

sygn. akt VII Pa 101/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 września 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Renata Gąsior

SO Małgorzata Jarząbek

Protokolant: Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 września 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. M.

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

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy, wydanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 5 kwietnia 2018 r., sygn. VI P 163/16

1. oddala apelację,

2. zasądza od powoda A. M. na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. kwotę 300 zł (trzysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2018 r. w punkcie 1 oddalił powództwo A. M. przeciwko pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. w zakresie odszkodowania i sprostowania świadectwa pracy, w punkcie 2 umorzył postępowanie w zakresie wydania świadectwa pracy, w punkcie 3 zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 600,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz w punkcie 4 pozostałe koszty przejął na rachunek Skarbu Państwa (k. 444-445 a. s.).

Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 3 marca 2014 r. do dnia 2 czerwca 2014 r., a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na okres dwóch lat od dnia 3 czerwca 2014 r. do dnia 2 czerwca 2016 r. na stanowisku spedytora międzynarodowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3683,23 złotych brutto. W dniu 17 marca 2016 r. pozwana wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy

o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W uzasadnieniu tego oświadczenia pracodawca wskazał, że taki tryb rozwiązania umowy o pracę jest spowodowany ciężkim naruszeniem przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez złamanie procedury weryfikacji przewoźnika w ten sposób, że przesyłane wnioski do działu weryfikacji zawierały nieprawdziwe dane co do wartości i rodzaju przewożonego towaru. Pozwana dalej wskazała, że działania takie niosły wysokie ryzyko strat finansowych po jej stronie. U pozwanej funkcjonowała specjalna procedura weryfikacji przewoźników, zgodnie z którą pracownik był zobowiązany do przyjęcia zlecenia spedycyjnego na druku firmowym, podania orientacyjnej wartości towaru oraz oszacowania grupy ryzyka. Zostały wyodrębnione trzy grupy ryzyka: niskie ryzyko – towary o wartości do 50000,00 złotych i niskiej grupie „chodliwości”, średnie ryzyko – towary o wartości od 50000,00 złotych do 100000,00 złotych i średniej „chodliwości” oraz wysokie ryzyko – towary o wartości powyżej 100000,00 złotych. Przy weryfikacji przewoźnika w niskiej grupie ryzyka pracownik był zobowiązany do sprawdzenia przewoźnika w systemie Trans, tj. od kiedy jest założone konto, opinii kontrahentów, forum i społeczności, zgodności dokumentów, numerów NIP i REGON, aktualnej polisy OC przewoźnika drogowego odpowiednio w ruchu krajowym lub międzynarodowym wraz

z zasadniczą treścią umowy ubezpieczenia, w tym z treścią klauzul wyłączających odpowiedzialność, strony internetowej, porównania adresów e-mail i numerów telefonów, osoby, z którą umawia się zlecenie poprzez kontakt telefoniczny do reprezentowanej przez niego firmy oraz, czy opłacono składki. W przypadku średniej grupy ryzyka, oprócz wskazanych wyżej czynności, pracownik był również zobowiązany do sprawdzenia, czy przewoźnik jest solidny poprzez zasięgnięcie informacji w trzech firmach, z którymi wcześniej współpracował, uzyskania zgody kierownika działu, przesłania wiadomości e-mail do pracownika działu kontrolingu ze sprawozdaniem wykonanych czynności, po czym pracownik działu kontrolingu miał dokonywać akceptacji przewoźnika. W przypadku zaś wysokiej grupy ryzyka pracownik oprócz czynności, które powinien wykonać przy weryfikacji w średniej grupie ryzyka, musiał podać przewoźnikowi numer konta firmowego pozwanej, aby ten dokonał przelewu ze swojego konta firmowego kwotą jedną złotówkę

w celu uwiarygodnienia istnienia firmy oraz uzyskać akceptację zarządu pozwanej,

co odbywało się po przesłaniu sprawozdania przez pracownika do działu kontrolingu. Pracownik działu kontrolingu wnioskował wówczas do zarządu o wyrażenie takiej zgody. Procedura weryfikacji przewoźników funkcjonująca u pozwanej była bardziej rygorystyczna niż procedury w innych firmach spedycyjnych, ponieważ w 2012 r. Spółka poniosła szkodę

w związku z kradzieżą przewożonego towaru przez osoby podszywające się pod przewoźników. Powód przed zawarciem pierwszej umowy o pracę z pozwaną zapoznał się

z procedurą weryfikacji przewoźników. Pracując na stanowisku spedytora powód był obowiązany wykonywać czynności weryfikacyjne wskazane w ramach procedury weryfikacji przewoźników. Sprawozdanie z wykonanych czynności powód wysyłał zawsze do działu kontrolingu, który sprawdzał wykonanie czynności i wrywkowo weryfikował dane znalezione przez spedytora przewoźnika. Dział kontrolingu ostatecznie zatwierdzał danego przewoźnika i dopuszczał go do współpracy z pozwaną, ponieważ sprawdzał jedynie dokumenty wskazane przez spedytora we wniosku, gdyż nie weryfikowano czy wskazane dane są prawdziwe w zakresie wartości towaru. Sprawdzenie prawdziwości danych zawartych we wnioskach odbywało się w ramach kontroli przeprowadzanych również przez dział kontrolingu raz na pół roku. Kierownik całego oddziału (...) Ł. C., który był jednocześnie kierownikiem działu, w którym pracował powód, mógł w każdej chwili wejść do systemu i sprawdzić wszelkie dokumenty, które były wprowadzane przez spedytora. W praktyce jednak kierownik oddziału nie sprawdzał na bieżąco wszystkich zleceń wprowadzonych przez spedytorów, gdyż wykonywał swoje obowiązki spedytora. Interesował go głównie wynik finansowy danego spedytora. Członkowie zarządu pozwanej również mieli wgląd do systemu, jednak nie dokonywali żadnej weryfikacji pracy spedytorów i nie sprawdzali konkretnych zleceń. Członkowie zarządu zajmowali się jedynie sprawdzeniem wyniku danego pracownika lub działu. Gdy nie było sygnalizowanych problemów z wykonaniem przewozu, to nikt nie sprawdzał dokumentacji danego przewozu ani procedury jego organizacji. Oszacowanie towaru polegało na wpisaniu przez spedytora wartości towaru podanej przez klienta. W przypadku zbyt niskiego oszacowania towaru istniało ryzyko,

że w razie zaginięcia lub jego uszkodzenia, ubezpieczenie przewoźnika nie pokryje całej szkody. Dział kontrolingu sprawdzał przewoźnika i wydawał zgodę na wprowadzenie go do bazy przewoźników, z którymi współpracowała pozwana. Po zgłoszeniu się jednego z klienta z reklamacją, pozwana zleciła działowi kontrolingu, a konkretnie K. G.

przeprowadzenie kontroli wniosków składanych przez powoda w okresie od stycznia 2016 r. do marca 2016 r. Wyniki kontroli z dnia 16 marca 2016 r. zostały przedstawione członkom zarządu pozwanej. Po przeanalizowaniu 45 zleceń dla klienta (...) realizowanych w okresie od dnia 1 lutego 2016 r. do dnia 23 lutego 2016 r. stwierdzono, że przy wszystkich tych zleceniach powód dopuścił się naruszenia procedury weryfikacji przewoźników. W ramach tych zleceń powód dziewięciokrotnie zlecał przewóz nowym przewoźnikom. We wnioskach o urealnienie tych przewoźników, powód nie wskazał realnej wartości towaru około 150000,00 euro wpisując, że towar jest warty 50000,00 złotych. Powód również wpisał, że rodzajem towaru były akcesoria do mebli, mimo że przewożona była miedź. W dniu 4 lutego 2016 r. powód wysłał do weryfikacji przez dział kontrolingu dane przewoźnika (...) Sp. z o.o. Powód wskazał we wniosku, że wartość dotyczącego części do mebli wynosi 50000,00 złotych. Następnie już po założeniu zlecenia transportowego nr (...) powód zmienił wartość towaru na kwotę 600000,00 złotych. W dniu 4 lutego 2016 r. powód wysłał do weryfikacji przez dział kontrolingu dane przewoźnika Firma Handlowo Usługowa (...). We wniosku powód wskazał, że wartość towaru to 50000,00 złotych, a jego rodzaj to akcesoria do mebli. Następnie już po założeniu zlecenia transportowego nr (...) powód zmienił wartość towaru na kwotę 600000,00 złotych. Powód dla tego samego przewoźnika założył również zlecenia transportowe nr (...), (...), (...) każde z wartością towaru wskazaną jako 600000,00 złotych. W dniu 8 lutego 2016 r. powód wysłał do weryfikacji przez dział kontrolingu dane przewoźnika (...). We wniosku powód wskazał, że wartość towaru to 50000,00 złotych, a rodzaj towaru to akcesoria do mebli. Następnie już po założeniu zlecenia transportowego nr (...) powód zmienił w tym zleceniu wartość towaru na kwotę 600000,00 złotych. W dniu 9 lutego 2016 r. powód wysłał do weryfikacji przez dział kontrolingu dane przewoźnika Centrum Handlowo Usługowo (...) M. D.. We wniosku powód wskazał, że wartość towaru to 50000,00 złotych, a rodzaj towaru to akcesoria do mebli. Następnie już po założeniu zlecenia transportowego nr (...) powód zmienił w tym zleceniu wartość towaru na kwotę 600000,00 złotych. W dniu 9 lutego 2016 r. powód wysłał do weryfikacji przez dział kontrolingu dane przewoźnika I. G. Firma Produkcyjno-Handlowo-Usługowa. We wniosku powód wskazał, że wartość towaru to 50000,00 złotych, a rodzaj towaru to akcesoria do mebli. Następnie już po założeniu zlecenia transportowego nr (...) powód zmienił w tym zleceniu wartość towaru na kwotę 600000,00 złotych. W dniu 12 lutego 2016 r. powód wysłał do weryfikacji przez dział kontrolingu dane przewoźnika (...) Zakład Produkcyjno-Usługowo-Handlowy (...). We wniosku powód wskazał, że wartość towaru to 50000,00 złotych, a rodzaj towaru to akcesoria do mebli. Następnie już po założeniu zlecenia transportowego nr (...) powód zmienił w tym zleceniu wartość towaru na kwotę 600000,00 złotych. Powód założył dwa zlecenia transportowe na przewoźnika S. K. Firma Handlowo-Usługowa nr (...) oraz (...), w których wartość towaru wynosiła po 600000,00 złotych. Tymczasem z polisy O. tego przewoźnika wynikało, że suma gwarancyjna jego ubezpieczenia w ruchu międzynarodowym wynosiła 550000,00 złotych. Powód złożył również zlecenie transportowe na rzecz przewoźnika FHU (...) Sp. J. nr (...), w ramach którego załadunek towaru odbył się w dniu 18 lutego 2016 r., a jego rozładunek w dniu 22 lutego 2016 r. Tymczasem z polisy OCP tego przewoźnika wynikało, że jego okres ubezpieczenia kończy się z dniem 21 lutego 2016 r. Nieprawidłowości dotyczące polisy miały też miejsce przy zleceniu transportowym nr (...) dotyczącym przewoźnika (...) Firma Usługowo-Handlowa (...), ponieważ przewóz miał miejsce w okresie od dnia 9 lutego 2016 r. do dnia 11 lutego 2016 r., zaś polisa przewoźnika była ważna do dnia 16 maja 2015 r. Powód dopuścił się naruszeń procedury weryfikacyjnej także w przypadku zleceń transportowych nr (...), ponieważ polisa OCP przewoźnika Firma Handlowo-Usługowa (...) była nieaktualna w chwili przewozu, nr (...) oraz nr (...), ponieważ przewoźnik Usługi (...) nie posiadał aktualnej polisy OCP, która wygasła w dniu 31 grudnia 2015 r., nr (...), ponieważ przewoźnik (...) (...) Sp. J. nie posiadał aktualnej polisy OCP, która wygasła w dniu 31 stycznia 2016 r., nr (...) oraz nr (...), ponieważ przewoźnik A. H. Firma Produkcyjno-Handlowo-Usługowa (...) nie posiadała aktualnej polisy OCP, która wygasła w dniu 31 stycznia 2016 r. Powód również przy pozostałych zleceniach transportowych realizowanych dla (...) w okresie od dnia 1 lutego 2016 r. do dnia 23 lutego 2016 r. wskazywał na początku jako wartość przewożonego towaru kwotę 50000,00 złotych, po czym w treści zlecenia modyfikował ją na kwotę przewyższającą próg kwotowy. Decyzję o zwolnieniu pracowników w pozwanej podejmowali tylko członkowie zarządu. W chwili wręczania powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę byli to B. G. i M. R. (1). Osoby te dowiedziały się

o naruszeniach procedury przez powoda z e-maila przesłanego do nich przez K. G. w dniu 16 marca 2016 r. Wszystkie zlecenia transportowe realizowane przez powoda były opatrzone prefiksem (...) znajdującym się w treści numeru zlecenia transportowego.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie w/w dowodów zgromadzonych w toku postępowania, których prawdziwość nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd I instancji oparł się również

na złożonych w toku sprawy zeznaniach świadków. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka D. P. w zakresie, w jakim twierdził, że rzeczywistą przyczyną zwolnienia powoda z pracy była chęć zabrania mu klientów i ograniczenie kosztów firmy poprzez redukcję zatrudnienia. Sąd I instancji miał bowiem na uwadze, że świadek tę wiedzę czerpie jedynie bezpośrednio od powoda, którego zeznania w tym zakresie nie są wiarygodne. Z kolei zeznaniom świadka P. M. Sąd Rejonowy nie dał wiary w zakresie, w jakim świadek stwierdził, że spedytorzy uzgodnili z działem weryfikacji, a konkretnie z K. G., iż mają zawsze wpisywać wartość towaru na 50000,00 złotych, aby było szybciej, ponieważ nie znajduje to potwierdzenia w zeznaniach K. G., której zeznaniom dano wiarę jako znajdującym potwierdzenie w szerokim materiale dowodowym dołączonym do akt niniejszej sprawy. W pozostałym zakresie uznano za wiarygodne zeznania świadków D. P. i P. M.. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka K. G., ponieważ znajdują one bowiem potwierdzenie

w pozostałym materiale dowodowym, w szczególności w dowodach z korespondencji mailowej z k. 260 – 261, zestawienia zweryfikowanych zleceń transportowych z k. 228 – 229 i korespondencji mailowej dotyczącej urealniania przewoźników z k. 230 – 259. Odnośnie zeznań powoda A. M. Sąd I instancji uznał za wiarygodne w zakresie, w jakim stwierdził, że nie doprowadził do powstania żadnej szkody u pracodawcy. Sąd Rejonowy miał bowiem na uwadze, że sprawdzanie czynności wykonywanych przez powoda miało miejsce po zgłoszeniu szkody przez klienta. Pozwana nie wykazała w toku postępowania, aby ostatecznie okazało się, że ta szkoda po stronie klienta wyniknęła z zawinionych działań powoda. Sam fakt jednak braku szkody nie oznacza, że powód nie naraził na nią pracodawcy. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy nie dał zaś wiary zeznaniom powoda, w tym

że prawdziwym powodem rozwiązania z nim umowy o pracę była chęć zabrania mu jednego z klientów. Skoro wcześniej odebrano powodowi klienta i nie zwolniono go z pracy, to brak było przesłanek, aby sądzić, że okoliczność ta miała być przyczyną zwolnienia. Powód dalej stwierdził, że wszystkie transporty, które realizował, posiadały zawsze zabezpieczenie

w postaci polisy OCP, która zabezpieczała 100% wartości towaru. Jednak z analizy zleceń transportowych i polis OCP przedłożonych w toku niniejszej sprawy wynika, że w kilku przypadkach polisa ta nie była ważna w momencie wykonywania przewozu albo opiewała

na niższą kwotę.

Sąd Rejonowy zważył, że przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie były trzy roszczenia powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, odszkodowanie za niewydanie w terminie świadectwa pracy oraz o sprostowanie świadectwa pracy, które były niezasadne. Sąd I instancji wskazał, że przyczyna sformułowana w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest wystarczająco konkretna. Pracodawca wskazał bowiem, że naruszenie obowiązków przez powoda polegało na złamaniu procedury weryfikacji przewoźnika w ten sposób, że przesyłane wnioski

do działu weryfikacji zawierały nieprawdziwe dane co do wartości i rodzaju przewożonego towaru. Powyższe wskazuje zarówno na sposób naruszenia procedury poprzez wprowadzanie nieprawdziwych danych co do wartości i rodzaju przewożonego towaru wskazane

we wnioskach przesyłanych do działu kontrolingu. Niewątpliwie pracodawca nie musiał

wskazywać wszystkich naruszeń, bowiem wystarczyło przytoczyć, na czym one polegały. Przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę była na tyle konkretna, by móc ją badać pod kątem jej prawdziwości. Powód niewątpliwie będąc pracownikiem pozwanej i znając procedurę weryfikacji przewoźników również miał wiedzę, jakie konkretnie naruszenia zostały mu zarzucone. Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że powód faktycznie naruszył procedurę weryfikacji przewoźników przy 45 zleceniach wykonywanych dla klienta (...) w okresie od dnia 1 lutego 2016 r. do dnia 23 lutego 2016 r. Naruszenia te polegały na podaniu niewłaściwej i zaniżonej wartości przewożonego towaru, co

pozwoili powodowi ominac bardziej skomplikowana procedura akceptacji przewoznika. Procedura ta byla zawarta w sformalizowanym akcie wewnatrzkladowym o nazwie „Procedura weryfikacji przewoznikow”, z ktora powod zapoznal sie i zobowiazal do jej przestrzegania. Oznacza to, ze byly one podstawowymi obowiazkami pracowniczymi powoda. Wprowadzona przez pozwana procedura weryfikacji przewoznikow niewatpliwie miala na celu ochrone pracodawcy, poniewaz zostala ona ustanowiona w odpowiedzi

na kradzieze na szkode pozwanej, ktore mialy miejsce w 2012 r. Procedura ta stanowi tez element ustalonego w zakladzie pracy porzadku. Wobec powyzsze naruszenie przez powoda obowiazkow wynikajacych z tej procedury nalezy uznać za naruszenie przez niego jego podstawowych obowiazkow pracowniczych. Sad Rejonowy uznal, ze zachowanie powoda cechowalo sie razacym niedbalstwem, poniewaz w sposob w pelni swiadomy zanizal on wartosc przewozonego towaru i wpisywal jego nieprawdziwy rodzaj, aby uniknac procedury dluzszej weryfikacji przewoznika. Nie mniej jednak z ustalen Sadu I instancji wynika, ze powod nie chcial, aby pozwana poniosla jakakolwiek szkode, poniewaz uznal,

ze mimo nieprawidlowej procedury weryfikacyjnej, przewoz zostanie wykonany prawidlowo. Stad tez nie uznano, ze powod chcial wyrzadzic pozwanej szkode swoim dzialaniem.

Nie mniej jednak wiedzial on, ze narusza procedura i powinien przewidywac mozliwosc narazenia pracodawcy na szkode. Sad I instancji ustalil rowniez, ze w niektorych przypadkach doszlo do narazenia pracodawcy na szkode, gdyz przewoz wykonywany byl przez przewoznikow nieposiadajacych aktualnej polisy OCP lub przewoznika nieposiadajacego polisy OCP pokrywajacej wartosc przewozonego towaru. W związku z tym powod naruszyl swój podstawowy obowiazek pracowniczy a jego zachowanie cechowalo sie co najmniej razacym niedbalstwem. Przeslanke zagrozenia lub naruszenia interesow pracodawcy nalezy uznać rowniez za spełniona, poniewaz doszlo do narazenia pracodawcy na szkode w związku

z kilkoma zleceniami transportowymi. Co prawda w wyniku dzialan powoda nie doszlo

do powstania szkody, jednak uzasadniona przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy

o prace w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. moze byc takze zawinione dzialanie pracownika powodujace jedynie zagrozenie interesow pracodawcy. W ocenie Sadu Rejonowego wykonywanie przewozu przez przewoznika, ktory nie mial aktualnej polisy OCP albo tez sytuacja, w ktorej polisa ta opiewala na kwote nizsza niz wartosc przewozonego towaru narażalo pozwana na szkode. W sytuacji bowiem, gdyby doszloby do uszkodzenia towaru czy tez do jego utraty, pozwana nie moglaby dochodzic kwoty odszkodowania bezposrednio

od ubezpieczyciela, lecz od samego przewoznika, co niejednokrotnie moglaby napotykat

na trudnosci zarowno co do czasu, po jakim Spolka uzyskalaby odszkodowanie jak i co do mozliwosci realnej egzekucji odszkodowania z majatku danego przewoznika. W niniejszej sprawie zachowanie powoda spowodowalo wiec realne zagrozenie interesow pracodawcy. Reasumujac powyzsze Sad I instancji uznal, ze w niniejszej sprawie powod dopuscil sie ciezkiego naruszenia swojego podstawowego obowiazku pracowniczego, bowiem naruszyl swój podstawowy obowiazek pracowniczy polegajacy na nieprzezwiezaniu procedury weryfikacji przewoznikow, czym spowodowal zagrozenie interesow pracodawcy a jego zachowaniu nalezy przypisac zawinienie w postaci co najmniej razacego niedbalstwa. W toku postepowania powod argumentowal, ze byl na biezaco kontrolowany i czlonkowie zarzadu, czy tez jego bezposredni przelezony, powinni pozyskiwac na biezaco wiedze o wszelkich nieprawidlowosciach w zleceniach transportowych przez niego sporzadzanych. Wedlug powoda mialoby to oznaczac, ze mozna badac pod katem wystapienia ciezkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiazkow pracowniczych jedynie jego zachowania w okresie od dnia 17 lutego 2016 r. do dnia 17 marca 2016 r. Ta argumentacja nie jest jednak zasadna. Sad I instancji ustalil, ze kontrola wykonywana w systemie informatycznym przez czlonkow zarzadu czy przelezonego powoda odnosila sie jedynie do realizowanego przez niego wyniku. Jednoczesnie nie byly analizowane wszystkie czynnosci dotyczace urealnienia przewoznikow czy tez zmiany wartosci oszacowania towaru. Potwierdzil to rowniez powod w swych zeznaniach, w ktorych stwierdzil, ze prezesi w indywidualnych rozmowach z pracownikami bazowali na informacjach z systemu w postaci liczby zleceń i sum. Taka analiza dotyczaca przestrzegania przez powoda procedury weryfikacji przewoznikow zostala przeprowadzona dopiero po zgloszeniu szkody przez jednego z klientow, kiedy to pracownik dzialu kontrolingu K. G. przeanalizowala wszystkie zlecenia transportowe wykonywane przez powoda dla tego klienta od poczatku 2016 r. To dopiero w wyniku przeprowadzenia procedury kontrolnej, ktorej wyniki zostaly przeslane czlonkom zarzadu przez K. G. w dniu 16 marca 2016 r., ujawnione zostaly naruszenia

procedury przez powoda. E-mail K. G. z dnia 16 marca 2016 r. został skierowany do dwóch członków zarządu oraz do oddziału kadr. Oznacza to, że dopiero

z dniem 16 marca 2016 r. pracodawca powoda uzyskał wiedzę na temat naruszeń obowiązków pracowniczych. W niniejszej sprawie miesięczny termin rozpoczął bieg z dniem 16 marca 2016 r., a więc rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 17 marca 2016 r. zostało dokonane bez naruszenia art. 52 § 2 k.p. W ocenie Sądu Rejonowego przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia mogły być zachowania i działania powoda sprzed dnia 17 lutego 2016 r. Miesięczny termin wynikający

z art. 52 § 2 k.p. nie jest bowiem liczony od dnia wystąpienia naruszenia procedury przez powoda, ale od dnia dowiedzenia się przez pracodawcę. Pracodawca nie kontrolował

na bieżąco i codziennie prawidłowości przeprowadzenia przez powoda całej procedury weryfikacji przewoźników, ponieważ bieżąca kontrola odnosiła się jedynie do wyniku finansowego danego spedytora. Informacja o naruszeniach procedury weryfikacji przewoźników przez powoda dotarła zaś do pracodawcy dopiero w dniu 16 marca 2016 r. Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu I instancji, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem było zgodne z prawem, a tym samym roszczenie oparte na dyspozycji art. 56 § 1 k.p. było niezasadne.

Powód wnosił również o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz odszkodowania

za niewydanie w terminie świadectwa pracy. Przesłanką zasądzenia odszkodowania na rzecz powoda jest wykazanie, że faktycznie pracownik poniósł jakąkolwiek szkodę w związku

z niewydaniem w terminie świadectwa pracy. W niniejszej sprawie powód, na którym w tym zakresie ciążył ciężar dowodu, nie wykazał, aby w związku z niewydaniem mu w terminie świadectwa pracy poniósł jakąkolwiek szkodę, a w szczególności, aby nie mógł znaleźć zatrudnienia. Tym samym Sąd Rejonowy uznał roszczenie odszkodowawcze powoda

za niezasadne i jako takie podlegające oddaleniu.

Powód również wniósł roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy. W niniejszej sprawie powód nie wykazał, aby występował kiedykolwiek do pracodawcy z wnioskiem

o sprostowanie jego świadectwa pracy. Jednakże nawet niewyczerpanie przez powoda drogi prostowania świadectwa pracy przed pracodawcą nie stanowiłoby przeszkody dla wytoczenia powództwa o jego sprostowanie. Wobec powyższego Sąd I instancji badał zasadność zgłoszonego roszczenia. Powód w niniejszej sprawie wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę wskazanego w jego treści sposobu zakończenia stosunku pracy. Roszczenie powoda było uwarunkowane od wcześniejszego uznania, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem. Sąd Rejonowy uznał jednak, że rozwiązanie

z powodem umowy o pracę w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zgodne z prawem, stąd też roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy jest niezasadne i podlega oddaleniu.

Sąd I instancji miał również na uwadze, że powód w toku postępowania cofnął wraz ze zrzeczeniem się roszczenia pozew w zakresie roszczenia o wydanie świadectwa pracy. Wobec powyższego, zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c. oraz 355 § 1 k.p.c. umorzono postępowanie w zakresie tego roszczenia.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie według jego brzmienia z dnia wniesienia pozwu. Zgodnie

z § 9 ust. 1 pkt 1 tego rozporządzenia stawka kosztów zastępstwa odnośnie roszczenia

o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wynosi 360,00 złotych. Z kolei zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 3 tego rozporządzenia stawka kosztów zastępstwa procesowego w związku z roszczeniem niemajątkowym

o sprostowanie świadectwa pracy wynosi 120,00 złotych. Również stawka kosztów zastępstwa procesowego w związku z roszczeniem niemajątkowym o wydanie świadectwa pracy wynosi 120,00 złotych. Powód jako strona cofająca pozew został uznany za stronę przegrywającą także w zakresie roszczenia o wydanie świadectwa pracy. Reasumując Sąd

Rejonowy zasądził od powoda na rzecz pozwanej koszty zastępstwa procesowego w kwocie łącznie 600,00 złotych (k. 447-467 a. s.).

Powód w dniu 11 czerwca 2018 r. wniósł apelację zaskarżając wyrok Sądu I instancji w całości i zarzucając mu:

1. błąd w ustaleniach faktycznych w postaci błędnego przyjęcia, że pomimo istnienia systemu komputerowego pozwana nie mogła sprawdzić informacji o niewłaściwym postępowaniu pracownika kwalifikowanym jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków, podczas gdy zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r. sygn. akt I PKN 578/99 termin określony w art. 52 § 2 k.p. nie może być liczony od daty dowiedzenia się o wyrządzeniu szkody, jeżeli pracodawca wcześniej mógł sprawdzić informacje o niewłaściwym postępowaniu pracownika kwalifikowanym jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków, a powód już po rozwiązaniu z nim w trybie natychmiastowym umowy o pracę, łącząc się z systemem w swoim domu zebrał kilkusetstronicowy materiał dowodowy na swoją obronę z ostatniego miesiąca, co wskazuje, że dokumenty te były dostępne oraz można

było się z nimi zapoznać i wydrukować, co miało istotny wpływ na wydanie wyroku i skutkowało znaczącemu uchybieniu przez pracodawcę miesięcznemu terminowi z art. 52 § 2 k.p., naruszając przy tym przepisy art. 233 k.p.c., art. 213 k.p.c., 227 k.p.c., 228 k.p.c., 229 k.p.c.,

230 k.p.c., 231 k.p.c., dlatego z tej przyczyny roszczenie powoda należałoby uznać za zasadne w świetle treści art. 56 § 1 k.p..

2. naruszenie przepisów postępowania, tj.

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną oraz sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, tj. zeznań świadków P. M., D. P.

i K. G., a także dowodów zgłoszonych na swoją obronę przez powoda uzyskanych z systemu informatycznego pozwanej, do którego miał jeszcze dostęp po rozwiązaniu umowy o pracę, bowiem zgodnie ze wszystkimi zeznaniami i całym materiałem dowodowym, „wszyscy pracownicy mieli dostęp do systemu informatycznego, a członkowie zarządu pozwanej również mieli wgląd do systemu, w którym znajdowały się wszystkie dokumenty dotyczące każdego transportu”, na pytanie pełnomocnika powoda czy nawet

na plaży na Szeszelach był możliwy dostęp dla Prezesów lub pracowników do tego systemu,

to każdy świadek udzielił odpowiedzi twierdzącej, co miało istotny wpływ na wydanie przedmiotowego wyroku i skutkowało znaczącemu uchybieniu przez pracodawcę miesięcznemu terminowi wynikającego z art. 52 § 2 k.p., bowiem materiał dowodowy wskazuje bezspornie na to, że w okresie miesiąca od wypowiedzenia tej umowy nie doszło do żadnej nieprawidłowości, w tym do jakiegokolwiek naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co potwierdziły obie strony i wszyscy świadkowie oraz cały materiał dowodowy zgromadzony w sprawie;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną oraz sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, tj. zeznań świadka K. G., która zeznała, że nie widzi żadnych nieprawidłowości w zleceniach za okres od dnia 17 lutego

2016 r. do dnia 17 marca 2016 r. oraz naruszenia jakichkolwiek praw pracowniczych przez powoda, a także „każdy pracownik miał wgląd do systemu komputerowego, (...) także prezesi”, co miało istotny wpływ na wydanie wyroku i skutkowało znaczącym uchybieniem przez pracodawcę miesięcznemu terminowi wynikającego z art. 52 § 2 k.p.;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, tj. błędne przyjęcie, że przełożeni powoda, czyli jego kierownik i Prezesi, pomimo istnienia systemu komputerowego, nie mogli sprawdzić informacji o niewłaściwym postępowaniu pracownika kwalifikowanym jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków, podczas gdy zgodnie z wyrokiem z dnia

4 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 578/99 termin określony w art. 52 § 2 k.p. nie może być liczony od daty dowiedzenia się o wyrządzeniu szkody, jeżeli pracodawca wcześniej mógł sprawdzić informacje o niewłaściwym postępowaniu pracownika kwalifikowanym jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków, co miało istotny wpływ na

wydanie przedmiotowego wyroku i skutkowało znaczącemu uchybieniu przez pracodawcę miesięcznemu terminowi z art. 52 § 2 k.p.;

- art. 213 § 1 k.p.c., art. 227 k.p.c. w związku z art. 217 § 3 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c.

w związku z art. 228 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 229 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 230 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 231 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c.

w związku z art. 232 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie faktu, że dokumenty wskazane przez powoda pochodzą z systemu komputerowego pozwanej, co powinno skutkować stwierdzeniem,

że pracodawca miał w systemie wszystkie niezbędne dokumenty do zbadania prawidłowości pracy powoda, co oznacza, że popełniono błąd nie uznając tej okoliczności za fakt powszechnie znany wbrew zasadom logicznego rozumowania i doświadczeniu życiowemu, mając na uwadze fakt, iż strona przeciwna nie zaprzeczyła, że powód uzyskał te dokumenty z jej systemu informatycznego już po wypowiedzeniu jego umowy, a każdy z pracowników, w tym Prezesi mieli wgląd do systemu informatycznego, co miało istotny wpływ na wydanie wyroku i skutkowało znaczącemu uchybieniu przez pracodawcę miesięcznemu terminowi

wynikającemu z art. 52 § 2 k.p. oraz art. 52 § 1 k.p., bowiem materiał dowodowy wskazuje bezspornie na to, że w okresie miesiąca od wypowiedzenia tej umowy nie doszło do żadnej nieprawidłowości, w tym do jakiegokolwiek naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym bardziej ciężkiego, co potwierdziły obie strony i wszyscy świadkowie;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błąd Sądu I instancji w postaci przyjęcia, że w okresie wynikającym z art. 52 § 2 k.p. powód dopuścił się rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co miało istotny wpływ na wydanie przedmiotowego wyroku

i skutkowało znaczącemu uchybieniu przez pracodawcę art. 52 § 1 k.p.,

dlatego z tych w/w przyczyn roszczenie powoda należałoby uznać za zasadne w świetle treści art. 56 § 1 k.p.;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie faktu, że pozwana w świadectwie pracy celowo pominęła pouczenie o możliwości odwołania się do tutejszego Sądu Pracy, wprowadzając powoda w błąd, że jedynym Sądem Pracy dla pracownika jest Sąd w G. właściwy dla siedziby głównej przedsiębiorstwa, podczas gdy powód pracował w W., co wskazuje na fakt, że pozwana reprezentowana przez profesjonalistów miała zamiar wprowadzenia słabszą stroną w błąd.

3. naruszenie prawa materialnego, tj.

- art. 52 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie mimo tego, że pozwana uchybiła określonymu w tym przepisie miesięcznemu terminowi na rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. oraz poprzez jego nieprawidłową wykładnię, tj. błędne przyjęcie, że pozwana, pomimo istnienia systemu komputerowego, nie mogła sprawdzić informacji o niewłaściwym postępowaniu pracownika kwalifikowanym jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków, podczas gdy zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 578/99 termin określony w art. 52 § 2 k.p. nie może być liczony od daty dowiedzenia się o wyrządzeniu szkody, jeżeli pracodawca wcześniej mógł sprawdzić informacje o niewłaściwym postępowaniu pracownika kwalifikowanym jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków, co miało istotny wpływ na wydanie przedmiotowego wyroku;

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez zastosowanie przepisu w stanie faktycznym niniejszej sprawy, mimo braku zaistnienia przesłanek ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. bezprawności zachowania pracownika, naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy, winy umyślnej albo rażącego niedbalstwa w terminie wynikającym z art. 52 § 2 k.p., co miało istotny wpływ na wydanie przedmiotowego wyroku,

- art. 6 k.c. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 300 k.p. poprzez nieprawidłową wykładnię przepisu polegającą na przyjęciu, że na powodzie spoczywał ciężar udowodnienia braku winy, podczas gdy zgodnie z w/w przepisem udowodnienie winy pracownika w postaci ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych



spoczywa na pracodawcy w terminie wynikającym z art. 52 § 2 k.p., co miało istotny wpływ na wydanie wyroku, dlatego już tylko z w/w przyczyn roszczenie powoda należałoby uznać za zasadne w świetle treści art. 56 § 1 k.p.

Wskazując na powyższe zarzuty, powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez:

- uwzględnienie powództwa i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty 9731,52 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie;
- zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów druku wyszczególnionych w pozwie na podstawie rachunków znajdujących się w aktach sprawy, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje;
- uznanie, że pozwana dokonała rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie;
- zobowiązanie pozwanej do sprostowania świadectwa pracy powoda (k. 471-476 a. s.).

Pozwana w odpowiedzi na apelację z dnia 6 lipca 2018 r. wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko Spółka wskazała, że Sąd I instancji oparł wyrok na rzetelnie zebranych materiałach dowodowych, co zostało potwierdzone zeznaniami świadków i wieloma wydrukami z systemów teleinformatycznych potwierdzających ich wiarygodność. Pozwana podkreśliła, że powód naraził ją na możliwość powstania szkody pozwalając niejednokrotnie na realizację zleceń transportowych bez ważnych polis OCP lub zmieniając wartość przewożonego towaru z kwoty 50000,00 złotych na kwotę 600000,00 złotych. W ocenie Spółki zachowanie powoda nie można uznawać za przypadek incydentalny, a za stałą praktykę w celu ominięcia procedur weryfikacji przewoźników. Pozwana podniosła, że nie sposób dopatrzeć się naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c., ponieważ wiarygodność i moc dowodowa zeznań świadków zostały ocenione według własnego przekonania oraz wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Dodatkowo pozwana stwierdziła, że ocena wiarygodności zeznań świadka K. G. była słuszna, ponieważ nastąpiła w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego (k. 492-495 a. s.).

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powoda jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy ustalił, że zarzuty skarżącego skierowane do wydanego rozstrzygnięcia przez Sąd I instancji dotyczyły naruszenia zarówno przepisów prawa procesowego, jak i materialnego.

W myśl art. 213 § 1 k.p.c., fakty powszechnie znane sąd bierze pod uwagę nawet bez powołania się na nie przez strony.

Zgodnie z art. 217 § 3 k.p.c., sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione.

Jak stanowi art. 227 k.p.c., przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

W świetle art. 228 § 1 i § 2 k.p.c., fakty powszechnie znane nie wymagają dowodu. To samo dotyczy faktów znanych sądowi urzędowo, jednakże sąd powinien na rozprawie zwrócić na nie uwagę stron.

Na podstawie art. 229 k.p.c., nie wymagają również dowodu fakty przyznane w toku postępowania przez stronę przeciwną, jeżeli przyznanie nie budzi wątpliwości.

Zgodnie z art. 230 k.p.c., gdy strona nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd, mając na uwadze wyniki całej rozprawy, może fakty te uznać za przyznane.

W świetle art. 231 k.p.c., sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów (domniemanie faktyczne).

Jak stanowi art. 232 k.p.c., strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W ocenie Sądu Okręgowego doszło do prawidłowego ustalenia oraz oceny stanu faktycznego. Sąd Rejonowy przy tym nie naruszył zasady swobodnej granicy dowodowej. Sąd II instancji doszedł do przekonania, że stanowisko powoda zawarte w apelacji jest oparte na subiektywnej i błędnej ocenie ustalonego stanu faktycznego, które nie koreluje z całością zebranego w sprawie materiału dowodowego. „Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 30 października 2014 r., sygn. akt III APa 10/14) „Jeżeli wnioski wyprowadzone przez sąd orzekający z zebranego materiału dowodowego są logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena tego sądu nie narusza granic wyznaczonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c. i musi się ostać, choćby dawały się z niego wysnuć także wnioski odmienne.” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 13 stycznia 2015 r., sygn. akt III APa 13/14)

W treści apelacji powód łączył rzekome naruszenie przez Sąd I instancji artykułu 233 § 1 k.p.c. z innymi przepisami takimi, jak z art. 213 § 1 k.p.c., art. 217 § 3 k.p.c., art. 227 k.p.c., art. 228 k.p.c., art. 229 k.p.c., art. 230 k.p.c., art. 231 k.p.c. oraz art. 232 k.p.c. Jednakże argumentacja użyta w założeniach apelacji przez skarżącego była błędna i sprzeczna ze zgromadzonym materiałem dowodowym w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy poddał ocenie zeznania dopuszczonych do sprawy świadków P. M., D. P. i K. G.. Apelujący trafnie wskazał, że zgodnie z zeznaniami w/w, wszyscy pracownicy mieli dostęp do systemu informatycznego a członkowie zarządu pozwanej również mieli wgląd do systemu, w którym znajdowały się wszystkie dokumenty dotyczące każdego transportu. Należy wskazać, że Sąd Rejonowy uzasadniając wyrok podczas oceny ustalonego stanu faktycznego nie stwierdził, że w tym zakresie odmawia waloru wiarygodności przesłuchanym świadkom. Również Sąd I instancji nie kwestionował okoliczności, zgodnie z którą wgląd do systemu mieli Prezesi lub pracownicy, dlatego też w tej kwestii nie doszło do błędnej oceny materiału dowodowego.

Sąd Rejonowy jasno i precyzyjnie wskazał, że ustalony stan faktyczny oparł w całości na wiarygodnych zeznaniach świadka K. G.. Tymczasem apelujący dowolnie i błędnie zinterpretował zeznania świadka wskazując, że rzekomo nie widzi ona żadnych nieprawidłowości w zleceniach za okres od dnia 17 lutego 2016 r. do dnia 17 marca 2016 r. Tymczasem świadek zeznała, że „nie mogę powiedzieć, żeby wcześniej powód naruszał obowiązki. Wcześniej nie było nieprawidłowości w teczkach spedycyjnych.” Należy uznać, że świadek wskazuje okres, w którym powód prawidłowo wykonywał swoje obowiązki pracownicze. W ocenie Sądu Okręgowego skarżący wybiórczo przytacza korzystne dla siebie i wyrwane z kontekstu wypowiedzi świadka. Z treści protokołu wynika bowiem, że w ocenie K. G. „w okresie od

stycznia do marca 2016 r. powód naruszył procedury w 40 wnioskach.” Na tej podstawie Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że powód faktycznie dopuścił się naruszeń pracowniczych w spornym okresie czasu.

Powód w kolejnym zarzucie dotyczącym naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. ponownie wskazał na błędną i sprzeczną z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego poprzez błędne przyjęcie, że przełożeni powoda nie mogli sprawdzić informacji o niewłaściwym postępowaniu pracownika. Apelujący pozostaje w błędzie, ponieważ Sąd I instancji nie użył takiego sformułowania w treści uzasadnienia wydanego wyroku. Sąd Rejonowy w treści uzasadnienia ustalił, że „dział kontrolingu sprawdzał jedynie dokumenty wskazane przez spedytora we wniosku, nie weryfikował on, czy dane wskazane

w tym wniosku są prawdziwe, jeśli chodzi o wartość towaru. Sprawdzenie natomiast prawdziwości danych zawartych we wnioskach odbywało się w ramach kontroli również przeprowadzanych przez dział kontrolingu, z tym, że kontrole te były przeprowadzane raz na pół roku. Kierownik całego oddziału (...) Ł. C., który był jednocześnie kierownikiem działu, w którym pracował powód, mógł w każdej chwili wejść do systemu

i sprawdzać wszelkie dokumenty, które były wprowadzane przez spedytora. W praktyce jednak kierownik oddziału nie sprawdzał na bieżąco wszystkich zleceń wprowadzanych przez spedytorów, gdyż wykonywał swoje obowiązki spedytora.” W związku z tym Sąd Okręgowy uznał, że nie wskazano, aby przełożeni powoda nie mieli możliwości zweryfikowania jego pracy. Sąd I instancji jedynie wskazywał, że osoby nadzorujące apelującego nie sprawdzały na bieżąco wszystkich efektów wykonywanej przez niego pracy.

Apelujący przytaczając naruszenie wielu artykułów Kodeksu postępowania cywilnego wskazał, że pracodawca miał w systemie wszystkie niezbędne dokumenty do zbadania prawidłowości pracy powoda. Ponownie Sąd II instancji doszedł do przekonania, że w treści uzasadnienia Sądu Rejonowego nie można doszukać się takiego stwierdzenia. Z analizy ustalonego stanu faktycznego wynika niezmiennie, że Sąd Rejonowy wskazywał,

iż pracodawca powoda nie korzystał z bieżącej kontroli wyników jego pracy, ponieważ taka kontrola odbywała się w odstępach czasowych raz na pół roku. Na bieżąco były sprawdzane jedynie dokumenty wskazane przez spedytora we wniosku, czym zajmował się dział kontrolingu pozwanej.

W ocenie Sądu Okręgowego powód błędnie sformułował jeden z zarzutów apelacji dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, że powód dopuścił się rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd II instancji doszedł do przekonania, że w uzasadnieniu wyroku dotyczącym części ustaleń i oceny stanu faktycznego Sąd Rejonowy nie stwierdził, że powód swoim zachowaniem wypełnił przesłanki zawarte

w art. 52 § 1 k.p. Należy uznać, że są to kwestie dotyczące rozważań prawnych wyroku. Zatem ewentualne zarzuty dotyczące art. 52 § 1 k.p., który jest przepisem prawa materialnego, powinny znaleźć odzwierciedlenie podczas ich konstruowania w przypadku naruszeń dotyczących przepisów prawa materialnego, nie zaś przepisu prawa procesowego, jak usiłuje to wykazać powód w apelacji.

Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zarzut dotyczący ewentualne celowego wprowadzenia w błąd powoda poprzez wskazanie nieprawidłowej właściwości Sądu,

do którego miałby złożyć powództwo, nie wpływa na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie. Jak wynika bowiem z orzecznictwa Sądu Najwyższego, błędne pouczenie pracownika

o prawie odwołania się do sądu pracy uzasadnia jedynie prawo do przywrócenia terminu do wniesienia tego odwołania.

Nie uzasadnia natomiast roszczeń pracownika z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę czy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a więc roszczenia o odszkodowanie albo o przywrócenie do pracy.

Sąd Najwyższy zwrócił ponadto uwagę, że zastosowanie zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia lub wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia wcześniejszego terminu ustania stosunku pracy niż złożenie tego oświadczenia również nie uzasadnia roszczeń pracownika o odszkodowanie czy przywrócenie do pracy (por. w Uchwale Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1999 r., sygn. akt III ZP 5/99). Dlatego też analogicznie należy uznać, że ewentualne wskazanie przez pracodawcę niewłaściwego sądu będącego miejscowym na złożenie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie powoduje nieważności czynności prawnej.

Przechodząc do zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, Sąd II instancji zważył, że są one nieuzasadnione.

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.

Na podstawie art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Jak stanowi art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

W świetle art. 300 k.p., w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

W myśl 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Apelujący stwierdził, że zgromadzony materiał dowodowy nie daje podstaw do uznania, że zostały spełnione przesłanki do rozwiązania stosunku z nim pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. Jak wskazuje orzecznictwo, „merytoryczną zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych należy rozpatrywać w kontekście naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków (bezprawność) oraz znamienia „ciężkości” w tym naruszeniu (wina). Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi mieć bowiem formę umyślności lub rażącego niedbalstwa, a o istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.” ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia

12 lipca 2017 r., sygn. akt III PK 115/16) „Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, gdyż do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika

w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. (...) Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być zatem zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy. O stopniu

i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody. Szkada może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego. Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku.” ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., sygn. akt I PK 242/15) „Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonywana z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

W szczególności ocena ta musi uwzględniać zakres winy pracownika polegającej na jego złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie, przy czym ocenę stopnia

i rodzaju winy pracownika należy odnosić nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Oprócz bezprawności działania warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Postawienie pracownikowi zarzutu rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, którego konsekwencją miałyby być utrata zaufania uniemożliwiająca jego dalsze zatrudnienie i uzasadniająca rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, wymaga zatem wykazania nie tylko naruszenia przez pracownika jego podstawowego obowiązku pracowniczego oraz zagrożenia interesów pracodawcy, ale także wysokiego stopnia subiektywnego zawinienia (natężenia złej woli) pracownika.” ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2014 r., sygn. akt III PK 57/13) Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zachowanie powoda stanowiło

ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i dało podstawę ku zagrożeniu interesów pracodawcy. Skarżący złamał procedury weryfikacyjne przewoźnika obowiązujące w Spółce, ponieważ wnioski przesyłane przez niego do działu kontrolingu zawierały nieprawidłowe dane odnoszące się do wartości i rodzaju przewożonego towaru. Sąd II instancji doszedł do przekonania, że z dokumentów, które również Sąd Rejonowy uczynił podstawą swoich rozważań wynika, iż powód wielokrotnie z premedytacją wpisywał we wnioskach kierowanych do weryfikacji nieprawdziwe dane lub też zawierał umowy z przewoźnikami, którzy nie posiadali aktualnej polisy OCP. Motywacja powoda ograniczała się do spowodowania obejścia skomplikowanej procedury przy zawieraniu zamówień, ponieważ towary o wartości nieprzekraczającej 50000,00 złotych były określone jako niskiego ryzyka. W związku z tym pracownik Spółki miał mniejszą liczbę czynności do wykonania przy jego weryfikacji. Działanie powoda w tym zakresie było bezprawne i cechowało rażące niedbalstwo. Należy jednocześnie uznać, że apelujący swoim zachowaniem również naraził pracodawcę na poniesienie szkody. Wśród przewozów, które były błędnie zakontraktowane, znalazły się również takie, których wykonawstwo przejęli przewoźnicy nieposiadający aktualnej polisy OCP. W związku z tym nastąpiło zagrożenie interesów pracodawcy, gdyż Spółka w przypadku utraty bądź uszkodzenia towaru nie mogłaby zwrócić się do ubezpieczyciela o odszkodowanie, czym poniosłaby z tego tytułu straty finansowe. Ewentualne roszczenie względem samego przewoźnika łączyłoby się z problemami dotyczącymi egzekucji z majątku przewoźnika, w szczególności w przypadku jego upadłości bądź likwidacji. W związku z tym Sąd I instancji w sposób prawidłowy uznał, że zachowanie powoda wyczerpało znamiona bezprawności i rażącego niedbalstwa, co skutkowało trafnej decyzji pracodawcy związanej z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Powód wskazywał również na naruszenie art. 52 § 2 k.p., gdyż w jego ocenie pozwana uchybiła określonymu w tym przepisie miesięcznemu terminowi na rozwiązanie umowy o pracę. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego, „bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r., sygn. akt II PK 37/15) W niniejszej sprawie zostało już podkreślone, że stała i bieżąca kontrola działu weryfikacyjnego ograniczała się jedynie do sprawdzenia poprawności wypełnionego wniosku i wyników realizowanych przez powoda. Przy tym niekwestionowanym było, że tylko i wyłącznie Prezesi skarżącego w osobach B. G. i M. R. (2) byli uprawnieni do złożenia wypowiedzenia mu umowy o pracę. Na skutek skargi jednego z klientów pozwanej, zlecono K. G. przeprowadzenie kontroli wniosków składanych przez powoda obejmujących okres od stycznia do marca 2016 r. W następstwie e-maila wysłanego przez K. G. w dniu 16 marca 2016 r., Prezesi Spółki dowiedzieli się o nieprawidłowościach związanych z wykonywaniem obowiązków przez powoda. Zatem termin miesięczny na rozwiązanie z powodem umowy o pracę zaczął biec dopiero od dnia 17 marca 2016 r. W tej kwestii Sąd I instancji prawidłowo dokonał subsumpcji przyporządkowując ustalony stan faktyczny pod normę prawną. Sąd Okręgowy zważył, że bieżące szczegółowe kontrolowanie wszystkich czynności spedytorów międzynarodowych było niewykonalne i nieopłacalne. Dlatego też firma zdecydowała się na przeprowadzanie większych kontroli w okresach co pół roku. Taka decyzja w ocenie Sądu II instancji była słuszna i logiczna, ponieważ w większości firm i instytucji całościową kontrolę nad prawidłowością wykonywanych czynności przez pracowników danego podmiotu przeprowadza się w dłuższych odstępach czasowych. W ocenie Sądu Rejonowego żaden pracodawca nie ma tytułu dostępnych atrybutów, żeby ciągle kontrolować każdą czynność swojego pracownika. W związku z tym, pomimo że Spółka miała możliwość kontroli jakości pracy wykonywanej przez powoda, to jednak należy przyjąć, że była ona wykonywana

w półrocznych odstępach, co pomija w treści apelacji powód. Mając na uwadze powyższe, pozwana nie uchybiła terminowi na rozwiązanie umowy o pracę, który wprowadził ustawodawca w Kodeksie pracy, ponieważ bieżąca kontrola wszystkich czynności wykonywanych przez apelującego była wykluczona.

Na gruncie tych rozważań Sąd Okręgowy jednocześnie zważył, że pozwana udowodniła w toku postępowania sądowego, iż zachowanie powoda cechowała wina w postaci ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w terminie wynikającym z art. 52 § 2 k.p. W związku z tym Sąd I instancji nie naruszył przepisów art. 6 k.c. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 300 k.p.

Sąd II instancji orzekł na podstawie art. 385 k.p.c., jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. Wysokość kosztów została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i 3 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk (spr.) SSO Małgorzata Jarząbek

Zarządzenie: (...)

(...)