

Sygn. akt VII Pa 137/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 marca 2021 roku

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

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska (spr.)

Sędziowie: Małgorzata Jarząbek

Dorota Michalska

Protokolant: Diana Puczkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 marca 2021 roku w Warszawie

sprawy z powództwa A. P.

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie

VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 2 października 2019 roku

sygn. akt VI P 139/18

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddala oraz zasądza od powoda A. P. na rzecz pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 450 zł (czteryście pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
2. zasądza od powoda A. P. na rzecz pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

sędzia Dorota Michalska sędzia Agnieszka Stachurska sędzia Małgorzata Jarząbek

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 2 października 2019r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

- zasądził od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda A. P. kwotę 9.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26 marca 2018r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (pkt I);
- zasądził od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda A. P. kwotę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego (pkt II);

- nakazał pobrać od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 450 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód A. P. nie miał obowiązku uiścić (pkt III);

- wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.000 zł (pkt IV).

Sąd Pierwszej instancji dokonał następujących ustaleń i rozważań:

A. P. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w okresie od 26 kwietnia 2010r. do 31 maja 2018r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy na trasach międzynarodowych. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 3.000 zł. Poza wynagrodzeniem zasadniczym powód otrzymywał diety z tytułu podróży służbowych.

Do podstawowych obowiązków powoda należało rzetelne i efektywne wykonywanie powierzonej mu pracy oraz zleconych zadań. Powód był zobowiązany w szczególności do wykonywania przewozu z punktu nadania do punktu odbioru przesyłki, zgodnie z treścią zlecenia i do niedopuszczania do sytuacji mogących wyrządzić szkodę lub narazić na stratę pracodawcę, a także do przestrzegania porządku i dyscypliny pracy, przestrzegania zasad współzycia społecznego oraz postanowień Regulaminu Pracy i innych wewnętrznych aktów normatywnych obowiązujących w zakładzie pracy. Pracę wykonywał przy użyciu pojazdów powierzanych mu przez pozwaną spółkę, z którą zawarł umowę powierzenia mienia z dnia 25 stycznia 2013r. W umowie tej określono podstawowe zasady i obowiązki związane z użytkowaniem przez powoda powierzonych mu pojazdów. Każdorazowo przy powierzeniu mienia powód otrzymywał do używania zestaw drogowy lub ciągnik siodłowy z wyposażeniem, kompletem kluczyków oraz dokumentacją pojazdu. W związku z faktem dokonania powierzenia ponosił odpowiedzialność materialną za przekazane mu do użytkowania mienie na zasadach odpowiedzialności za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu. Wszelką utratę, uszkodzenie lub zniszczenie mienia miał obowiązek zgłaszać pracodawcy poprzez poinformowanie o tym przełożonego.

Pobieranie oraz zwrot poszczególnych narzędzi pracy po zakończonym zleceniu odbywało się na podstawie protokołów powierzenia stanowiska pracy, jego wyposażenia, dokumentacji i materiałów, które były podpisywane przez powoda i przedstawiciela pozwanej.

Powód był doświadczonym i wieloletnim pracownikiem. Należał do kierowców dbających o powierzony sprzęt. Nigdy nie było wobec niego poważniejszych zastrzeżeń. Powód był tzw. kierowcą „skoczkiem”. Nie miał przypisanego jednego pojazdu, jeździł samochodami, które zjeżdżały do firmy. Jego praca była zorganizowana w ten sposób, że był telefonicznie powiadamiany o konieczności stawienia się w bazie i wykonania zleconego przejazdu.

Ewentualne uszkodzenia w pojazdach wynikały wyłącznie z normalnego użytkowania. Uszkodzenia pojazdów zdarzają się wszystkim kierowcom i są bardzo częste, dlatego na kierowców był wywierany nacisk, aby dokładnie sprawdzali pojazd, który przejmowali. Kierowca miał tyle czasu, ile potrzebował na dokładne sprawdzenie pojazdu, tak by nie przejął pojazdu uszkodzonego. Jeżeli doszło jednak do przejęcia pojazdu z usterką, która nie została zauważona, to kierowca musiał ponosić tego konsekwencje i pokrywać koszty naprawy. Przejęcie pojazdu i zgłoszenie ewentualnej usterki zawsze następowało na podstawie protokołu. Nie było praktykowane, aby kierowcy sporządzali dodatkowe oświadczenie o znalezieniu usterki. Takie oświadczenia nie były uwzględniane przez pracodawcę.

Protokołem z dnia 7 grudnia 2017r. powierzono powodowi ciągnik o numerze (...). W dniu 11 grudnia 2017r. nastąpił zwrot ciągnika przez powoda. W protokole przekazującym go następnemu pracownikowi zamieszczona została uwaga „lusterko najazdowe pęknięte”. Protokół został podpisany przez powoda. Koszty naprawy lusterka w kwocie 791,45 zł zostały poniesione przez pozwaną. Powód porozumiał się z pracodawcą, że naprawi usterkę.

Protokołem z dnia 5 stycznia 2018r. powodowi powierzono ciągnik o numerze (...). Pojazd został przez powoda przekazany kierowcy P. S. w dniu 20 stycznia 2018r. o godz. 10:30. Przekazanie zostało potwierdzone w protokole

zdawczym. Zdając pojazd, powód nie zgłosił usterki w postaci wypalanej dziury w fotelu kierowcy. Usterka nie została stwierdzona również przez kierowcę przejmującego pojazd.

W dniu 22 stycznia 2018r. pojazd został zdany przez P. S. i przekazany J. S.. W protokole została wpisana zgłoszona przez P. S. usterka w postaci dziury. W związku z wymianą siedziska fotela kierowcy pozwana poniosła koszty w kwocie 1.484,09 zł. Adnotacja o wypalanej dziurze w fotelu została zamieszczona w systemie dopiero w dniu 24 stycznia 2018r. o godz. 14:45.

Powód nie chciał wyrazić zgody na obciążenie go kosztami naprawy pojazdu, ponieważ nie przyznawał się do wypalenia dziury w siedzisku. Pracodawca nie wystawił powodowi noty obciążającej. Uszkodzenie nie zostało naprawione i auto było użytkowane nadal w takim samym stanie.

W dniu 13 lutego 2018r. powód został wezwany do siedziby firmy. Kierownik A. W. (1) odczytał mu datowane na dzień 26 stycznia 2018r. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 maja 2018r. Jako przyczynę podano postawę pracowniczą polegającą na braku przyjmowania przez powoda odpowiedzialności za szkody wyrządzone w powierzonym mieniu (m.in. pomimo wyraźnego przyznania spowodowania jednej z nich), a w konsekwencji na braku możliwości dalszego zatrudniania w związku z całkowitą utratą zaufania. Jednocześnie pracodawca podał, że wykonując pracę kierowcy powód korzystał z powierzonego mienia w postaci ciągników samochodowych wraz z naczepami. Pomimo uszkodzeń powstałych w użytkowanych przez powoda ciągnikach w okresie ostatnich dwóch miesięcy, odmówił pokrycia oraz partycypowania w kosztach naprawy tych szkód. Dodatkowo pozwana podała, że powód nie jest w stanie wykonywać jednego z podstawowych obowiązków pracowniczych, wynikającego w szczególności z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz art. 8 ust. 9 Regulaminu Pracy, tj. nie dopuszczać do sytuacji mogących wyrządzić szkodę pracodawcy oraz dbać o powierzone mu mienie pracodawcy, a dalsze jego zatrudnianie narażałoby pozwaną na ponoszenie kolejnych szkód. Tym samym nie ma dalszej możliwości powierzenia powodowi mienia (pojazdów ciężarowych), co jest niezbędne przy wykonywaniu pracy na zajmowanym przez niego stanowisku. Powód odmówił podpisania oświadczenia, ponieważ nie rozumiał przepisów ustawy, na które powoływała się strona pozwana. W związku z prośbą, jaką złożył, wydano mu kserokopię odczytanego oświadczenia. Został także powiadomiony przez kierownika, że nie ma po co przychodzić więcej do pracy.

Pozwana udzieliła powodowi urlopu wypoczynkowego w wymiarze 27 dni w okresie od 20 kwietnia 2018r. do 31 maja 2018r.

Powód, nie rozumiejąc przyczyn wypowiedzenia, próbował wyjaśnić sytuację z przełożonym podczas rozmowy telefonicznej. Otrzymał odpowiedź, że nie musi się martwić, a sytuacja będzie rozwiązana. Powód kontaktował się także z dyrektorem, który początkowo deklarował chęć rozmowy, a w umówionym dniu nie odbierał od powoda telefonu. W kolejnych dniach też unikał kontaktu z powodem.

Pismem z dnia 19 marca 2018r. powód wezwał pozwaną do zapłaty odszkodowania w kwocie 12.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia otrzymania pisma do dnia zapłaty. Wezwanie zostało doręczone pozwanej w dniu 26 marca 2018r.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań powoda, przesłuchanego za stroną pozwaną P. M. oraz świadków: P. W., M. K., A. B., M. N., A. W. (1), J. O., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony oraz ich oświadczeń co do okoliczności bezspornych.

Zeznaniom przesłuchanych świadków Sąd Pierwszej instancji dał wiarę w zakresie, w jakim znalazły potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Miał przy tym na uwadze, że w zasadniczym zakresie ich zeznania były oparte na relacjach innych osób. Świadek P. W. był kierownikiem transportu, a wszelkie informacje zostały mu przekazane przez kierownika bazy A. W. (1), bądź wynikały z danych zamieszczonych w systemie. Jeśli chodzi zaś o samą okoliczność powstania usterki, to nie mogła zostać jednoznacznie potwierdzona przez świadków, skoro żaden z nich nie był świadkiem jej powstania. Według Sądu Rejonowego obarczenie powoda odpowiedzialnością za powstanie dziury stanowiło wyłącznie spekulacje strony pozwanej i było oparte wyłącznie na twierdzeniach

kierowcy P. S., który przejął pojazd od powoda i który podobnie jak powód zaprzeczył, aby wypalił dziurę w siedzisku. Żaden ze świadków nie był jednak w stanie jednoznacznie tego potwierdzić.

Zeznaniom świadków A. B. oraz A. W. (1) w zakresie, w jakim podawali, że powód przyznał się do wypalenia dziury w tapicerce fotela, Sąd Pierwszej instancji nie dał wiary. Wcześniej świadek A. B. zeznał, że był obecny podczas odczytania powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, ale nie wiedział czego dotyczyły przyczyny wypowiedzenia. Poza tym ten sam świadek wskazał także, że praktyką jest dokładne oglądanie przejmowanego pojazdu. Przejęcie pojazdu z jakimś niestwierdzonym uszkodzeniem, skutkuje bowiem obciążeniem kosztami naprawy pracownika, który pojazd przejął. Dlatego kierowcy zawsze szczegółowo oglądali przekazywane im pojazdy. Świadek podkreślił także, że nie było praktykowane sporządzanie dodatkowych oświadczeń o znalezionych usterekach, ponieważ pracodawca nie uwzględniał takich wyjaśnień pracowników. Skoro kierowcy byli zobowiązani do szczegółowego obejrzenia przejmowanego pojazdu i dla potwierdzenia tej czynności podpisywali protokół, to późniejsze wyjaśnienia nie były już uwzględniane.

Oceniając zeznania świadków, Sąd Pierwszej instancji szczególną uwagę zwrócił na zeznania J. O., który wskazał, że kierowcy, którzy mieli przypisane konkretne pojazdy, często zrzucali na tzw. kierowców „skoczaków” uszkodzenia pojazdów. Mieli bowiem świadomość, że nie wszystkie ustereki będą w stanie wyszukać przy przejściu pojazdu.

Z tego samych przyczyn, które zostały wskazane, Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności oświadczeniu pracownika P. S. z dnia 22 stycznia 2018r. Wynika z niego, że pobierając pojazd od powoda zauważył w nim wypaloną dziurę. P. S. przejął jednak pojazd od powoda w dniu 20 stycznia 2018r., podpisując protokół powierzenia stanowiska. Z treści protokołu nie wynika, aby wymieniona została w nim usterka w postaci wypalanej dziury. Dopiero z protokołu zdawczego z dnia 22 stycznia 2018r. wynika, że P. S. zauważył dziurę w tapicerce. Ponadto, Sąd Pierwszej instancji wziął pod uwagę, że przesłuchani w sprawie świadkowie, w tym świadek A. B. zeznali, że nie zdarzają się sytuacje, aby kierowcy sporządzali dodatkowe oświadczenia dotyczące znalezionych usterek. Co do zasady usterki zgłasza się bowiem w protokole zdawczym.

Zeznaniom powoda Sąd Rejonowy dał wiarę w całości, uznając je za logiczne i spójne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Oceny zeznań przesłuchanego za stronę pozwaną P. M. Sąd Pierwszej instancji dokonał przy uwzględnieniu zajmowanego przez niego stanowiska. Miał na uwadze również, że informacje o sytuacji dotyczącej powoda, P. M. otrzymał od A. W. (1). Pomimo próśb powoda o spotkanie i wyjaśnienie nieporozumienia, odmówił mu. Nie posiadał zatem wiedzy od powoda o całym zdarzeniu. Jego zeznania były stronnicze.

Sąd Rejonowy pominął dowód ze złożonych przez stronę pozwaną wydruków wiadomości mailowych z dnia 2 stycznia 2017r. oraz 27 stycznia 2016r. Wskazane wiadomości nie odnoszą się do zarzutów formułowanych pod adresem powoda. Nie obrazują zarzucanych powodowi usterek. Poza tym nie można na ich podstawie stwierdzić, aby podważały wiarygodność zeznań świadka J. O., dotyczą bowiem innych usterek, stwierdzonych rok przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę.

Rozważając, czy wypowiedzenie powodowi umowy o pracę jest uzasadnione, Sąd Pierwszej instancji miał na uwadze pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 2 października 2012r., wydanym w sprawie o sygnaturze II PK 60/12, zgodnie z którym „wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach” (podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2009r., sygn. akt II PK 108/08). Oznacza to, że w toku postępowania strony, zwłaszcza pracodawca, nie mogą rozszerzać przyczyn podanych w wypowiedzeniu tak, aby obejmowały one zdarzenia nie powołane w jego treści, nie mogą też wskazywać na inne przyczyny, niż te wyrażone wprost w treści wypowiedzenia, choćby nawet miały one uzasadniać to wypowiedzenie.

Jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał postawę pracowniczą powoda, polegającą na braku przyjmowania przez niego odpowiedzialności za szkody wyrządzone w powierzonym mieniu pracodawcy (m.in. pomimo wyraźnego przyznania spowodowania jednej z nich), a w konsekwencji brak możliwości dalszego

zatrudniania w związku z całkowitą utratą zaufania. Jednocześnie w treści oświadczenia podano, że wykonując pracę kierowcy powód korzystał z powierzonego mienia w postaci ciągników samochodowych wraz z naczepami. Pomimo uszkodzeń powstałych w użytkowanych przez niego ciągnikach w okresie ostatnich dwóch miesięcy, odmówił pokrycia oraz partycypowania w kosztach naprawy tych szkód.

W toku postępowania powód podnosił, że powyższe okoliczności były wyłącznie pretekstem do rozwiązania z nim umowy o pracę. Zaprzeczył przy tym, aby dokonał jakichkolwiek zniszczeń samochodów (powierzonego mienia). Dowodził także, że po otrzymaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę próbował wyjaśnić sytuację z przełożonymi podczas rozmowy telefonicznej, ale zapewniono go wyłącznie, że nie musi się o nic martwić, a sytuacja będzie rozwiązana. Pomimo tego zapewnienia, unikano z nim kontaktu, uniemożliwiając wyjaśnienie sprawy. Jednocześnie w pozwie powód przyznał, że miało miejsce lekkie, eksploatacyjne naruszenie tapicerki pojazdu, jednakże wynikało ono ze zwykłego i normalnego użytkowania. Dodatkowo podkreślał, że pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie wykazał poniesionej przez niego konkretnej szkody, ani jej wysokości, a także zachowania powoda, które skutkowało jej wyrządzeniem, czy też związku przyczynowo - skutkowego między wyrządzoną szkodą a jego zachowaniem.

W dalszej części Sąd Rejonowy wskazał, że z treści zeznań powoda wynika, że wiedzę o przyczynie wypowiedzenia, która mogła być związana z wypaleniem dziury w tapicerce pojazdu, uzyskał w późniejszych rozmowach z kolegami z pracy. Na chwilę otrzymania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie wyjaśniono mu, co konkretnie oznaczają ogólnikowe stwierdzeniami, zawarte w wypowiedzeniu. Powód wprost zeznał, że w momencie wręczenia mu wypowiedzenia nie wiedział za co został zwolniony oraz, że „kierownik nie wyjaśniał tej sprawy”, „rozmowy na temat wypalonej dziurki nie było”. Według Sądu Pierwszej instancji, nawet gdyby w rzeczywistości doszło do przeprowadzenia z powodem rozmów o stwierdzonych usterkach, to pozwana nie udowodniła, aby powód miał świadomość, że to konkretnie te uszkodzenia stanowiły przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Nie wynika to w szczególności z treści samego wypowiedzenia. Poza tym z zeznań przesłuchanych świadków, w szczególności świadka A. W. (1), nie wynika, aby przyczyną wypowiedzenia były stwierdzone usterki. Pozwana podała bowiem, że przyczyną wypowiedzenia jest postawa pracownika polegająca na braku przyjmowania odpowiedzialności za szkody. Sąd Rejonowy zwrócił jednak uwagę, że powód był wieloletnim pracownikiem, co oznacza, że pracodawcę satysfakcjonowało wykonywanie przez niego pracy. Na powoda nie były nakładane kary porządkowe. Pracodawca nie obciążał go również notami za uszkodzenia, nie kierował do niego pism w tym zakresie oraz nie zobowiązywał do złożenia wyjaśnień na piśmie. Według Sądu Rejonowego, wskazana w wypowiedzeniu przyczyna nie jest konkretna. Zarazem Sąd ten podkreślił, że pozwana nie udowodniła, aby powód w rzeczywistości dopuścił się uszkodzenia tapicerki pojazdu. Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, powód należał do kierowców dbających o sprzęt, zaś pewne uszkodzenia, na które powoływał się pracodawca, wynikały z normalnej eksploatacji pojazdu. Jednocześnie podkreślone zostało, że świadek J. O. zeznał, iż powód był tzw. kierowcą „skoczkiem”. Nie miał przypisanego jednego pojazdu, ponieważ jeździł samochodami, które zjeżdżały do firmy. Nie był więc w stanie każdorazowo kontrolować przejmowanych pojazdów. Jest oczywiste, że mógł nie dostrzec takiej usterki jak wypalona w tapicerce dziurka od papierosa, która mogła zostać spowodowana przez kierowcę przejmującego samochód po powodzie. Do takiego wniosku Sąd pierwszej instancji doszedł biorąc pod uwagę, że z protokołu z dnia 20 stycznia 2018r., na podstawie którego powód przekazał pojazd P. S., nie wynika, aby powyższa usterka została w przekazywanym pojeździe znaleziona. Także przedstawiony przez pozwaną dowód w postaci zdjęć uszkodzonej tapicerki, które zostały wykonane w dniu 20 stycznia 2018r. o godz. 12:56 nie świadczy o tym, że uszkodzenie zostało spowodowane przez powoda. Mogło zostać zrobione zarówno przez osobę, która przejęła pojazd od powoda, jak również przez osobę, od której powód przejął pojazd. Dodatkowo Sąd Rejonowy podkreślił, że zdjęcia wskazują, że wypalona dziura była niewielkich rozmiarów i mogła zostać zrobiona dużo wcześniej. Strona pozwana nie udowodniła, że to właśnie powód był odpowiedzialny za przedmiotowe uszkodzenie. Próba obciążenia powoda odpowiedzialnością za uszkodzenie, którego nie dopuścił się, jest niedopuszczalna i nie może stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia okoliczność wykazana zdjęciami zrobionymi przez P. S.. Ze zdjęć wynika, że zostały wykonane w dniu 20 stycznia 2018r. o godz.12:56, natomiast pojazd został przejęty od powoda o godz. 10:30 i z protokołu przejęcia pojazdu nie wynika, aby P. S. zauważył tę usterkę wcześniej.

Jedynie na marginesie Sąd Rejonowy podkreślił, że w toku postępowania strona pozwana konsekwentnie podnosiła, iż z powodem została zawarta umowa o powierzeniu mienia. Wobec tego, zdaniem pozwanej, powód ponosił pełną odpowiedzialność za szkodę powstałą w mieniu pracodawcy. Nie ulega jednak wątpliwości, że pracodawca nie wytoczył przeciwko pracownikowi powództwa o zapłatę odszkodowania z tytułu szkody powstałej w jego mieniu, a przedmiotowe postępowanie dotyczyło zasadności wręzonego powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w kontekście podanej w nim przyczyny wypowiedzenia.

W podsumowaniu przeprowadzonych rozważań Sąd pierwszej instancji wskazał, że wobec tego, że przyczyny wypowiedzenia są niekonkretne, nieprawdziwe i nierzeczywiste, żądanie powoda zostało ocenione jako zasadne. Na podstawie art. 45 § 1 k.p. i 47<sup>1</sup> k.p. zasądzeniu na jego rzecz podlegało więc odszkodowanie w kwocie 9.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 26 marca 2018r., tj. od dnia doręczenia pozwanej wezwania do zapłaty, do dnia zapłaty.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł, biorąc za podstawę art. 98 § 1 k.p.c. oraz okoliczność, że powód, którego żądanie zostało uwzględnione co do zasady, jest w sprawie stroną wygrywającą. Wysokość kosztów została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. 2018r., poz. 300) Sąd pierwszej instancji nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 450 zł (9.000 zł x 5%) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd pierwszej instancji orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., nadając go wyrokowi w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 2 października 2019r. wraz z uzasadnieniem, k. 297 i k. 303 - 308).

Apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji złożyła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie:

I. art. 30 § 4 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że:

a) wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w postaci całkowitej utraty zaufania na zajmowanym przez niego stanowisku nie była konkretna, prawdziwa i rzeczywista, a ponadto, że rzeczywistymi przyczynami wypowiedzenia były szkody spowodowane przez powoda w powierzonym mu mieniu - tym samym zaś rozwiązanie stosunku pracy nie było rzekomo zgodne z art. 30 § 4 k.p., podczas gdy:

- w każdym przypadku przyczyny wypowiedzenia należy rozpatrywać w kontekście innych znanych pracownikowi okoliczności;
- dopuszczalne jest nawet jedynie formalne wskazanie przyczyn wypowiedzenia bez ich dokładnego i konkretnego opisywania przez pracodawcę;
- powód miał świadomość szkód dokonanych przez niego w mieniu powierzonym mu przez pozwaną w postaci uszkodzonego lusterka ciągnika siodłowego o nr bocznym (...) oraz wypalenia poszycia siedziska kierowcy w ciągniku siodłowym o nr bocznym (...), co zostało potwierdzone przez samego powoda - „dowiedziałem się od pracowników w biurze, że przyczynami wypowiedzenia mogło być wypalenie dziurki w tapicerce. (...) Chciałem

naprawić to we własnym zakresie (...). Tak to są moje podpisy, pracownik biura zauważył tą usterkę. Podpisałem ten protokół, ponieważ lusterko było pęknięte (...). Z tego co mi wiadomo to te pojazdy są chyba w leasingu”, co oznacza, że przyczyna wskazana przez pozwaną w wypowiedzeniu była konkretna, prawdziwa i rzeczywista, a nadto zaistniała (jako utrata zaufania) na skutek uprzednich zachowań powoda (wyrządzenie szkód i odmowa przyjęcia z tego tytułu odpowiedzialności);

b) przedstawianie przez pozwaną w trakcie postępowania przyczyn utraty zaufania do powoda stanowiło rozszerzenie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ pozwana nie wskazała wprost tych zdarzeń w wypowiedzeniu, podczas gdy okoliczności wskazane przez pozwaną w istocie wyjaśniają przyczyny utraty zaufania do powoda, a zatem w niniejszym postępowaniu pozwana nie rozszerzyła przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem od początku i niezmiennie jego przyczyną była postawa powoda, polegająca na braku przyjmowania odpowiedzialności za wyrządzone szkody, która w konsekwencji doprowadziła do utraty zaufania;

II. art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z oświadczeniem woli pozwanej, stanowiącym wypowiedzenie umowy o pracę z powodem, poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu przez Sąd Pierwszej instancji, że:

a) w momencie wręczenia powodowi wypowiedzenia „nie wyjaśniono mu, co konkretnie oznaczają ogólnikowe stwierdzenie zawarte w wypowiedzeniu”;

b) „powód miał świadomość, że to konkretnie te uszkodzenia stanowiły przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę”;

c) „z treści przesłuchanych świadków, w szczególności świadka A. W. (1), nie wynika, aby przyczyną wypowiedzenia były stwierdzone usterki” oraz że „wskazana w wypowiedzeniu przyczyna nie była konkretna”;

d) wypowiedzenie stanowi próbę obciążenia powoda odpowiedzialnością za uszkodzenie, którego nie dopuścił się i jako takie nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia, podczas gdy okoliczności, w których zostało powodowi przedłożone wypowiedzenie oraz sama jego treść wskazują, że:

- pierwszoplanową przyczyną wypowiedzenia była utrata zaufania, nie zaś zdarzenia poprzedzające w postaci wyrządzenia szkód przez powoda oraz demonstracja przez niego nieprawidłowej postawy pracowniczej;
- w treści wypowiedzenia nie zawarto ogólnikowych stwierdzeń, ponieważ konkretnie wskazano, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest utrata zaufania do powoda w związku z wyrządzonymi przez niego szkodami (w okresie dwóch miesięcy przed datą sporządzenia wypowiedzenia) oraz brak przyjmowania przez niego odpowiedzialności za te szkody. Powyższe zaś odniesienie się do szkód należy uznać za wystarczające, albowiem we wskazanym czasookresie brak było innych szkód wyrządzonych przez powoda (lub nawet szerzej - zarzucanych mu);
- wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była konkretna, bowiem pozwana wprost wskazała, że przyczyną utraty zaufania jest także niemożliwość wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych wynikających z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz art. 8 § 2 ust. 9 Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanej w okresie zatrudnienia powoda, tj. niedopuszczanie do sytuacji mogących wyrządzić szkodę oraz dbanie o powierzone powodowi mienie pozwanej;

III. art. 124 § 3 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że w przypadku powierzenia mienia z obowiązkiem zwrotu, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik wyrządził szkodę w powierzonym mieniu, podczas gdy zgodnie z art. 124 k.p., po wykazaniu przez pracodawcę faktu prawidłowego powierzenia mienia pracownikowi oraz wskazania szkody w powierzonym mieniu, to na pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania, że to nie on jest odpowiedzialny za szkodę w powierzonym mieniu, czemu powód w niniejszej sprawie nie sprostał w odniesieniu do obu szkód będących pośrednio przedmiotem sporu;

IV. art. 108 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że za uszkodzenia spowodowane przez powoda w ciągniku siodłowym nr (...) i (...) pozwana winna nałożyć na powoda kary porządkowe, podczas gdy zamknięty katalog kar porządkowych wskazanych w art. 108 k.p. nie przewiduje możliwości nałożenia na pracownika kary porządkowej za spowodowane przez niego szkody w powierzonym mu mieniu pracodawcy;

V. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nieprawidłową, nielogiczną i niewszechstronną ocenę dowodów zgromadzonych w sprawie odnoszących się do:

a) twierdzeń powoda wskazanych w pozwie, tj. przyznania przez niego, że „miało miejsce lekkie, eksploatacyjne naruszenie tapicerki pojazdu, jednakże takowe wynikają ze zwykłego, normalnego jej użytkowania” i wyjaśnień złożonych w dniu 18 września 2019r., zgodnie z którymi „chciałem naprawić to we własnym zakresie, ale kierownik chciał oddać auto do salonu by została wymieniona cała tapicerka” oraz ich pominięcie, co doprowadziło do uznania, że powód nie jest odpowiedzialny za wypalenie dziury żarem z papierosa, podczas gdy powyższe dowody wskazują, że ponosi on odpowiedzialność za powyższe zdarzenie;

b) wyjaśnień złożonych przez powoda w dniu 18 września 2019r. - „tak to są moje podpisy, tam na protokole. Pracownik biura zauważył tą usterkę. Podpisałem ten protokół, ponieważ lusterko było pęknięte (...)” oraz zeznań świadka A. W. (1) złożonych podczas rozprawy w dniu 28 października 2018r. - „rozmowy były prowadzone zarówno gdzie uszkodził lusterko, gdzie odmówił naprawy szkody, wskazując, że «on nie wie jak to się stało”. „A. P. nie kwestionował tego, że to on dokonał tych uszkodzeń, on przyznał się do tego czynu” i ich całkowite pominięcie, co doprowadziło do uznania przez Sąd pierwszej instancji, że powód nie był odpowiedzialny za uszkodzenie lusterka w ciągniku siodłowym o nr bocznym (...), podczas gdy powyższe dowody w sposób oczywisty potwierdzają, że ponosił odpowiedzialność, zaś jego postawa spowodowała całkowitą utratę zaufania;

c) protokołów powierzenia stanowiska pracy, jego wyposażenia, dokumentacji i materiałów z dnia 5 stycznia 2018r., z dnia 20 stycznia 2018r. i z dnia 22 stycznia 2018r. dotyczących pojazdu o numerze bocznym (...), oświadczenia P. S. z dnia 22 stycznia 2018r., dokumentacji fotograficznej zrobionej przez P. S. w dniu 20 stycznia 2018r. o godzinie 12:56 oraz zeznań świadka J. O. złożonych podczas rozprawy w dniu 27 lutego 2019r. - „P. S. nie pali papierosów”, co doprowadziło do nieprawidłowego przyjęcia przez Sąd pierwszej instancji, jakoby bez znaczenia pozostawał fakt wypalenia dziury w poszyciu siedziska kierowcy ciągnika siodłowego, podczas gdy:

- ze zdjęć tych wynika, że P. S. zauważył dodatkową szkodę w pojeździe zdanym przez powoda dopiero w dniu 22 stycznia 2018r., zaś dokumentacja fotograficzna sporządzona przez P. S. stanowiła dowód szkody spowodowanej w ciągniku przez powoda;
- P. S. nie pali papierosów, a tym samym nie mógł spowodować szkody w postaci wypalenia żarem z papierosa poszycia siedziska kierowcy;
- nie powierzono wskazanego pojazdu innym kierowcom w okresie 20-22 stycznia 2018r., którzy mogli dokonać uszkodzenia w postaci wypalenia dziury żarem papierosowym;
- powód nie sprostał ciężarowi dowodzenia z art. 124 § 3 k.p.;

d) zeznań świadka A. W. (1) złożonych podczas rozprawy w dniu 28 października 2018r., co doprowadziło do uznania przez Sąd pierwszej instancji, że „nie zdarzają się sytuacje, aby kierowcy sporządzali dodatkowe oświadczenia dotyczące znalezionych usterek”, podczas gdy ww. świadek jednoznacznie zeznał, że jeżeli „zdarza się sytuacja tego typu, że samochód wyjeżdża, a kierowca, który odbiera samochód, zgłasza kwestie, że coś jest nie tak - jeżeli czegoś nie dopisał, to podstawą jest wykonane zdjęcie”;

e) zeznań świadka J. O. złożonych podczas rozprawy w dniu 27 lutego 2019r., co doprowadziło do błędnego ustalenia przez Sąd Rejonowy, że „nie było praktykowane, aby kierowcy sporządzali dodatkowe oświadczenie o znalezieniu usterki. Takie oświadczenia nie były uwzględniane przez pracodawcę”, podczas gdy świadek jednoznacznie zeznał,



że „jeśli kierowca po jakimś czasie zauważył jakieś uszkodzenie po wyjeździe, to robi dokumentację zdjęciową i zgłasza, że przy przekazaniu nie zauważył tego uszkodzenia i wtedy pracownik wpisuje, że danego dnia po zgłoszeniu przez kierowcę dopisuję szkodę oraz, że „uszkodzenia tapicerki były zapisywane w systemie i każdy kierowca, który przejmował pojazd miał zapisane, że jest takie uszkodzenie albo zabrudzenie tapicerki”, „kierowca który podejmuje pojazd, to w jego interesie jest sprawdzenie wyposażania pojazdu i stan techniczny. Sprawdzenie szyby, lusterek itp. To jest w interesie kierowcy, bo jeśli pobieramy pojazd i podpisujemy protokół, to jeśli pojawi się jakieś uszkodzenie, to może to działać na naszą niekorzyść. Czas na wynajdywanie uszkodzeń jest przy przejęciu pojazdu” w związku z zeznaniami złożonymi przez P. M. działającego w imieniu pozwanej podczas rozprawy w dniu 18 września 2019r., który wskazał, iż „w trakcie przekazania pojazdu kierowcy są zwalniani z odpowiedzialności za poprzednich użytkowników. Kierowcy mają obowiązek dokładnie sprawdzić cały pojazd” oraz w związku z pkt 2.3. umowy powierzenia mienia z dnia 25 stycznia 2013r., zgodnie z którą „pracownik odpowiada za powierzone mu mienie od chwili podpisania protokołu do chwili zdania mienia pracodawcy, w tym w szczególności za wszystkie uszkodzenia, ubytki powstałe w powierzonym mieniu lub utratę tego mienia w ww. okresie” co doprowadziło do błędnego ustalenia przez Sąd pierwszej instancji, jakoby fakt, iż powód był kierowcą „skoczkiem” powodował, że nie był w stanie każdorazowo kontrolować każdego przejmowanego pojazdu i tym samym mógł nie dostrzec usterki w postaci wypalenia dziury w poszyciu siedziska oraz, że nie jest on odpowiedzialny za to zdarzenie, podczas gdy z przytoczonych wyżej dowodów w sposób jasny wynika, że wszystkie uszkodzenia są zapisywane w protokołach powierzenia ciągników siodłowych, zaś każdy kierowca w momencie powierzenia mu mienia ma obowiązek dokładnego zbadania stanu powierzzonego mienia, a tym samym w razie wykrycia szkód w powierzonym mieniu oraz również w razie braku późniejszego wykrycia i udokumentowania szkód jest pracownikiem uznawanym za odpowiedzialnego za daną szkodę;

f) zeznań świadka J. O. złożonych podczas rozprawy w dniu 27 lutego 2019r. o treści „podczas mojej pracy i kontaktów z kierowcą nie miałem zastrzeżeń do powoda jeśli chodzi o wykonywanie obowiązków kierowcy” w związku z wiadomościami e-mail ww. świadka przedłożonymi przez pozwaną w drodze wniosku dowodowego w dniu 12 marca 2018r., co spowodowało, iż Sąd pierwszej instancji uznał, że pozwana, a także świadek J. O., jeszcze w trakcie świadczenia pracy na rzecz pracodawcy nie kierowali do powoda uwag w zakresie wykonywania przez niego pracy, podczas gdy zeznania świadka J. O. w przytoczonym wyżej zakresie należy uznać za niewiarygodne, albowiem są sprzeczne z dowodem z dokumentu, ponieważ świadek zgłaszał inne uszkodzenia pojazdów dokonywane przez powoda we wskazanej korespondencji e-mail;

g) zeznań świadka P. W. z dnia 14 września 2018r. oraz świadka A. W. (1) z dnia 28 października 2018r., co doprowadziło do błędnego ustalenia przez Sąd Rejonowy jakoby: pozwaną satysfakcjonowała sposób wykonywania przez powoda pracy, pozwana nigdy nie kierowała do powoda żadnych uwag i wątpliwości co do sposobu wykonywania przez niego pracy oraz powód należał do kierowców dbających o powierzony sprzęt, podczas gdy uszkodził lustro najazdowe w pojeździe o nr bocznym nr (...) w okresie od 7 grudnia 2017r. do 11 grudnia 2017r. oraz uszkodził poszycie siedziska kierowcy w pojeździe o nr bocznym nr (...) w okresie od 5 stycznia 2018r. do 22 stycznia 2018r., a więc przed wręczeniem wypowiedzenia pozwana poinformowała powoda o szkodach, które spowodował, co w konsekwencji oznacza, że pracodawca miał uwagi co do pracy wykonywanej przez powoda, który nie był kierowcą dbającym o powierzony sprzęt, a tym samym postawa pracownicza przez niego prezentowana uzasadniała utratę zaufania;

h) zeznań świadka A. W. (1) z dnia 25 października 2018r., co doprowadziło do błędnego ustalenia przez Sąd Rejonowy, jakoby pozwana w momencie wręczania wypowiedzenia rzekomo nie wyjaśniła powodowi przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy kwestie te zostały przedstawione przez A. W. (1), a powód miał świadomość wyrządzenia szkód, których jednym z następstw była utrata zaufania stanowiąca przyczynę wypowiedzenia, bowiem świadek jednoznacznie zeznał, iż w trakcie odczytywania wypowiedzenia powód oświadczył, iż „nie podpisze wypowiedzenia, bo najpierw musi się skonsultować ze swoim prawnikiem”;

i) działający w imieniu pozwanej P. M., pomimo próśb powoda o spotkanie i wyjaśnienie sytuacji, najpierw deklarował chęć rozmowy, a w umówionym dniu nie odbierał od niego telefonu i unikał kontaktu, podczas gdy działający w imieniu pozwanej P. M. przeprowadził rozmowę z powodem i wskazał, że nie zna konkretnych przyczyn wypowiedzenia jego umowy o pracę, bowiem pozwana zatrudnia ponad siedmiuset pracowników, co powoduje, iż decyzje w zakresie

stosunków pracy podejmują bezpośredni przełożeni, nie zaś zarząd pozwanej, który nie jest fizycznie w stanie znać sytuacji każdego pracownika;

j) zeznań świadka P. W. z dnia 14 września 2018r. oraz świadka A. W. (1) z dnia 28 października 2018r., co doprowadziło do błędnego ustalenia, jakoby powód nie był odpowiedzialny za zdarzenie dotyczące wypalenia dziury w tapicerce ciągnika siodłowego o numerze bocznym (...), a zatem pozwana nie miała podstaw do utraty zaufania na zajmowanym przez niego stanowisku, podczas gdy powód wskazywał, że jest odpowiedzialny za to zdarzenie, ale nie pokryje kosztów naprawy spowodowanej przez siebie szkody oraz, że powyższe zdarzenie stanowi jedynie jedno z co najmniej dwóch zdarzeń stanowiących przyczynę utraty zaufania do powoda, zaś to postawa przez niego prezentowana spowodowała całkowitą utratę zaufania pozwanej;

VI. art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 203 § 2 zdanie drugie k.p.c. poprzez jego błędne zastosowanie polegające na zasądzeniu od pozwanej na rzecz powoda całości kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, podczas gdy pierwotne roszczenie powoda obejmowało kwotę 12.000 zł, które w dniu 18 września 2019r. zmodyfikował do kwoty 9.000 zł, co oznacza, iż w zakresie kwoty 3.000 zł cofnął pozew, a tym samym w tym zakresie należy uznać go za stronę przegrywającą proces.

Z ostrożności procesowej, na wypadek nieuwzględnienia przez Sąd pierwszej instancji zarzutów oznaczonych jako I - VI, pozwana zarzuciła naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym do dnia 6 listopada 2019r., względnie art. 327 § 1a k.p.c. w brzmieniu od dnia 7 listopada 2019r., poprzez zaniechanie wskazania przez Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia wszystkich dowodów, na których oparł się, czyniąc ustalenia faktyczne oraz faktów, które uznał za udowodnione oraz pominięcie w całości szkody związanej z uszkodzeniem lusterka najazdowego, skutkujących utratą zaufania do powoda jako pierwszoplanową przyczyną wypowiedzenia, czego konsekwencją jest nierozstrzygnięcie istoty sprawy oraz brak możliwości pełnej kontroli instancyjnej zaskarżonego wyroku. Również z ostrożności procesowej, na wypadek nieuwzględnienia przez Sąd pierwszej instancji wskazanych powyżej zarzutów, pozwana wskazała na błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na przyjęciu, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu nie spełniają przesłanek z art. 30 § 4 k.p., podczas gdy Sąd pierwszej instancji zaniechał zbadania i oceny przesłanek szkody związanej z uszkodzeniem lusterka najazdowego, skutkującej utratą zaufania do powoda, która była pierwszoplanową przyczyną wypowiedzenia, jak również skutecznego powierzenia powodowi mienia przez pozwaną na podstawie stosownej umowy.

Mając na uwadze powyższe pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu przed Sądem Pierwszej instancji oraz przed Sądem pierwszej instancji, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (apelacja strony pozwanej z dnia 3 grudnia 2019r., k. 311 - 337).

Pełnomocnik powoda A. P. podczas rozprawy apelacyjnej przeprowadzonej w dniu 25 marca 2021r. wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego (protokół rozprawy apelacyjnej, k. 362 - 363).

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

Apelacja strony pozwanej podlegała uwzględnieniu.

Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia z urzędu bierze jednak pod uwagę nieważność postępowania. Wynikający z ww. przepisu obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji rozumiany jest jako bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice i zarazem jako nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2017r., II UZ 15/17). Sformułowanie "w granicach apelacji", użyte w ww. przepisie oznacza, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów

podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania i orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008r., III CZP 49/07; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 czerwca 2016r., III AUa 806/15). W świetle powyższego sąd odwoławczy ma więc nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny (art. 382 k.p.c.), przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006r., I PK 169/05).

Apelacja strony pozwanej zawiera między innymi zarzut błędnej oceny zgromadzonych dowodów i w konsekwencji błędnych ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku, który wymaga analizy w pierwszej kolejności. Zgodnie z poglądami orzecznictwa z błędem tego rodzaju mamy do czynienia, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 1 lutego 2013r., V ACa 721/12). Zarzut błędu w ustaleniach faktycznych jest więc zasadny, gdy sąd ustali stan faktyczny w oderwaniu od zgromadzonych dowodów (tzw. błąd braku), jak i wtedy, gdy podstawą ustaleń faktycznych uczyniono wprawdzie wszystkie ujawnione w toku rozprawy dowody, lecz dokonano ich nieprawidłowej oceny z punktu widzenia zasad logiki, wskazań wiedzy czy doświadczenia życiowego (tzw. błąd dowolności). Zarzut ten jest z istoty rzeczy powiązany z zarzutem naruszenia przepisów postępowania (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 15 stycznia 2016r., I ACa 990/15). Do przyjęcia trafności zarzutu nie wystarcza wskazanie innej, możliwej na gruncie zebranych dowodów wersji faktycznej, bowiem konieczne jest wskazanie, które z istotnych dowodów zostały pominięte, bądź które z nich ocenione zostały z naruszeniem przywołanych wyżej zasad. Środek odwoławczy zawierający zarzut błędu w ustaleniach faktycznych, niespełniający powyższych wymagań, stanowi w istocie rzeczy jedynie bezpodstawną polemikę ze stanowiskiem sądu, korzystającą z ochrony przewidzianej w art. 233 k.p.c.

Uwzględniając zaprezentowane poglądy, Sąd Okręgowy ocenił, że zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. jest trafny. Ocena dowodów, którą zaprezentował Sąd Rejonowy, jest w dużej części wadliwa, skutkiem czego ustalenia faktyczne wymagają korekty. Korekta ta nie musi być poprzedzona przeprowadzeniem przez Sąd drugiej instancji postępowania dowodowego, ponieważ jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999r. (III CZP 59/98 OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124) zmiana ustaleń faktycznych stanowiących podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji może zostać dokonana w postępowaniu apelacyjnym bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania. W przedmiotowej sprawie nie zachodziła konieczność, by niektóre bądź wszystkie dowody ponownie przeprowadzić albo by uzupełnić materiał dowodowy, gdyż ten, który Sąd Rejonowy zgromadził jest wystarczający dla dokonania ustaleń. Sąd drugiej instancji, jako konieczne – zgodnie z argumentacją strony pozwanej, zaprezentowaną w apelacji - ocenił przeprowadzenie ponownej, odmiennej oceny zeznań świadków i stron, i w jej następstwie poczynienie częściowo odmiennych ustaleń faktycznych. W części dotyczącej warunków zatrudnienia powoda, jego obowiązków, jak również zasad powierzania mienia i rozliczania się z niego oraz przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i okoliczności, w jakich doszło do złożenia powodowi oświadczenia w tym przedmiocie, Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia, których nie było podstaw kwestionować i powtarzać. Natomiast w zakresie obejmującym ogólną politykę pozwaną w zakresie użytkowania pojazdów służących do przewozu towarów, odnośnie usterek stwierdzonych w pojazdach powierzonych powodowi i zasad informowania pracodawcy o takich usterek, a także w części dotyczącej zachowania powoda wobec żądania pracodawcy naprawy uszkodzeń, Sąd drugiej instancji ustalił następujące okoliczności:

(...) sp. z o.o. na podstawie umowy leasingu użytkuje pojazdy, które powierza pracownikom w celu wykonania wynikających z umów o pracę obowiązków związanych z przewozem towarów. Pojazdy te co dwa lub trzy lata zdaje i wówczas powoływany jest niezależny rzeczoznawca, który dokonuje kontroli w zakresie ich stanu technicznego. W przypadku stwierdzenia uszkodzeń w pojeździe, pozwana spółka jest zobowiązana do pokrycia kosztów naprawy. Jeśli zaś uszkodzenia powstałe podczas użytkowania pojazdów, stanowią zagrożenie i uniemożliwiają ich prawidłową, bieżącą eksploatację, pozwana spółka samodzielnie na bieżąco dokonuje napraw. Zdarza się, że za zgodą pozwanej

naprawy przeprowadzają we własnym zakresie kierowcy odpowiedzialni za określone uszkodzenie (zeznania świadków: P. W., M. K., M. N. i A. W. (1), k. 187-188 i 230).

Kierowcy w pozwanej spółce są świadomi konieczności zgłaszania usterek stwierdzonych w powierzanych im pojazdach. Przed przystąpieniem do pracy są w tym zakresie szkoleni przez pracodawcę (zeznania świadków: P. W., M. K., M. N. i A. W. (1), k. 187-188 i 230).

Procedura powierzenia pojazdu kierowcy jest przeprowadzana w bazie. Kierowca jest zobowiązany, aby wspólnie z pracownikiem bazy, obejrzeć pojazd w celu oceny jego stanu technicznego, wyposażenia i ilości paliwa. W sytuacji, gdy samochód został zdany przez poprzedniego użytkownika w obecności pracownika bazy, wówczas kierowca przejmujący samochód na tym samym protokole zdania potwierdza podpisem, że jego stan techniczny nie budzi żadnych zastrzeżeń. W spółce możliwy jest również odbiór samochodu bez pośrednictwa pracownika bazy. Zdarza się tak poza godzinami pracy bazy. W tym przypadku kierowca sam ocenia stan techniczny samochodu i podpisuje protokół. Jeżeli przejmujący samochód dostrzeże usterki, wówczas spór rozstrzygają pracownicy bazy. Każdy kierowca ma nieograniczony czas na dokładne obejrzenie samochodu (zeznania świadków P. W., M. K. i A. B., k. 187-188 i 230).

Powód w trakcie zatrudnienia w pozwanej spółce w przeszłości uszkodził klosz w pojeździe, który został mu powierzony. Z uwagi na to, że usterka była niewielka i powód zgodził się odpracować koszt związany z jej naprawą, to nie została wystawiona przez pracodawcę nota obciążeniowa (zeznania świadka A. B., k. 230).

Protokołem z dnia 7 grudnia 2017r. powierzono powodowi ciągnik o numerze (...). W dniu 11 grudnia 2017r. nastąpił jego zwrot przez powoda. W protokole przekazania pojazdu kolejnemu kierowcy została zamieszczona uwaga „lusterko najazdowe pęknięte”, ponieważ pracownik bazy zauważył uszkodzenie w tym zakresie. Powód podpisał protokół. Koszty naprawy lusterka to kwota 791,45 zł, jednak A. P. odmówił partycypowania w tych kosztach (protokoły powierzenia stanowiska pracy, jego wyposażenia, dokumentacji i materiałów – k. 81-98, 123- 136 i 138-151; zdjęcia - k. 77-79; wycena naprawy lusterka – k. 102; zeznania świadków P. W. i A. W. (1), k. 187-188 i 230).

W dniu 5 stycznia 2018r. powodowi powierzono ciągnik o numerze (...), co potwierdza sporządzony w tej dacie protokół, w którym nie zamieszczono uwag odnośnie uszkodzeń pojazdu. A. P. zdał go w dniu 20 stycznia 2018r. z uszkodzonym poszyciem fotela wskutek wypalenia otworu żarem z papierosa. Podczas zdawania pojazdu nie wskazał jednak żadnych uszkodzeń. Pobierającym pojazd od powoda w ww. dacie był P. S.. Przekazanie pojazdu odbyło się w obecności pracownika bazy M. N.. M. N. był obecny również w czasie przekazania wymienionego pojazdu przez P. S. J. S. w dniu 22 stycznia 2018r. W tej dacie wykonał zdjęcie dziury wypalanej w tapicerce, kiedy P. S. zgłosił mu tego rodzaju uszkodzenie i sporządził pisemne oświadczenie o treści: „Ja P. S. oświadczam, iż w dniu 22.01.2018 r. wykonując zlecenie techniczne o nr: (...)/ (...) pobierając auto zauważyłem wypaloną dziurę w fotelu kierowcy. Pobierając auto o nr rej. (...) zgłosiłem to pracownikom bazy, aby wykonali zdjęcia. Jestem osobą niepalącą.” (protokoły powierzenia stanowiska pracy, jego wyposażenia, dokumentacji i materiałów – k. 81-98, 123- 136 i 138-151; zdjęcia - k. 77-79, zeznania świadków P. W., A. B. i M. N., k. 187-188 i 229, oświadczenie P. S. z dnia 22 stycznia 2018r., k. 153).

Adnotacja o wypalanej dziurze w fotelu została zamieszczona w systemie w dniu 24 stycznia 2018r. o godz. 14:45. Koszt naprawy siedziska fotela kierowcy został wyceniony na 1.484,09 zł netto (wydruk z systemu, k. 100; wycena wymiany tapicerki fotela, k. 104). Powód dzień wcześniej, a więc 23 stycznia 2018r., w obecności A. W. (1), M. N. i A. B. przyznał się do winy, potwierdzając, że jest odpowiedzialny za wypalenie dziury w tapicerce fotela żarem od papierosa, który palił w kabinie podczas prowadzenia samochodu. Nie zgodził się jednak na pokrycie kosztów naprawy samochodu, ponieważ uznał, że jest to sprawa pracodawcy (zeznania świadków: P. W., A. B., M. N. i A. W. (1), k. 187-188 i 230; notatka służbowa z dnia 23 stycznia 2018r., k. 41).

Wskazane okoliczności faktyczne Sąd Okręgowy ustalił na podstawie powołanych dokumentów, a także w oparciu o zeznania świadków: P. W., M. K., A. B., M. N. i A. W. (1).

Wymienione dokumenty w przeważającym zakresie zostały uwzględnione również przez Sąd Rejonowy i ocenione jako wiarygodne. Tę ocenę Sąd drugiej instancji podziela z zastrzeżeniem, że poza dokumentami, na które powołał się Sąd pierwszej instancji, istotne w sprawie okoliczności faktyczne należało ustalić również na podstawie notatki służbowej z dnia 23 stycznia 2018r. oraz oświadczenia P. S. z dnia 22 stycznia 2018r. Jeśli chodzi o pierwszy z wymienionych dokumentów, to Sąd Rejonowy wprawdzie powołał się na niego, ale nie w zakresie tego, czego on dotyczy. Ze wskazanego dokumentu wynika, że z powodem została przeprowadzona rozmowa, której przebieg potwierdzili obecni wówczas pracownicy M. N. i A. B. oraz przeprowadzający rozmowę A. W. (2). Sąd pierwszej instancji natomiast, ustalając stan faktyczny, nie wskazał na okoliczności, które z notatki służbowej wynikają, a zarazem dokumentu tego nie zakwestionował. W części uzasadnienia zaskarżonego wyroku, obejmującej ocenę dowodów, wskazał że dowody z dokumentów, w tym notatkę służbową z 23 stycznia 2018r., ocenił jako wiarygodne. Jednocześnie wadliwie nie poczynił ustaleń co do okoliczności, które ta notatka potwierdza, a wynika z niej to, co potwierdzili w zeznaniach świadkowie: A. W. (1), M. N. i A. B.. Jeśli chodzi zaś o oświadczenie P. S. z dnia 22 stycznia 2018r. oraz zeznania świadków: P. W., M. K., A. B., M. N. i A. W. (1), które z tych samych przyczyn zostały ocenione jako niewiarygodne, to Sąd drugiej instancji oceny Sądu Rejonowego nie podzielił. Ocena ta ogólnie rzecz ujmując prowadzi do konkluzji, że z materiału dowodowego zaferowanego przez strony, w szczególności w zakresie osobowych środków dowodowych, Sąd pierwszej instancji, dokonując dowolnej i wybiórczej analizy, uwzględnił w zasadzie to tylko, co wskazał sam powód i świadek J. O.. Odnośnie zeznań pozostałych świadków Sąd Rejonowy ogólnie wskazał, że dał im wiarę w zakresie, w jakim znalazły potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, przy czym nie wyjaśnił, co miał na myśli. Analiza ustalonego stanu faktycznego i dowody powołane jako potwierdzające poszczególne elementy, tych wątpliwości nie rozwiewają. Analizując jednak rozważania w części, w jakiej Sąd odmówił wiary zeznaniom świadków, można ustalić, że spośród tego co zeznawali P. W., M. K., A. B., M. N. i A. W. (1), Sąd Rejonowy nie dał wiary niczemu co odnosiło się do kwestii usterek w postaci uszkodzonego lusterka najazdowego i wypalanej dziury w tapicerce oraz zachowania powoda w związku z oczekiwaniem pracodawcy naprawy tych uszkodzeń. Powody, dla których tak się stało, są nieprzekonujące i mało logiczne. Oczywiście trudno nie zgodzić się z tym, że żaden ze świadków nie widział naocznie momentu wyrządzenia przez powoda wymienionych szkód, ta okoliczność nie oznacza jednak automatycznie niewiarygodności zeznań świadków. W przypadku P. W. i M. K., których relacja była oparta na tym, co im przekazano, można i należy dać wiarę w zakresie tego, co dotyczy procedury związanej z naprawianiem szkód przez pracowników oraz procedury związanej z podjęciem decyzji odnośnie rozwiązania z powodem umowy o pracę. Jeśli chodzi natomiast o A. W. (1), A. B. i M. N., to ich zeznania są spójne i zgodne z treścią notatki służbowej z 23 stycznia 2018r., z oświadczeniem P. S. z dnia 22 stycznia 2018r. oraz dodatkowo z tym, co w toku procesu twierdził sam powód, bo przecież nie można zapomnieć, że już w pozwie przyznał, że miało miejsce lekkie, eksploatacyjne uszkodzenie tapicerki pojazdu (k. 3). Sąd Rejonowy tymczasem, pomijając pełną zgodność wymienionych dowodów odnośnie przyznania przez powoda spowodowania usterki w postaci wypalanej dziury w tapicerce oraz odmowy pokrycia kosztów naprawy, nie ustalił prawidłowo okoliczności faktycznych, z powodów które są niejasne i stanowią jedynie ogólne dywagacje na temat tego, co według Sądu Rejonowego wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego. Ten materiał natomiast – mimo, że nikt z przesłuchanych nie widział samego wypalenia przez powoda dziury w tapicerce i uszkodzenia lusterka najazdowego – potwierdza odpowiedzialność powoda za ww. usterki, jego przyznanie się do winy odnośnie pierwszej nich oraz postawę, jaką powód zaprezentował w rozmowie z A. W. (1), w obecności innych pracowników.

Wracając do zeznań powoda oraz zeznań świadka J. O., którym Sąd pierwszej instancji przyznał walor dowodów najbardziej wiarygodnych i najistotniejszych, podkreślić trzeba – powielając tę argumentację, której użył Sąd Rejonowy – że J. O. przedstawił ogólne zasady rozliczeń kierowców z powierzonego im mienia, zasady powierzania mienia oraz własną ocenę pracy powoda, natomiast nie był świadkiem rozmów z powodem dotyczących tych zdarzeń, o które w tym sporze chodzi, nie wyjeżdżał z nim w trasy, nie był obecny w trakcie powierzania i zdawania mienia, którego przedmiotowy spór dotyczy ani nie był świadkiem wręczenia powodowi wypowiedzenia. Jego relacja, a w części po prostu własna ocena, jest zatem nieprzydatna dla dokonania takich ustaleń, które odnoszą się bezpośrednio do przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę. W związku z tym, o ile zeznania tego świadka co do samych procedur obowiązujących w pozwanej spółce, można ocenić jako wiarygodne, o tyle nie można przyznać im takiego

waloru odnośnie analizowanych usterek i zachowania powoda, które legło u podstaw rozwiązania z nim stosunku pracy. Również zeznania powoda, w podobnym zakresie, jak zeznania J. O., powinny być ocenione jako wiarygodne. W tej zaś części, w której powód przeczył, by spowodował usterki oraz inaczej prezentował swoje zachowanie aniżeli świadcowie A. W. (1), A. B. i M. N., jego zeznaniom nie można było dać wiary. Pozostają one w ewidentnej sprzeczności z relacją ww. świadków i dokumentami oraz z twierdzeniami, jakie sam powód zaprezentował w toku procesu.

W dalszej kolejności analizie podlegały zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego, a spośród nich jako pierwszy Sąd przeanalizował zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Tytułem wstępu podkreślić należy, że w przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźna dystynkcja pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzetelnością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. oraz art. 56 k.p. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia w wypowiedzeniu umowy o pracę, gdy nie wskazuje jej w ogóle, albo gdy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000r., I PKN 641/99). W tym temacie zwraca uwagę dotychczasowy dorobek orzecznictwa i doktryny, z którego jednoznacznie wynika, że określony w art. 30 § 4 k.p. obowiązek podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę należy rozumieć jako nakaz podania przyczyny wystarczająco skonkretyzowanej, choć sposób, w jaki ta konkretyzacja jest dokonywana, nie jest wyraźnie narzucony. Z oświadczenia pracodawcy musi wszak wynikać bez żadnych wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia zdaniem pracodawcy rozwiązanie umowy. Innymi słowy, to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę ma być więc zrozumiała dla pracownika, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 marca 2010r., I PK 175/09, LEX nr 585689; z dnia 19 lipca 2012r., II PK 312/11, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 171; z dnia 12 lipca 2012r., II PK 305/11, MPP 2012, nr 10, s. 536-540). Warto w związku z tym zwrócić uwagę na to, że wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli. W efekcie nie podlega wykładni według zasad określonych w art. 65 § 1 k.c. (oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje), a kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005r., I PK 178/04, LEX nr 375699). Powszechnie przyjmuje się, że podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie może ograniczać się do powtórzenia zwrotów ustawowych lub przytoczenia zwrotów nadmiernie ogólnikowych. W rezultacie podanie w piśmie o wypowiedzeniu zarzutu choćby "niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków" nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 98; z dnia 21 listopada 2006r., II PK 41/06, LEX nr 9506254). Z drugiej jednak strony, wymóg wskazania konkretnej przyczyny nie oznacza konieczności szczegółowego opisu faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy, a stopień konkretności powinien być adekwatny do rodzaju wykonywanej pracy przez pracownika i zajmowanego przez niego stanowiska (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 2010r., I PK 168/09, MPP 2010, nr 10, s. 542; z dnia 15 kwietnia 2004r., I PK 445/03, LEX nr 646329). Gdy chodzi o wyjaśnienie, na czym ma polegać wymóg podania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, to istotna jest wypowiedź Sądu Najwyższego sformułowana w jednej z tez wyroku z dnia 11 stycznia 2011r. (I PK 152/10), w której zostało wskazane, że wymóg podania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg ten może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Znajduje to swoje potwierdzenie również w innych rozstrzygnięciach Sądu Najwyższego. Przykładowo w wyroku z dnia 14 września 1998r. (I PKN 315/98) przyjęto, że konkretność przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Nie można jednak uważać, że został spełniony wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia, gdy według oceny pracodawcy pomimo niewskazania tej przyczyny była ona pracownikowi znana. Wynika to z tego, że warunkiem podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny nie może zatem zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta

- mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999r., I PKN 670/98). Istotne jest również i to, że ocena tego, czy podana pracownikowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest wystarczająco konkretna powinna być dokonywana w odniesieniu do chwili dokonania czynności prawnej. Jak się przyjmuje, już z samego oświadczenia pracodawcy musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008r., I PK 177/07, LEX nr 448827). W rezultacie pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu przez pracownika powództwa do sądu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 423/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 789). Wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyny wyznaczają również granice sporu toczącego się przed sądem pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 434/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 688; z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98, OSNP 2000, nr 7, poz. 266 oraz z dnia 2 października 2012r., II PK 60/12, LEX nr 1243025). Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010r., II PK 306/09, LEX nr 602696).

W realiach rozpatrywanej sprawy strona pozwana, wbrew stanowisku zaprezentowanemu przez Sąd Rejonowy, podała powodowi konkretną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Wprawdzie powód już w pozwie wskazał, że przyczyn rozwiązania umowy nie rozumiał, a Sąd pierwszej instancji za powodem te twierdzenia, w części nawet w dosłownym brzmieniu, powtórzył. Tego rodzaju oświadczenie powoda nie musi jednak automatycznie oznaczać niekonkretności przyczyn decyzji pracodawcy. Choć oceny w tym zakresie dokonuje się przez pryzmat świadomości i wiedzy samego pracownika, to oczywistym jest, że każdorazowo Sąd musi przeanalizować treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę oraz okoliczności konkretnego przypadku. Dopiero wtedy może udzielić prawidłowej, bo poprzedzonej analizą, odpowiedzi na pytanie, czy dana przyczyna wypowiedzenia spełnia wymóg konkretności, czy jest może ogólna. W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy takiej analizy nie przeprowadził, na co wskazuje skąpe w tej części uzasadnienie zaskarżonego wyroku, koncentrujące się głównie na rozważaniach natury czysto teoretycznej i przywołaniu stanowiska, jakie w tym względzie zaprezentował sam powód. Tymczasem należało uwzględnić – biorąc pod uwagę zmienione ustalenia faktyczne – że w okresie grudzień 2017r. – styczeń 2018r. w mieniu powierzonym powodowi wystąpiły dwie i tylko dwie usterki, co do których powód miał pełną świadomość. W zakresie pierwszej z nich, a dotyczącej lusterka najazdowego, stosowny zapis został zamieszczony w protokole, który sam powód podpisał. Poza tym A. W. (1) o tej usterce z powodem rozmawiał. Jeśli chodzi zaś o dziurę wypaloną w tapicerce pojazdu, to wprawdzie informacja o niej nie znajduje się w protokole, jednak zgromadzony materiał dowodowy, który Sąd drugiej instancji wcześniej analizował i oceniał, potwierdza że po pierwsze, z powodem o tej usterce rozmawiał A. W. (1) w obecności innych pracowników, a po drugie, powód do wyrządzenia tej szkody przyznał się w rozmowie w dniu 23 stycznia 2018r., a pośrednio potwierdził ją w pozwie.

W związku z powyższym, mimo że pozwana spółka w oświadczeniu z dnia 26 stycznia 2018r. nie podała dokładnie rodzaju szkody, daty kiedy doszło do jej wyrządzenia i wartości uszkodzenia, to powód z przyczyn, o których mowa, wiedział – na podstawie rozmów i okoliczności, które były mu znane wcześniej – że zarzut pracodawcy dotyczący postawy pracowniczej polegającej na braku przyjmowania odpowiedzialności za szkody w powierzonym mieniu, powstałe w okresie ostatnich dwóch miesięcy, dotyczy uszkodzenia lusterka najazdowego oraz wypalanej dziury w tapicerce fotela. Jeśli chodzi zaś o wskazaną w wypowiedzeniu odmowę partycypowania w kosztach napraw, to z racji przeprowadzenia z powodem rozmowy w obecności świadków i jednoznacznej ich relacji co do postawy powoda, powód nie mógł mieć wątpliwości, co konkretnie pracodawca zarzuca mu. Zarzuty pracodawcy – choć nie operują szczegółami, takimi jak daty, nazwy pojazdów czy zakres uszkodzeń – spełniają więc wymóg konkretności. Z racji stanowiska zaprezentowanego przez powoda w pozwie, podkreślić należy, że dla uznania właściwej ich konkretyzacji, nie wymagają one wskazania konkretnej szkody, zachowania powoda, które skutkowało jej wyrządzeniem czy wystąpienia związku przyczynowo – skutkowego pomiędzy zachowaniem powoda a powstałą szkodą. Tego rodzaju

elementy, jakie w pozwie wymienił powód, konieczne są w przypadku odpowiedzialności odszkodowawczej i to nie w każdym trybie, natomiast w przedmiotowej sprawie pozwana spółka nie dochodziła naprawienia przez powoda wyrządzonych szkód. Szkody te zresztą same w sobie – co wskazuje wyraźnie literalne brzmienie oświadczenia z dnia 26 stycznia 2018r. – nie były powodem zakończenia stosunku pracy. Tym samym więc pracodawca, który powołał się na postawę pracowniczą powoda i utratę do niego zaufania, nie tylko nie musiał wskazywać w wypowiedzeniu, ale też i dowodzić tych elementów, na które zwrócił uwagę powód. Przypomnieć w tym miejscu należy, co zresztą wiąże się z zarzutem apelacyjnym sformułowanym w punkcie III, że z powodem pozwana spółka zawarła umowę o powierzeniu mienia z obowiązkiem zwrotu i każdorazowo powód pobierając określony pojazd wraz z wyposażeniem, był zobowiązany na podstawie tej umowy rozliczyć się z mienia, które mu powierzono. Ten reżim odpowiedzialności pracownika wiąże się natomiast ze specyficznym ukształtowanym obowiązkiem dowodzenia, gdyż ciężar dowodu został w tym przypadku przerzucony na pracownika. Pracodawca musi jedynie udowodnić fakt prawidłowego powierzenia mienia oraz szkodę w mieniu. Regułą jest zatem, że po powierzeniu mienia w sposób prawidłowy, za jego stratę lub uszkodzenie odpowiada pracownik. Z faktu, że mienie zostało prawidłowo powierzone, wypływa - zdaniem ustawodawcy - wniosek, że ujawnione w nim braki są wynikiem zaniedbań pracownika. Stąd to on musi ewentualnie dowodzić, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, za które nie ponosi odpowiedzialności.

Wobec powyższego, oczekiwania powoda co do konkretyzacji oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w zakresie, jaki powód oznaczył w pozwie, jak i stanowisko Sądu Rejonowego, który powoływał się na okoliczność nieudowodnienia wyrządzenia szkody przez A. P., są chybione. Pozwana spółka – szczególnie, że przyczyną wypowiedzenia jest postawa pracownika i utrata do niego zaufania – nie musiała udowadniać w toczącym się sporze, że to powód konkretnie swoim działaniem bądź zaniechaniem doprowadził do uszkodzenia lusterka najazdowego i wypalania dziury w tapicerce fotela pojazdu. Z racji tego, że zakres odpowiedzialności powoda za mienie został ukształtowany na podstawie art. 124 k.p., pozwana spółka miała podstawy, by oczekiwać od powoda, że powód w razie wystąpienia uszkodzeń w mieniu mu powierzonym, będzie partycypował w kosztach napraw. Skoro po stronie powoda nie było gotowości do takiej partycypacji, co powód potwierdził wprost i stanowczo, wyraźnie dając do zrozumienia co myśli o oczekiwaniach pracodawcy, to pracodawca miał uzasadnione podstawy, by wyciągnąć wobec powoda konsekwencje. Oczywiście, wbrew temu co wskazał Sąd Rejonowy, nie mogła być to kara porządkowa, gdyż art. 108 k.p. wyraźnie precyzuje, że można nałożyć na pracownika taką karę za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Szkody w mieniu czy uchylanie się od pokrycia takich szkód, w katalogu, o którym mowa w cytowanym przepisie, nie mieszczą się, w tym więc zakresie Sąd Rejonowy, sugerując nałożenie na powoda w pierwszej kolejności kary porządkowej czy też wywodząc korzystne dla powoda skutki z faktu, że taka kara dotychczas nie została mu wymierzona, naruszył wymieniony przepis.

Naruszenia Sąd Rejonowy dopuścił się także oceniając, że istotne znaczenie ma w sprawie okoliczność, że pozwana spółka nie wytoczyła przeciwko powodowi powództwa o zapłatę odszkodowania za szkody w mieniu, jak i to, że powód był wieloletnim pracownikiem pozwanej i że pozwana satysfakcjonowała wykonywanie pracy przez powoda. Ww. stwierdzenia to jedynie ogólnikowe slogany, które nie mają żadnego przełożenia na możliwość uwzględnienia powództwa w rozpatrywanej sprawie. Po pierwsze, sam Sąd pierwszej instancji zwrócił słusznie uwagę, że przedmiotowe postępowanie dotyczy zasadności złożonego powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Okoliczność więc, czy pracodawca wystąpił z pozwem o naprawę szkody nie ma znaczenia i nie determinuje decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Po drugie, fakt nawet wieloletniej nienaganej pracy określonego pracownika, nie przekreśla możliwości wypowiedzenia mu umowy, szczególnie że jest to zwykły tryb zakończenia stosunku pracy, oczywiście o ile wystąpią podstawy do jego zastosowania. Nie muszą istnieć one w całym okresie realizacji przez strony umowy o pracę, mogą pojawić się w określonej fazie i być nawet krótkotrwałe czy wręcz jednorazowe. W związku z tym pracownik nienagannie pracujący przez wiele lat, nie jest tylko z powodu nienaganej wcześniejszej pracy, chroniony przed możliwością uzyskania wypowiedzenia, co pośrednio wybrzmiało z niektórych sformułowań zamieszczonych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.



Sąd drugiej instancji, nie godząc się z rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego i argumentami zaprezentowanymi na jego poparcie, uznał za konieczne nie tylko dokonanie zmiany ustaleń faktycznych i przeprowadzenie innej oceny omówionych okoliczności, ale także zaakcentowanie, że ta przyczyna, którą pozwana spółka przedstawiła w oświadczeniu z 26 stycznia 2018r. – oprócz tego, że jest konkretna – to uzasadnia decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. Przypomnieć należy, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 października 2002r. (I PKN 588/01) – choć nie jest to odosobnione orzeczenie zawierające taki pogląd - wyjaśnił, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązywania umów o pracę na czas nieokreślony. Przyczyna je uzasadniająca nie musi być ani zawiniona przez pracownika, ani nie musi pozostawać w związku z niewykonywaniem lub nienależytym wykonywaniem obowiązków. Nie może ona być jednak subiektywna, woluntarystyczna, dyskryminująca pracownika. Podana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi uzasadniać wypowiedzenie obiektywnie. Zdarzenie stanowiące uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia może mieć charakter jednorazowy. Może jednak być rezultatem oceny pracy pracownika w dłuższym okresie.

W przedmiotowej sprawie udowodniony fakt, że w pojazdach powierzonych powodowi, w czasie takiego powierzenia, wystąpiły szkody oraz okoliczność, że powód nie poczuwał się do ich naprawienia, stanowią obiektywnie uzasadnioną podstawę do utraty zaufania do pracownika, a w konsekwencji do rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. W tym kontekście zwraca uwagę specyfika działalności pozwanej spółki i zasady, wedle których pracownicy odpowiadają za mienie. W zakresie wspomnianej specyfiki spółki podkreślenia wymaga to, że pozwana realizując przedmiot działalności, musi kłaść szczególny nacisk na dbałość o mienie tak powierzone jej przez klientów, jak i to, które do realizacji zadań jej służy. W związku z tym kierowcy, których spółka zatrudnia, muszą dbać o mienie im powierzone w każdym aspekcie, bez względu na to, czy jest to mienie klienta, czy mienie służące pracodawcy do realizacji zadań. W przeciwnym wypadku możliwość prawidłowego funkcjonowania spółki byłaby zagrożona. W tym więc kontekście oczekiwanie, aby kierowca, który podpisał umowę o odpowiedzialności za powierzone mienie, dbał o nie, a w razie powstania szkód, partycypował w kosztach napraw, nie jest nadmierne i nieuzasadnione. W razie niesprostania temu oczekiwaniu – szczególnie, jeśli określona sytuacja powtarza się, a pracownik prezentuje zdecydowaną, negatywną postawę – utrata zaufania i spowodowane tym rozwiązanie umowy o pracę, musi być ocenione jako uzasadnione. W orzecznictwie akcentuje się, że jednorazowe nawet uchybienie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych - na tle konkretnych okoliczności - może podważyć zaufanie zakładu pracy do tego pracownika i uzasadniać wypowiedzenie mu umowy o pracę. Wypowiedzenie takie będzie zgodne z art. 45 k.p., jeżeli utrata zaufania do pracownika, stanowiąca przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, zostanie poprzedzona rzetelną i obiektywną oceną pracy pracownika materialnie odpowiedzialnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1983r., I PRN 25/83). Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej i nie może wynikać z samowoli czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń. Nie może budzić zastrzeżeń ocena, iż brak zaufania do powoda jako pracownika, któremu powierzono mienie z obowiązkiem wyliczenia się i który przez niewłaściwe wykonywanie swoich powinności powodował powstawanie w nim strat, był racjonalny i uzasadniony. Powodem utraty do pracownika zaufania koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go u siebie nadal zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997r., I PKN 385/97).

Uwzględniając powołane okoliczności, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił oraz na podstawie art. 98 k.p.c. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej koszty procesu w kwocie 450 zł, na które składa się:

- 180 zł jako koszty zastępstwa procesowego w pierwszej instancji (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie);
- 150 zł z tytułu zwrotu poniesionej przez stronę pozwaną opłaty od zażalenia (k. 114), którą Sąd drugiej instancji pozostawił do rozstrzygnięcia w orzeczeniu kończącym sprawę w pierwszej instancji (k. 160);

- 120 zł jako koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu zażaleniowym (§ 10 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie), które Sąd drugiej instancji pozostawił do rozstrzygnięcia w orzeczeniu kończącym sprawę w pierwszej instancji (k. 160).

O kosztach procesu w instancji odwoławczej, na które złożyła się opłata sądowa od apelacji – 30 zł oraz koszty zastępstwa procesowego – 120 zł, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

sędzia Małgorzata Jarząbek sędzia Agnieszka Stachurska sędzia Dorota Michalska