenia stanowiska pracy;
2. 29 czerwca oraz 2 lipca 2018r. nie stawiał się do pracy i nie poinformował o swojej nieobecności pracodawcy;
3. 28 czerwca został wezwany do zwrotu majątku firmy w postaci komputera, telefonu i samochodu służbowego, czego nie uczynił i mienie znajdowało się poza dyspozycją pracodawcy;
4. 28 czerwca 2018r. ok. godz. 14:30 na jednej ze stacji benzynowych w S. dokonał zakupu paliwa do samochodu w ilości 83l, czym dopuścił się nadużycia, ponieważ ilość ta przekracza pojemność baku samochodu;
5. dopuścił się poświadczenia nieprawdy i nierzetelnego prowadzenia obowiązującej w firmie dokumentacji służącej do potwierdzania obecności w pracy przez to, że złożył swój podpis na liście obecności w dniach 28 czerwca i 29 czerwca 2018r. kiedy to w pierwszym z dni samowolnie opuścił stanowisko pracy, a w drugim dniu nie stawiał się do pracy w ogóle, czym spowodował, że dokumentacja jest niezgodna ze stanem faktycznym;

6. nie dotrzymał podstawowych zasad współzycia społecznego używając obraźliwych i niestosownych określeń w stosunku do pracodawcy tj. do prezesa zarządu P. S. i jego przedstawicieli będących na spotkaniu w dniu 28 czerwca 2018r. tj. J. M. (1), R. P. oraz B. M..

Te działania powoda naraziły pracodawcę na wymierne straty i spowodowały całkowitą utratę zaufania do powoda jako osoby piastującej wysokie stanowisko w hierarchii firmy, na którym powinny być bezwzględnie przestrzegane obowiązki nałożone na pracownika przez kodeks pracy oraz zasady wysokiej jakości współzycia społecznego.

Dnia 2 lipca 2018r., w trakcie rozmowy telefonicznej z mecenasem T. S. powód poinformował o przebywaniu na zwolnieniu lekarskim.

Pismem z tego samego dnia pozwana ponownie wezwała powoda do natychmiastowego wydania powierzonego mienia służbowego w postaci samochodu służbowego, telefonu komórkowego i komputera osobistego w nieprzekraczalnym terminie do dnia 3 lipca 2018r. W odpowiedzi powód pismem z 3 lipca 2018r. poinformował, że nie może wykonać zobowiązania z uwagi na zwolnienie lekarskie od 28 czerwca 2018r. i brak możliwości osobistego stawiennictwa w firmie. Podał, że sprzęt można odebrać w jego miejscu zamieszkania. Pracownicy pozwanej pojechali do domu powoda i odebrali od niego wyposażenie należące do pozwanej.

Dnia 3 lipca do siedziby pozwanej wpłynęło pismo powoda z dołączonym drukiem L-4 i z prośbą o odnotowanie zwolnienia lekarskiego. Pismo nadano 30 czerwca 2018r.

Sąd I instancji oddalił powództwo.

Przytoczył treść art. 52. § 1 pkt 1 kp i wskazał, orzecznictwo Sądu Najwyższego i piśmiennictwo, zgodnie z którym przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika może być tylko takie działanie lub zaniechanie pracownika, które cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

Bezsporne było, że Sąd prowadzi postępowanie w granicach przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu pozwana wykazała, że powód nierzetelnie prowadził dokumentację dotyczącą rejestracji obecności w pracy i dopuścił się poświadczenia nieprawdy przez złożenie swojego podpisu na liście obecności w dniu 29 czerwca 2018r, w którym w rzeczywistości był nieobecny i nie świadczył pracy. Wyjaśnienia powoda w tym zakresie były niespójne z jednej strony twierdził, że podpisał się na liście nieobecności z rozpedu, a następnie twierdził, że w tym dniu planował urlop. W ocenie Sądu zachowanie takie świadczyło o lekceważącym stosunku powoda do prowadzonej przez pozwaną ewidencji czasu pracy i obowiązku pracownika potwierdzania swojej obecności na odpowiedniej liście wynikającym z Regulaminu pracy, co znalazło również potwierdzenie w zeznaniach świadka J. M. (1). Powyższym zachowaniem powód naruszył obowiązki wymienione w art. 100 §1 oraz §2 punkt 1, 2, 3 i 6 kp. Zdaniem Sądu naruszenie to nie dotyczyło podpisu na liście obecności w dniu 28 czerwca 2018r., gdyż powód był w tym dniu obecny w pracy i do chwili otrzymania wypowiedzenia świadczył pracę. Ponadto należało mieć na uwadze, że powód miał nienormowany czas pracy i opuszczenie zakładu bezpośrednio po otrzymaniu wypowiedzenia choć w zaistniałej sytuacji nieracjonalne trudno kwalifikować w kategorii rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Odnośnie zarzutu niepowiadomienia pracodawcy o nieobecności 29 czerwca i 2 lipca 2018r. oraz jej przyczynie Sąd uznał, że powód nie uchybił podstawowemu obowiązkowi pracowniczemu polegającemu na powiadomieniu pracodawcy o nieobecności w pracy, skoro w dniu 30 czerwca 2018r. nadał na pocztę pismo wraz z drukiem zwolnienia chorobowego, a dnia 28 lipca 2018r poinformował o tym prawnika pozwanej T. S.. Termin usprawiedliwienia nieobecności mijał 2 lipca 2018r.

Zdaniem Sądu I instancji ciężkie naruszenie obowiązków pracownika stanowiło niewykonanie polecenia dokonania zwrotu w dniu 28 lipca należącego do pozwanej mienia tj. samochodu, komputera i nośników danych, telefonu. Biorąc pod uwagę zakres obowiązków powoda, wiedzę na temat klientów, cen oferowanych usług zatrzymanie

sprzętu zawierającego istotne dane z punktu widzenia prowadzonej przez pozwaną działalności stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia., tym bardziej, że powód oświadczył, iż ma zamiar podjąć pracę w firmie konkurencyjnej. Sąd wskazał, że obowiązek wydania tych rzeczy wynikał nie tylko z treści porozumienia, którego powód nie podpisał, ale również z treści wypowiedzenia umowy o pracę, z którym miał możliwość się zapoznać. Pismo powoda z dnia 3 lipca 2018r. informujące pozwaną o możliwości odbioru jej własności w miejscu jego zamieszkania z pewnością nie czyniło zadość żądaniu pozwanej i stanowiło ze strony powoda rażący przejaw lekceważenia pracodawcy.

Sąd I instancji uznał, że ciężkim naruszenie obowiązków pracowniczych nie było :

-zatkanowanie przez powoda samochodu. Sąd przyjął wyjaśnienia powoda, który przyznał, że działał irracjonalnie oraz wziął pod uwagę że paliwo nie zostało przez niego wykorzystane i trafiło z powrotem do pozwanej.

- użycia przez powoda obraźliwych i niestosownych określeń podczas spotkania w dniu 28 lipca 2018, Sąd uznał, że chociaż sformułowania użyte przez powoda miały charakter pejoratywny i mogły urazić osoby do których je skierowano, to jednak nie były wulgarne i nie były nacechowane złą wolą i wynikały raczej ze wzburzenia powoda po otrzymaniu wypowiedzenia. Nadto miały charakter jednorazowy i padły w ograniczonym gronie osób. W ocenie Sądu wypowiedzi te choć stanowiły naruszenie zasad współżycia społecznego to biorąc pod uwagę okoliczności, w których je wypowiedziano nie miały cech rażącego naruszenia.

Sąd I instancji powołując się na pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2017r. III PK 115/16 i uznając, że przynajmniej dwie z podanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia okazały się prawdziwe (nierzetelne zgłaszanie nieobecności przez powoda oraz brak zwrotu mienia służbowego mimo wyraźnego polecenia pracodawcy) oddalił powództwo jako bezzasadne.

W apelacji A. D. zaskarżył wyrok w całości. Zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest art. 227 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, art. 232 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niedostateczne i błędne wyjaśnienie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia i niepodanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyczyn zignorowania i niedania wiary zeznaniom powoda oraz wyrokowanie z pominięciem dowodu w postaci nagrań rozmów telefonicznych przeprowadzonych w dniu 28 czerwca oraz 29 czerwca 2018 roku

Zarzucono również sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału poprzez przyjęcie za udowodnione dopuszczenie się przez powoda poświadczenia nieprawdy i nierzetelnego prowadzenia dokumentacji służącej potwierdzeniu obecności w dniu 29 czerwca 2018 roku, przyjęcie za udowodnione że w dniu 28 czerwca 2018 roku w trakcie dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwanego powód został w jednoznacznie poinformowany o obowiązku zwrotu mienia pozwanego i pomimo wiedzy o tym obowiązku dokonał zaboru tego mienia.

Zarzucono naruszenie przepisu prawa materialnego a to art. 6 k.c. przez jego niezastosowanie art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.c. poprzez jego niezastosowanie i art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie art. 65 k.p (winno być 56 k.p.) poprzez jego niezastosowanie i niezasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powód domagał się zmiany w całości zaskarżonego wyroku i zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kwoty 30 000 zł wraz odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kosztów postępowania wraz kosztami zastępstwa procesowego. Ewentualnie domagał się uchylenia w całości zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Uchybienia przepisom art. 227,232 k.p.c. powód upatrywał w nieprzeprowadzeniu stosownego dowodu (listy obecności) na okoliczności poświadczenia nieprawdy i nierzetelnego prowadzenia dokumentacji służącej potwierdzeniu obecności dnia 29 czerwca 2018 roku.

Zdaniem skarżącego dowody przeprowadzone przez Sąd nie dawały żadnych podstaw do uznania zarzutu niezwrócenia mienia pracodawcy że zasadny. Wskazał że Sąd błędnie ustalił, iż powód zapoznany został z całą treścią wypowiedzenia umowy o pracę, skoro z treści notatki wynika, że po odczytaniu pkt 1 rzucił dokumenty na biurko i opuścił biuro .

W postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji nie zostało wykazane, że treść wypowiedzenia została odczytana przez J. M. (2). Podniósł, że w dniu 28 czerwca 2018 roku nikt nie informował go o obowiązku zwrotu mienia. Taki obowiązek był zawarty w projekcie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, którego powód nie podpisał. Powód był przekonany , że po wypowiedzeniu umowy o pracę jest on dalej pracownikiem i ma prawo korzystać z mienia pozwanego.

Sąd pierwszej instancji, zdaniem powoda, dokonał jedynie pobieżnej oceny dowodów i uznał za zasadne jedynie te, które przemawiały za oddaleniem powództwa. Sąd nie wziął pod uwagę że powód został postawiony w podstępnej sytuacji, bowiem był przekonany, że jedzie na spotkanie zarządu, gdy tymczasem otrzymał rozwiązanie umowy o pracę.

Jego zdaniem doszło do naruszenia art. 65 § 1 k.c. ponieważ Sąd całkowicie odstąpił od wyjaśnienia okoliczności w jakich został postawiony powód w wyniku działań pozwanego w dniu 28 czerwca 2018 roku. Zdaniem powoda nie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w związku z czym żądanie pozwu było uzasadnione, zwłaszcza w sytuacji kiedy Sąd nie dokonał żadnej analizy kontekstu sytuacyjnego. Zaprzeczył, jakoby podczas spotkania dnia 28 czerwca 2019 roku odgrażał się , że ma co najmniej 3 konkurencyjne oferty pracy, tym bardziej że przez okres ponad 9 miesięcy od daty rozwiązania stosunku pracy pozostawał bez zatrudnienia .

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości z uwagi na jej całkowitą bezzasadność oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wywołanych wniesieniem apelacji według norm przepisanych. Zdaniem pozwanej apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie. Nie doszło do naruszenia przepisów prawa procesowego, ponieważ zebrany materiał dowodowy pozwalał na wyciągnięcie poprawnych logicznie wniosków, Zgodnych z zasadami doświadczenia życiowego.

Ponownie zaznaczyła, że w niniejszej sprawie kluczowy jest fakt, iż powód zignorował wyraźne polecenie pracodawcy do natychmiastowego zmienia zwrotu mienia służbowego . Polecenie pozwanej wynikało z obawy przed wykorzystaniem przez powoda mienia pracodawcy oraz posiadanych danych służbowych .Wskazała, że powód przyznał, iż zapoznał się z treścią porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę oraz miał możliwość zapoznania się z oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę. W związku z tym ma zastosowanie domniemanie skutecznego doręczenia oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Ponadto z zebranego w sprawie materiału wynika, że podczas rozmów telefonicznych wydawane było polecenie natychmiastowego zwrotu mienia powierzonego. Powód dopuścił się naruszenia art. 100 k.p.. W świetle powyższego pozostałe okoliczności sprawy nie mają kluczowego dla niej znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, natomiast pozwana podtrzymała stanowisko. że wszystkie wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyny były uzasadnione i prawdziwe. Nie doszło do naruszenia art. 60, 65 k.c.

Sąd drugiej instancji zważył co następuje :

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Zgodnie z przepisem art. 382 kpc Sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Sąd odwoławczy jest zobowiązany do oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Poza sporem jest, że pozwana dochowała wymogów formalnych przy doręczeniu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przed przystąpieniem do rozpoznania zarzutów apelacyjnych Sąd drugiej instancji dokonał ponownie oceny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w zakresie wskazanych w nim przyczyn.

Uznał że przyczyna wskazana w pkt 1, zgodnie z którą, powód samowolnie opuścił w dniu 28 czerwca 2018 roku stanowisko pracy, nie uzyskał zgody na opuszczenie stanowiska pracy i nie wyjaśnił przyczyny nagłego opuszczenia stanowiska pracy nie mogła uzasadniać rozwiązania umowy. Powód w związku z zajmowanym stanowiskiem samodzielnie organizował sobie pracę i decydował o tym gdzie świadczy pracę. Pozwana nie wykazała, aby tego dnia wydano polecenie powodowi, aby pozostał w swoim biurze. Powód nie miał obowiązku kontaktować się z pracodawcą ani wyjaśniać przyczyn opuszczenia biura. W tym zakresie Sąd II instancji podzielił stanowisko Sądu I instancji.

Prawdziwa była przyczyna wskazana w pkt 2, że w dniach 29 czerwca 2018 roku oraz w dniu 2 lipca 2018 roku powód nie stawiał się do pracy i nie poinformował o swojej nieobecności pracodawcy, ale powód w przewidzianym w regulaminie pracy terminie nieobecność usprawiedliwił, więc nie było podstaw do rozwiązania umowy o pracę z tego powodu.

Sąd drugiej instancji w całości podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że niezwrócenie majątku firmy w postaci komputera, telefonu i samochodu służbowego w dniu 28 czerwca 2018 roku stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. W tym zakresie w całości podziela ustalony stan faktyczny oraz ocenę prawną. Dodatkowo wskazać trzeba, że wezwanie do zwrotu powierzonego majątku nie wymaga żadnej szczególnej formy. Może to być polecenie ustne. Powód posiadał treść porozumienia, w którym zawarto zobowiązanie do zwrotu tego sprzętu. (§ 3 ust. 1, 3). Treść nie tego zobowiązania nie była uzależniona od ustania stosunku pracy. Niezależnie od tego, bezsporne w niniejszej sprawie jest, że powód mógł zapoznać z treścią rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, w którym zawarto zobowiązanie do zwrotu dnia 28 czerwca 2018 roku „rzeczy ruchomych należących do pracodawcy lub wytworzonych w związku z pozostawaniem w stosunku pracy, w szczególności komputera służbowego oraz dokumentów i nośników zawierających informacje dotyczące pracodawcy lub jego działalności.” Ostateczny termin określono na dzień następny, gdyby zwrot był niemożliwy z przyczyn technicznych w dniu 28 czerwca. (k 68 a.s.) Sąd drugiej instancji podziela stanowisko strony pozwanej, że korzystanie ze sprzętu albo dostęp do sprzętu (bez zgody pracodawcy), w którym zawarte są dane związane z funkcjonowaniem zakładu pracy uzasadnia natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy. W opisanym stanie faktycznym można mówić o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych, ponieważ powód był nadal pracownikiem, a od dnia 1 lipca miał rozpocząć się bieg okresu wypowiedzenia.

Poza sporem jest, że w przypadku wykazania iż przynajmniej jedna z przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest prawdziwa, to wówczas rozwiązanie umowy w tym trybie jest uzasadnione. Z tej przyczyny powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, a apelacja jako bezzasadna winna ulec oddaleniu,

Sąd Rejonowy uznał, że zakup paliwa dnia 28 czerwca 2018 roku około godziny 14.30 na jednej ze stacji benzynowych w ilości przekraczającej pojemność baku nie uzasadniał rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód wiedział, że pracodawca żąda natychmiastowego zwrotu samochodu, wypowiedział mu umowę o pracę, w okresie wypowiedzenia miał wykorzystać urlop wypoczynkowy, później miał być zwolniony z wykonywania pracy. Żle się czuł, skorzystał ze zwolnienia lekarskiego z przyczyn kardiologicznych. Bez znaczenia jest, że pozwana nie poniosła z tego tytułu szkody. W ustalonych okolicznościach zachowanie powoda stanowiło nadużycie i doszło do niego z winy powoda. Zdaniem Sądu działanie powoda w tym zakresie nie było irracjonalne, tylko było przemyślane, celowe. Było oczywiste, że paliwa nie wykorzystano do wykonywania obowiązków pracowniczych,

Słusznie Sąd Rejonowy uznał, że powód dopuścił się poświadczenia nieprawdy i nierzetelnego prowadzenia obowiązującej w firmie dokumentacji potwierdzając swoją obecność z wyprzedzeniem dnia 29 maja 2018 roku. Bez znaczenia jest, czy Sąd dopuścił dowód z listy obecności za miesiąc czerwiec 2018 roku, skoro powód przyznał fakt

podpisania tej listy za dni 28 i 29 czerwca 2018 roku . Nie doszło do naruszenia art. 226 k.p.c Fakty przyznane przez strony nie wymagają dowodu (art. 229 k.p.c.).

Sąd drugiej instancji nie może również zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że użycie słów obelżywych w stosunku do osób obecnych w trakcie spotkania i prezesa spółki nie uzasadnia rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. W Kodeksie pracy nie ma przepisu, który nakazywałby zatrudnionemu kulturalne zachowanie w firmie. Należy to do sfery dobrego wychowania i osobistej kultury każdego człowieka. Ustawa natomiast wskazuje na istotę powiązania stron stosunku pracy. Art. 100 k.p. w § 2 pkt 6 wśród szczególnych ustawowych wymagań wobec podwładnego zawiera konieczność przestrzegania zasad współżycia społecznego .Właściwe odnoszenie się do innych oraz kulturę osobistą można zaliczyć do tych ogólnych, nawiązujących do powszechnie uznawanych wartości, reguł obyczajowości, zasad postępowania moralnego i etycznego. Niewątpliwie ciężkim naruszeniem zasad współżycia społecznego jest znieważenie innych pracowników, w tym też osób zajmujących kierownicze stanowiska u danego pracodawcy. Znieważanie może mieć postać różnego rodzaju zachowań, np. posłużenie się wulgarnym słownictwem. Sąd Najwyższy w wyroku I PK 290/04 stwierdził ,że , że „zachowanie pracownika na stanowisku kierowniczym polegające na ubliżaniu współpracownikom może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)”. Takiego zachowania nie usprawiedliwia stan wzburzenia.

Reasumując, zdaniem Sądu II instancji, cztery przyczyny z sześciu wskazanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę były prawdziwe i stanowiły ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Odnosząc się do zarzutów apelacji, stwierdzić należy, że Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia art. 226 k.p.c., ponieważ przeprowadził postępowanie dowodowe w takim zakresie, w jakim miało to znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie doszło do naruszenia art. 232, bowiem przeprowadzenie dowodu z listy obecności nie było konieczne wobec przyznania przez powoda podpisania listy za sporne dwa dni. Nie została przekroczona granica swobodnej oceny dowodów, a uzasadnienie orzeczenia zawierało wszystkie elementy, o których była mowa w art. 328 § 2 k.p.c.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi oświadczenie woli, które należy tłumaczyć zgodnie z wymaganiami określonymi w art. 65 § 1 KC w związku z art. 300 KP. Stosowanie kryterium zasad współżycia społecznego (art. 65 § 1 k.c.) oznacza potrzebę tłumaczenia oświadczeń woli z zachowaniem zasad etycznych i moralnych przestrzeganych w społeczeństwie. Zasady wyłączają możliwość wykładni prowadzącej do nierównego traktowania stron lub takiego tłumaczenia niejasnych oświadczeń woli, które prowadziłyby do uprzywilejowania jednej i obciążenia drugiej w nadmierny sposób, wykorzystania przez jedną stronę przeciwko zasługującym na ochronę interesom drugiej niejednoznacznego tekstu umowy. Zdaniem Sądu Okręgowego pozwana dochowała wszelkich wymogów związanych z doręczeniem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Również wypowiedzenie umowy o pracę zostało doręczone skutecznie. Treść oświadczenia woli nie wymaga wykładni – jest jasna i klarowna.

Wydów apelacji dotyczący naruszenia treści art. 65 § 1 k.p. jest niezrozumiały – wszak ocenie podlegało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 2 lipca 2018 roku , z nie wypowiedzenie umowy o pracę. Zobowiązanie do zwrotu mienia też było czytelne, powtarzane w czasie rozmów telefonicznych. Sąd nie znalazł podstaw do stwierdzenia naruszenia art. 60 k.c.. Odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, nie wpływa na skuteczność dokonanego wypowiedzenia. W świetle reguł doręczania oświadczeń woli (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), pisemne wypowiedzenie umowy o pracę, spełniające wymogi formalne tej czynności prawnej, które prawidłowo zostało doręczone pracownikowi staje się skutecznie dokonane z chwilą, gdy doszło do niego w sposób umożliwiający pracownikowi zapoznanie się z jego treścią. Bez znaczenia więc pozostaje, czy wypowiedzenie, w którym ponownie zawarto zobowiązanie do zwrotu sprzętu (bo a takim zakresie ma to znaczenie przy ocenie oświadczenia woli pracodawcy z dnia 2 lipca 2019 roku) zostało odczytane w całości, czy w części. Powód mógł się z tym pismem zapoznać.

Wskazanie przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c.. 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.

W związku z powyższym Sąd II instancji uznał, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, a apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

(-) sędzia Teresa Kalinka (spr.) (-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek