

UZASADNIENIE

Pozwem z 25 marca 2022 r. powód P. K. domagał się zasądzenia od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na jego rzecz kwoty 9 030 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonane oświadczeniem pozwanej z dnia 7 marca 2022 r., a nadto zasądzenia od pozwanej na jego rzecz zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu podano, że powód od 7 marca 2018 r. był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego powyżej 3,5 tony. Podstawowe wynagrodzenie powoda wynosiło 3010 zł brutto. W dniu 28 lutego lub 1 marca 2022 r., dyrektor oddziału pozwanej, działając w jej imieniu, okazał powodowi zdjęcia z 27 lutego 2022 r., z których miało wynikać, że ten spuszczał do baniaka paliwo z należącego do pozwanej spółki samochodu ciężarowego, celem jego wykorzystania w swoim prywatnym pojeździe. Powód zaprzeczył, aby takie zdarzenie miało miejsce. Mimo powyższego, w dniu 7 marca 2022 r. złożono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, wskazując, że powód okradł pracodawcę z paliwa. Powód wskazał, że nie otrzymał ani odpisu pisma zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, ani jego zdjęć, mimo że zgłaszał taką prośbę. Uzyskał jedynie świadectwo pracy.

Jak wskazał powód, pracodawca nie miał nigdy jakichkolwiek zastrzeżeń do jego pracy, nigdy nie kierował też do niego zarzutów związanych z kradzieżą paliwa. W tym stanie rzeczy, w ocenie powoda, nie można przyjąć, aby naruszenie obowiązków pracowniczych było zawinione, co powoduje, że przesłanka z art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy nie została spełniona. Podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna jest nieprawdziwa, nieustalona i niesprawdzona.

Pismem z 8 czerwca 2022 r. powód poinformował, że nie wyraża zgody na podjęcie mediacji z pozwaną spółką. Jak wskazał, w przeszłości próbował już kilkakrotnie podjąć rozmowy z kierownictwem pozwanej spółki, jednak bezskutecznie.

W odpowiedzi na pozew z 13 czerwca 2022 r. pozwana spółka wniosła odpowiedź na pozew, domagając się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pisma pozwana przyznała, że pismem z 7 marca 2022 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując przywłaszczenia (kradzież) paliwa z baku samochodu ciężarowego we F. w N., którego powód dopuścił się 27 lutego 2022 r. Pracodawca zakwalifikował to działanie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na umyślnym wyrządzeniu szkody w mieniu pracodawcy. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew opisany został przebieg zdarzenia, które legło u podstaw rozwiązania z powodem stosunku pracy.

Pismem z 4 października 2022 r. powód wskazał, że podtrzymuje wszelkie przedstawione do tej pory twierdzenia i dowody. Nadto, zaoferował dalszy materiał dowodowy, wskazując, że pozostali pracownicy pozwanej spółki byli wobec niego nastawieni w sposób wrogi i zawistny, albowiem powód pracował w jednym z najlepiej płatnych działów w spółce, był chwalony za to, że jest dobrym pracownikiem, a nadto dbał o interes pracodawcy. Co więcej, był on molestowany przez innego pracownika spółki. Na kilka tygodni przed rozwiązaniem umowy o pracę, dyrektor pozwanej spółki zaproponował powodowi pracę na znacznie lepszych warunkach, co również wzbudziło zazdrość pozostałych pracowników, a co powoduje, że powód stał się ofiarą prowokacji.

Pismem z 1 grudnia 2022 r. pozwana spółka odniosła się to formułowanym przez powoda twierdzeń.

W trakcie rozprawy z 20 grudnia 2023 r. pełnomocnik pozwanej wskazał, że pozwana widzi możliwość ugodowego zakończenia sprawy, polegającego na zmianie trybu rozwiązania umowy o pracę i sprostowaniu świadectwa pracy.

Pismem z 2 stycznia 2023 r. pełnomocnik powoda podtrzymał sformułowaną uprzednio przez P. K. argumentację, uzupełniając ją o wskazanie, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powinno obligatoryjnie mieć formę pisemną. Podniósł, że w dniu 7 marca 2022 r. powód nie otrzymał egzemplarza takiego oświadczenia, nadto, uniemożliwiono mu zrobienie jego zdjęć. Zamieszczona na oświadczeniu adnotacja, iż powód odmówił jego przyjęcia, nie polega na prawdzie. Po tym, jak odmówił on podpisania pisma, przedstawiciel pozwanej nie wydał mu jego egzemplarza. Powyższego nie można zatem uznać za dotrzymanie formy pisemnej.

Pismem z 3 stycznia 2023 r. pełnomocnik powoda rozszerzył żądanie pozwu w ten sposób, że wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda dalszej kwoty 5 805,21 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty. Powyższa modyfikacja wynika z faktu, że powód domagał się odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Jak zaś wynika z informacji przedstawionej przez pozwaną, jednomiesięczne wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wynosi w przypadku powoda 4 945,07 zł. Łącznie żądanie powoda w niniejszej sprawie obejmuje zatem kwotę 14 835,21 zł, co spowodowało konieczność rozszerzenia zgłoszonego pierwotnie żądania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 7 marca 2018 r. P. K. zawarł z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. umowę o pracę na czas określony na stanowisku kierowcy. Zgodnie z zapisem § 1 umowy, została ona zawarta na okres od 7 marca 2018 r. do 6 grudnia 2020 r. i dotyczyła pracy w pełnym wymiarze etatu.

Zgodnie z zapisem § 4 ust. 1 i 2 umowy, strony ustaliły wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 100 zł brutto miesięcznie, wypłacane z dołu, do 10. dnia każdego miesiąca.

Zgodnie z zapisem § 10 ust. 3 umowy, w zakres obowiązków pracownika wchodziła należyta dbałość o powierzony w ramach umowy pojazd i sprzęt, użytkowanie pojazdu zgodnie z jego przeznaczeniem, a także wypełnianie obowiązków w sposób sumienny i skrupulatny, zgodnie z nakazami prawa, wewnętrznymi regułami i standardami pracodawcy, regulaminem pracy, przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, mając na uwadze przede wszystkim interesy i dobrą reputację pracodawcy.

Z dniem 7 grudnia 2020 r. zawarta między stronami umowa – zgodnie z art. 25³ § 3 Kodeksu pracy – przekształciła się w umowę na czas nieokreślony. Pozostałe warunki umowy pozostały bez zmian.

Dowody:

- informacja, k. 7,
- umowa o pracę, k. 8-12.

Wykonywana przez P. K. praca polegała na transporcie międzynarodowym towarów. P. K. był kierowcą pojazdu ciężarowego. W trakcie zatrudnienia, nie miał on przypisanego jednego, stałego pojazdu, często posługiwał się jednak pojazdem ciężarowym marki S. o numerze rejestracyjnym (...) i numerze bocznym (...). Zamieniał się nim z M. K., w ten sposób, że każdy z nich pracował po 2 tygodnie. Do przekazywania pojazdu dochodziło na terenie „bazy” pracodawcy w miejscowości F. (N.).

Na terenie „bazy” wydzielony jest parking na służbowe samochody ciężarowe oraz osobny parking na samochody prywatne pracowników spółki. Zdarza się, że kierowcy parkują swoje prywatne pojazdy obok ciężarówek w celu przepakowania rzeczy. Po ich przepakowaniu, odstawiają je na przeznaczony dla nich parking.

Dowody:

- zeznania świadka M. K., k. 135-137,
- zeznania świadka M. S., k. 155-156,
- przesłuchanie P. K., k. 179-181,
- fotografie, k. 190-191.

W 2022 r. P. K., podróżując do miejsca rozpoczęcia i z miejsca zakończenia pracy, poruszał się samochodem prywatnym – białym pojazdem marki S. (...) o numerze rejestracyjnym (...). Pojemność zbiornika paliwa tego pojazdu wynosi ok. 50 litrów. Zdarzało się, że P. K. woził w bagażniku dwa lub trzy kanistry na paliwo, każdy o pojemności ok. 20-30 litrów.

Dowody:

- zeznania świadka M. K., k. 135-137,
- przesłuchanie P. K., k. 179-181.

W dniu 27 lutego 2022 r., w trakcie wykonywania zadań służbowych, P. K. korzystał z pojazdu S. o numerze bocznym (...). Przyjechał nim na teren „bazy” pracodawcy, w miejscowości F., w godzinach popołudniowych. Kolejnego dnia, miał on rozpocząć pracę z rana. W sytuacjach, gdy P. K. miał spędzić noc na terenie „bazy”, nocował w ciężarówce.

Około godziny 21:35 P. K. podjechał swym prywatnym pojazdem na parking przeznaczony dla ciężarówek i zaparkował go przed pojazdem S. o numerze bocznym (...). Odjechał z tego miejsca około godziny 22:08. W czasie, gdy pojazd P. K. stał zaparkowany obok pojazdu ciężarowego, na miejscu zgromadziło się kilka osób, które rozmawiały ze sobą.

Około godziny 22:38 P. K. ponownie podjechał swym prywatnym pojazdem w miejsce obok służbowego pojazdu ciężarowego i zaparkował go z jego prawej strony. Przed nim zaparkowany został inny samochód osobowy, którego bagażnik został otwarty, a jego kierowca kilkakrotnie otwierał drzwi pojazdu ciężarowego, zaparkowanego przed pojazdem S., i wsiadał do niego. Ok. godziny 23:06 osoba ta odjechała ww. pojazdem.

Około godziny 23:00 P. K. rozpoczął przetaczanie paliwa z baku pojazdu ciężarowego S. do baku swojego pojazdu marki S.. Czynności te poprzedzone zostały około dwuminutowym nachyleniem się przez niego nad wlewem zbiornika paliwa pojazdu S..

Około godziny 23:14 na miejscu dołączyła inna, nieustalona osoba. Wówczas do bagażnika pojazdu S. doprowadzony został czarny wężyk. Około godziny 23:17 bagażnik pojazdu S. został otwarty, a wężyk został wprowadzony do środka. Około 23:34 wężyk został odłączony, a bagażnik pojazdu S. został zamknięty. Około godziny 23:36 pojazd S. został przeparkowany.

O godzinie 23:58 P. K. opuścił swym pojazdem prywatnym teren parkingu pracodawcy.

Dowody:

- nagrania na płycie CD, k. 29,
- dokumentacja fotograficzna, k. 32v-40v, znajdująca się również na płycie CD, k. 29,
- nagranie na płycie CD, k. 192.

W dniu 28 lutego 2022 r. na adres e-mailowy spółki (...) osoba podpisująca się jako K. M. (1) nadesłała wiadomość, w której opisała, iż P. K. dokonał kradzieży paliwa z należącego do spółki pojazdu ciężarowego, spuszczając je do baku

swojego prywatnego pojazdu oraz do znajdujących się w jego bagażniku kanistrów. Do wiadomości załączone zostały wykonane fotonagrania zdjęcia przedstawiające przebieg zdarzenia.

Dowody:

- wiadomość e-mail wraz z tłumaczeniem, k. 32, 41-42,
- dokumentacja fotograficzna, k. 32v-40v.

Następnego dnia po zdarzeniu, P. K. został poproszony o rozmowę z prezesem spółki, K. M. (2). W czasie rozmowy obecny był również menedżer floty, M. S.. W trakcie rozmowy, P. K. był pytany o to, czy kradnie paliwo, czemu zaprzeczył. Skonfrontowany z nagraniami oraz fotografiami, P. K. zaczął kierować rozmowę tak, że relacjonował swym przełożonym wszystkie sytuacje, które w jego ocenie świadczą o występujących w spółce nieprawidłowościach, całkowicie unikając tematu kradzieży paliwa. Przełożeni poprosili wówczas P. K. o okazanie bagażnika jego prywatnego pojazdu. Ten jednak odmówił, wskazując, że pojazd znajduje się w serwisie, jednak nie potrafił udzielić odpowiedzi na to, gdzie znajduje się ww. serwis oraz kto odwiózł tam jego samochód. P. K. twierdził nadto, że to nie on został uwieczniony na fotografiach i nie wie, kim jest osoba podejrzana jego pojazdem i otwierająca jego bagażnik w pobliżu ciężarówki.

Kilka dni później, pomiędzy tymi samymi osobami odbyła się kolejna rozmowa, w trakcie której przełożeni okazali P. K. nagranie z monitoringu, na którym widać, że to on sam wyjeżdża swym pojazdem z terenu parkingu. P. K. przeprosił wówczas K. M. (2) za to, że go okłamał.

Po przeprowadzonej rozmowie, K. M. (2) chciał wręczyć P. K. datowane na 7 marca 2022 r., pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, ten jednak odmówił jego przyjęcia i podpisania. Wobec tego, K. M. (2) zabrał ww. dokument. Został on podpisany przez świadka opisywanych zdarzeń, M. S., z adnotacją, że pracownik odmówił odbioru oświadczenia i podpisania go.

Jak wynika z treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, została ona rozwiązana bez wypowiedzenia z dniem 2 marca 2022 r., w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy wskazane zostało ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez przywłaszczenie (kradzież) paliwa z pojazdu o numerze rejestracyjnym (...) we F. (N.) w dniu 27 lutego 2022 r. Powyższa okoliczność zakwalifikowana została jako szkoda pracodawcy, do której przyczynił się pracownik, w związku z czym pracodawca utracił do niego zaufanie. W oświadczeniu zawarte zostało pouczenie o prawie wniesienia do sądu odwołania w terminie 21 dni od otrzymania pisma.

Dowody:

- zeznania świadka M. S., k. 155-156,
- przesłuchanie K. M. (2), k. 157-158,
- oświadczenie z 7 marca 2022 r., akta osobowe pracownika.

Pojazd ciężarowy S. o numerze rejestracyjnym (...) i numerze bocznym (...) posiada dwa zbiorniki paliwa o pojemności ok. 1200 litrów. Przy takiej pojemności baku nie jest możliwym dokładne określenie, jaki jest ubytek paliwa przy częściowym opróżnieniu zbiorników. Nadto, w chwili zdarzenia nie było to możliwe z uwagi na fakt, że zawór pomiędzy zbiornikami został zamknięty.

Pojazd posiadał niezamykany na klucz korek do wlewu paliwa.

Dowody:

- przesłuchanie K. M. (2), k. 157-158,

- przesłuchanie P. K., k. 179-181.

W czasie, gdy P. K. pracował w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, miał wśród pozostałych pracowników wielu wrogów. Zazdrościli mu oni pracy w najlepiej opłacanym dziale oraz zaproponowanego przez dyrektora na kilka tygodni przed zdarzeniem awansu. Informacje te szczerkowo docierały do prezesa spółki, K. M. (2).

Od czasu, gdy pomiędzy P. K. a innym pracownikiem doszło do nieporozumienia, które ten pierwszy rozpatrywał w kategorii molestowania seksualnego, czuł się on zagrożony wśród współpracowników.

Pracodawca był zadowolony z efektów pracy P. K.. Nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń co do jakości wykonywanej przez niego pracy. Takie zastrzeżenia nie były mu również zgłaszane przez innych pracowników spółki.

P. K. nie wiązał swojej przyszłości ze spółką (...). Nie był zadowolony z wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. W dniu maju 2018 r. wysłał on wiadomości e-mail z zapytaniem o możliwość i warunki podjęcia pracy w charakterze mechanika na terenie S.. W latach 2018-2021 kilkakrotnie zgłaszał również swojemu pracodawcy nieprawidłowości spowodowane niewłaściwą organizacją pracy swych współpracowników, a nadto fakt, iż nie została mu wypłacona premia za bezwypadkową jazdę.

Dowody:

- wiadomości sms, k. 73-83,

- wiadomości e-mail, k. 84-112,

- zeznania świadka M. K., k. 135-137,

- przesłuchanie K. M. (2), k. 157-158,

- przesłuchanie P. K., k. 179-181.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie w jakiegokolwiek części.

Podstawę prawną żądania odszkodowawczego powoda stanowił art. 56 § 1 Kodeksu pracy (dalej: „k.p.”), zgodnie z którym 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. Wysokość odszkodowania reguluje zaś art. 58 k.p., zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przed przystąpieniem do dalszej części rozważań wskazać trzeba, że przedstawiony wyżej stan faktyczny ustalony został w oparciu o szczegółowo przywołane tam dokumenty oraz nagrania i fotografie, których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron postępowania. Również Sąd nie znalazł podstaw, aby dowodom tym odmówić wiarygodności. Co prawda pełnomocnik powoda próbował kwestionować prawdziwość nagrania z kamery monitoringu znajdującej się na terenie „bazy” pozwanej spółki, jednak przytaczane przez niego okoliczności nie mogły wpłynąć na ich przydatność i moc dowodową. Należy bowiem zauważyć, że pełnomocnik strony pozwanej w sposób logiczny wyjaśnił, że fakt, iż nagranie kończy się na godzinie 22:30, wynika z tego, że kamera nie zarejestrowała po tym czasie jakiegokolwiek ruchu w swoim zasięgu. Wszystkie czynności, jakie związane były ze spuszczeniem paliwa, odbywały się w miejscu oddalonym od kamery, nadto, zasłoniętym przez nieruchomy pojazd ciężarowy. Z tego względu brak było podstaw, aby dyskredytować przedłożone do akt nagranie, tym bardziej, że przedstawiało ono to, co działo się przed samym krytycznym zdarzeniem.

Przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy Sąd uwzględnił zeznania świadków M. K. oraz M. S.. Pierwszy ze wskazanych świadków posiadał informacje na temat tego, jak przebiegało zatrudnienie powoda, w jakim systemie wykonywał on pracę, a także na temat tego, że powód nie miał najlepszych relacji z pozostałymi pracownikami pozwanej spółki. Złożone przez niego zeznania okazały się natomiast nieprzydatne w części, w jakiej dotyczyły przebiegu zdarzenia z 27 lutego 2022 r. i przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę. W tym bowiem zakresie M. K. nie posiadał własnej wiedzy, a wszelkie informacje, jakimi dysponował, pochodziły od osób trzecich lub samego powoda.

Zeznania drugiego ze wskazanych świadków okazały się natomiast przydatne w zakresie, w jakim dotyczyły przebiegu zdarzeń związanych z rozwiązaniem umowy o pracę z powodem. M. S. był bowiem uczestnikiem rozmów, jakie prezes spółki odbył z powodem, a które skutkowały zakończeniem stosunku pracy.

Należy podkreślić, że żaden ze wskazanych świadków nie był skonfliktowany z powodem. Przytaczane przez nich okoliczności w części, w jakiej uznane zostały za przydatne przy konstruowaniu stanu faktycznego sprawy, pochodziły z ich własnych spostrzeżeń, były nadto logiczne i wiarygodne.

Konstruując stan faktyczny sprawy, Sąd uwzględnił również okoliczności przytoczone przez prezesa pozwanej spółki, K. M. (2). W sposób spójny opisał on bowiem przebieg zdarzeń związanych z otrzymaniem informacji o kradzieży paliwa i próby wyjaśnienia zaistniałej sytuacji. K. M. (2) wskazał również, że pomimo, że docierały do niego szczątkowe informacje na temat konfliktu pomiędzy powodem a pozostałymi pracownikami spółki, nie miał on żadnych zastrzeżeń do jakości pracy P. K.. Nawet w trakcie niniejszego postępowania prezes pozwanej spółki nie formułował pod adresem powoda jakichkolwiek zarzutów innych, aniżeli te związane ze zdarzeniem z 27 lutego 2022 r.

Sąd za niewiarygodne w przeważającej części uznał natomiast okoliczności przytaczane przez P. K. w ramach jego przesłuchania w charakterze powoda. Nie sposób nie dostrzec, iż powód w każdej sytuacji przedstawiał siebie jako ofiarę niewłaściwych zachowań innych, zazdrosnych pracowników. Powód zdawał się bagatelizować samo zdarzenie z 27 lutego 2022 r., próbując przenieść środek ciężkości swych zeznań na inne, istniejące w jego ocenie nieprawidłowości w pozwanej spółce. Zeznania powoda były częściowo nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Przykładowo wskazać można na fakt, iż powód w zasadzie w dwóch następujących po sobie zdaniach wskazał, że nie zamykał swego prywatnego pojazdu na noc na terenie parkingu we F., po to, by za chwilę powiedzieć, że z uwagi na niechciane zachowania innego pracownika, czuł się zagrożony. Już z zasad doświadczenia życiowego wynika zaś, że nie jest typową sytuacją pozostawianie prywatnego pojazdu otwartego na noc, tym bardziej, jeśli czuje się jakiegokolwiek zagrożenie. Również kwestia rzekomego przepakowywania rzeczy z pojazdu prywatnego do pojazdu służbowego, trwająca przeszło godzinę, jawi się jako nielogiczna i niewiarygodna. Przypomnieć bowiem trzeba, że powód poruszał się służbowym pojazdem zarówno 27, jak i 28 lutego. Nie sposób zatem dać wiary temu, że przepakowywał taką ilość swoich rzeczy dopiero po zakończonym dniu pracy. Co jednak szczególnie istotne, na przedłożonych do akt fotografiach w sposób wyraźny widać, że powód nie przenosił żadnych rzeczy pomiędzy pojazdami. Jedynie raz wsiadł on do pojazdu ciężarowego. Pozostały czas spędził natomiast na staniu przy bagażniku pojazdu S. z podłączonym do niego wężykiem.

W ocenie Sądu nie jest wiarygodne twierdzenie powoda jakoby nie uczestniczył on w czynnościach zarejestrowanych na zdjęciach z fotopułapki z 27 lutego 2022 r. O ile nie jest możliwa, w oparciu o zdjęcia, stuprocentowa identyfikacja osoby dokonującej przetaczania paliwa z samochodu ciężarowego pozwanej do samochodu prywatnego powoda (do baku i kanistrów w bagażniku), o tyle całokształt okoliczności sprawy nie pozwala na przyjęcie, że to inna niż powód, osoba posługiwała się jego pojazdem w utrwalony na zdjęciach sposób a następnie opuściła tym pojazdem teren bazy pozwanej. Jest to nielogiczne nie tylko w sytuacji zagrożeń, o których powód opowiadał ale również w kontekście okłamywania prezesa pozwanej co do okoliczności opuszczenia rzez powoda bazy pozwanej samochodem prywatnym. Udział powoda w przetaczaniu paliwa z ciężarówki do jego samochodu prywatnego potwierdza umiejscowienie wzajemne pojazdów, połączenie baku ciężarówki i samochodu osobowego węzem, odmowa przez powoda kontroli bagażnika jego samochodu przez pracodawcę, przewożenie w bagażniku przez powoda kilku kanistrów bez uzasadnionej potrzeby (powód nie pokonywał aż takich dystansów aby wypleniać bagażnik niemal w całości kanistrami) oraz reakcja powoda na okazane mu fotografie z zapisem kradzieży.

Na te poszlaki wskazujące na bezpośredni udział powoda w procederze kradzieży paliwa z pojazdu służbowego wskazywał również Sąd Rejonowy S. – P. i Z. w uzasadnieniu postanowienia uchylającego postanowienie Prokuratury Rejonowej S.-Zachód w S. o umorzeniu dochodzenia w sprawie zaboru paliwa w dniu 27 lutego 2022 r. na parkingu w miejscowości F. poprzez jego przelanie ze zbiorników ciężarówki o numerze rej. (...).

Z tych względów, okoliczności przytaczane przez powoda należało w przeważającej mierze zdyskwalifikować jako niewiarygodne.

W tym miejscu wskazać trzeba, że zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym określa się często jako zwolnienie dyscyplinarne. Postrzega się je jako instytucję wyjątkową, u której podstaw leży zachowanie pracownika tak naganne, że uniemożliwia kontynuowanie jego zatrudnienia. Jak słusznie wskazuje przy tym w licznych orzeczeniach Sąd Najwyższy, ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działaniu lub zaniechaniu) można przypisać złą wolę (winę umyślną) lub rażące niedbalstwo (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746 albo w wyroku z 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, LEX nr 155985). Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w tym trybie jest zatem bezprawność działania pracownika, rozumiana jako zachowanie naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, które spowodowało zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy bądź naraziło go na szkodę.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały. Powinna być to rzeczywista i prawdziwa przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności – u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (vide wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (vide wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313). Ocena prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Pracodawca nie ma zatem możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne, niż wskazane w jego oświadczeniu, przyczyny przemawiające za słusnością rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia będzie prawidłowe, gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istniała w chwili jego składania, a ponadto w okolicznościach sprawy mogła uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

Oceniając poprawność rozwiązania umowy o pracę należy w pierwszej kolejności odnieść się i zweryfikować spełnienie warunków formalnych tego rozwiązania, a dopiero w dalszej kolejności przejść do analizy elementów o zabarwieniu merytorycznym.

Zdaniem Sądu rozwiązanie z powodem umowy spełnia wymogi formalne wynikające z przepisów Kodeksu pracy – zostało ono bowiem sporządzone w formie pisemnej (30 § 3 k.p.), określało przyczynę rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (30 § 4 k.p.), a pismo zostało wręczone powodowi przez osobę reprezentującą pracodawcę. Powoda nie reprezentowała zakładowa organizacja związkowa, a zatem konsultacja związkowa nie była w sprawie wymagana (art. 52 § 3 k.p.). Nie umknęło przy tym uwadze Sądu, że powód powoływał się w swej argumentacji na fakt, iż w jego ocenie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie spełniało wymogu formy pisemnej, albowiem nie zostało mu wręczone. Nie wymaga jednak szerszego uzasadnienia ugruntowane już w judykaturze Sądu Najwyższego stanowisko, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest jednostronnym oświadczeniem woli, które wywołuje skutek w chwili złożenia go pracownikowi w taki sposób, aby mógł zapoznać się z jego treścią (vide chociażby wyrok Sądu Najwyższego z 14 lipca 2016 r., II PK 186/15, LEX nr 2135548). Pracownik, który bez

usprawiedliwionych przyczyn odmówił przyjęcia takiego pisma, nie może przy tym powoływać się na to, że pracodawca nie poinformował go o możliwości, terminie i trybie odwołania (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2011 r., III PK 56/10, LEX nr 949031).

Jak wynika w sposób niesporny z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego, złożenie pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia poprzedzała dwukrotna rozmowa pomiędzy powodem a przedstawicielami pozwanej spółki. Powodowi wyjaśnione zostało to, z jakich przyczyn umowa została rozwiązana, nadto, przyczyna ta znalazła się w samym pisemnym oświadczeniu. Powód odmówił podpisania oświadczenia i jego odebrania od przedstawiciela pracodawcy. Powyższe nie powoduje jednak, że samo oświadczenie woli nie zostało skutecznie złożone. Nadto, fakt, iż powód wskutek własnego zachowania nie otrzymał jednego egzemplarza oświadczenia, nie powoduje, że doszło do naruszenia wynikającego z art. 30 § 4 k.p. obowiązku zachowania formy pisemnej. W tym więc zakresie, pracodawca dochował wszelkich wymogów formalnych, niezbędnych do rozwiązania umowy o pracę w omawianym trybie.

Poza sporem pozostawało również to, że pracodawca nie uchybił miesięcznemu terminowi z art. 52 § 2 k.p. Zdarzenie, jakie legło u podstaw rozwiązaniu umowy, miało miejsce 27 lutego 2022 r., podczas gdy samo oświadczenie o rozwiązaniu umowy datowane jest na 7 marca 2022 r. i właśnie w tym dniu podjęta została próba jego wręczenia powodowi.

Kwestią sporną pomiędzy stronami niniejszego postępowania pozostawało natomiast przede wszystkim to, czy podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna jest prawdziwa, a jako taka - uzasadniająca skorzystanie przez pracodawcę z przewidzianego w art. 52 k.p., szczególnego trybu rozwiązania umowy o pracę. P. K. w toku niniejszego postępowania stał bowiem na stanowisku, że nie dopuścił się kradzieży paliwa, zaś przedłożona do akt dokumentacja fotograficzna oraz nagrania z kamer video bądź nie przedstawiają jego osoby, bądź też przedstawiają go przy czynnościach innych, aniżeli ściąganie paliwa ze zbiornika pojazdu służbowego.

Przypomnieć trzeba, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z P. K. określona została jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pojęcie to nie zostało przez ustawodawcę sprecyzowane w aktach normatywnych, w tym w szczególności w kodeksie pracy. Jak jednak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku 20 grudnia 2013 r. (sygn. akt II PK 81/13, LEX nr 1438800), ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień winy pracownika oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Jedynie spełnienie wszystkich ww. przesłanek uzasadniać będzie tzw. dyscyplinarne zwolnienie pracownika z pracy. Przyjmuje się przy tym, że zakres podstawowych obowiązków pracownika jest zróżnicowany wedle kryterium branżowego i zakładowego, a nadto zindywidualizowany przez rodzaj świadczonej pracy. Powszechnie zaś do obowiązków o charakterze podstawowym zalicza się obowiązki wymienione w art. 100 k.p., do których należy m.in. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4). Kwestię obowiązków pracownika normować mogą dodatkowo regulacje wprowadzone przez samego pracodawcę. Na gruncie rozpoznawanej sprawy nie ulega wątpliwości, że zapis § 10 ust. 3 zawartej między stronami umowy o pracę stanowił, że w zakresie obowiązków pracownika wchodzi należyta dbałość o powierzony w ramach umowy pojazd i sprzęt, użytkowanie pojazdu zgodnie z jego przeznaczeniem, a także wypełnianie obowiązków w sposób sumienny i skrupulatny, zgodnie z nakazami prawa, wewnętrznymi regulacjami i standardami pracodawcy, regulaminem pracy, przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, mając na uwadze przede wszystkim interesy i dobrą reputację pracodawcy.

Co szczególnie istotne w realiach niniejszej sprawy, zgodnie z ugruntowaną już linią orzecniczą, przywłaszczenie mienia pracodawcy, a nawet usiłowanie kradzieży tego mienia jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo, czy

wykroczenie (tak też Sąd Najwyższy w wyrokach: z 24 listopada 1998 r., I PKN 452/98, OSNP 2000/1/21; z 12 lipca 2001 r., sygn. akt I PKN 532/00, OSNP 2003/11/265).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, wskazać trzeba, że do jej rozstrzygnięcia niezbędne stało się ustalenie, czy P. K. w istocie dopuścił się w dniu 27 lutego 2022 r. kradzieży paliwa z pojazdu służbowego, a co stało się przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę. Nie umknęło uwadze Sądu, że postępowanie karne co do tego czynu zostało pierwotnie umorzono z uwagi na niewykrycie jego sprawcy. Jak jednak stanowi art. 11 k.p.c., sąd cywilny wiązać wyłącznie ustalenia wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa. W przypadku, gdy postępowanie karne nie było prowadzone w ogóle, bądź też było prowadzone, jednak nie zakończyło się wydaniem prawomocnego wyroku skazującego, to do sądu cywilnego należy poczynienie ustaleń w powyższym zakresie. Sąd cywilny władny jest zatem sam ustalić, czy w świetle przepisów prawa karnego, ustalony przezeń czyn jest zbrodnią lub występkiem. Musi jednak tego dokonać, zgodnie z regułami prawa karnego, co oznacza konieczność ustalenia przedmiotowych i podmiotowych znamion przestępstwa (vide uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów - zasada prawna z 21 listopada 1967 r., III PZP 34/67, OSNC 1968/6/94).

Dokonując analizy przedłożonego do akt materiału dowodowego, obrazującego przebieg zdarzeń z 27 lutego 2022 r., Sąd doszedł do przekonania, iż powód istotnie dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez kradzież mienia pracodawcy w postaci paliwa.

Przede wszystkim trzeba zauważyć, że powód nie kwestionował faktu, że w dniu 27 lutego 2022 r. przebywał na terenie „bazy” pozwanej spółki w miejscowości F.. Nie było również przez niego kwestionowane to, że biały pojazd marki S. o numerze rejestracyjnym (...) był wówczas jego pojazdem prywatnym. Jak wspomniano już wcześniej, Sąd nie dał wiary przytoczonej przez powoda okoliczności, jakoby pozostawiał on swój samochód na - obszernym przecież - terenie spółki, w nocy, bez jego zamknięcia. Okoliczność ta jawi się jako skrajnie niezgodna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, albowiem powszechnym jest to, że każdy właściciel auta zamyka je na noc, nawet, jeśli pozostawia je na terenie swojej posesji. Powyższe wzmacnia jedynie fakt, iż w dacie zdarzenia, powód pozostawał w konflikcie z szeregiem współpracowników, w tym ze strony jednego istniało w jego ocenie zagrożenie wystąpienia niechcianych zachowań o charakterze seksualnym. W tak ustalonym układzie, trudno przyjąć za prawdziwe twierdzenia powoda, jakoby nie przywiązywał on wagi do zamykania swego pojazdu na noc, a co mogło skłonić innych współpracowników do uwikłania go w kradzież paliwa.

Z tego względu Sąd stwierdził, że to wyłącznie powód - bądź też jakakolwiek inna osoba za jego zgodą - mógł prowadzić pojazd S. w dniu 27 lutego 2022 r.

W świetle powyższego należy zatem uwzględnić, że ok. godziny 21:35 pojazd S. został zaparkowany przed (...) i stał tam przez kilkanaście minut, w trakcie których w pobliżu pojawiały się różne osoby. Następnie, pojazd zniknął z pola widzenia kamer monitoringu. Pojazd S. został ponownie zaparkowany po prawej stronie pojazdu S. ok. godziny 22:38, w miejscu, które nie było tym razem dobrze widoczne dla kamer. Ten fakt został jednak uwieczniony na fotografiach wykonanych przy pomocy fotopułapki.

Z przedłożonych fotografii wynika, iż osoba, która dokonała czynności kradzieży, w pierwszej kolejności, ok. godziny 23:00 pochyliła się nad wlewem zbiornika paliwa pojazdu S. i pozostawała w tej pozycji przez dłuższą chwilę. Później, ok. godziny 23:14, dołączyła do niej inna, nieustalona osoba. Wówczas do bagażnika pojazdu S. doprowadzony został czarny wężyk. Ok. godziny 23:17 bagażnik pojazdu S. został otwarty, a wężyk został wprowadzony do środka. Ok. 23:34 wężyk został odłączony, a bagażnik pojazdu S. został zamknięty. Ok. godziny 23:36 pojazd S. został przeparkowany.

W świetle powyższego, Sąd, dokonując analizy całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, doszedł do dwóch wniosków: po pierwsze, uwieczniony na fotografiach przebieg zdarzeń bezspornie wskazuje, iż miała miejsce kradzież paliwa ze zbiornika pojazdu S., na co wskazuje fakt, iż osoba tego dokonująca posługiwała się podłączonym do zbiornika wężykiem, doprowadzonym w pierwszej kolejności do wlewu zbiornika paliwa pojazdu S., a później do co najmniej jednego znajdującego się w bagażniku kanistra. Powyższe potwierdza zachowanie się opisanej osoby, która w pierwszej kolejności manewrowała przy wlewie paliwa pojazdu S., a później przełączała wężyk

i oczekiwała, aż zbiorniki napełnią się. Całe zajście trwało wszak kilkadziesiąt minut. Odtworzenie zdjęć z fotopułapki jedno po drugim potwierdza, iż pojazd osiadł pod ciężarem paliwa. Drugim wnioskiem wyprowadzonym przez Sąd na podstawie zaoferowanego materiału dowodowego jest natomiast to, iż osobą tą był P. K..

Przede wszystkim należy zauważyć, że uwieczniona na fotografiach osoba jest szczupłej postury. Mając styczność z osobą powoda na sali sądowej, Sąd miał możliwość poczynienia spostrzeżenia, że również on jest osobą o podobnej sylwetce. Co więcej, jak już zostało wyjaśnione wcześniej, Sąd nie dał wiary powodowi, gdy wskazywał, że ktoś inny mógł prowadzić jego pojazd na terenie parkingu. Osobą, która przeparkowała samochód S., musiał być zatem sam powód. Wreszcie, nie umknęło uwadze Sądu, że powód nie potrafił w racjonalny sposób wyjaśnić przebiegu zdarzeń z 27 lutego 2022 r., w przywoływanych przez siebie okolicznościach był on labilny i niekonsekwentny. W rozmowie z przełożonymi, jaka nastąpiła bezpośrednio po zdarzeniu, powód powoływał nieprawdziwe informacje, jakoby jego pojazd znajdował się w serwisie. Przyłapany na kłamstwie, tłumaczył, że pojazd zaparkował poza terenem pracodawcy, u kolegi. Nie było jednak przez powoda kwestionowane to, że to właśnie on o godzinie 23:58 wyjechał z terenu parkingu pojazdem S., a co utrwalone zostało na nagraniu z kamery. Powyższe powoduje, że przyjmując za prawdziwą wersję zdarzeń powoływaną przez P. K., należałoby dojść do niedającego się pogodzić z zasadami rozsądku wniosku, jakoby któryś z nieprzychylnych mu współpracowników przeparkował jego auto, dokonał kradzieży paliwa, odstawił je na miejsce ok. godziny 23:36, zaś powód już 20 minut później, nie zorientowawszy się o całym zdarzeniu, wyjechał pojazdem poza teren pracodawcy. Dość przy tym powiedzieć, że w pojeździe musiał unosić się zapach paliwa, co w normalnym toku zdarzeń wzbudziłoby zaniepokojenie kierowcy i zmusiłoby go do ustalenia źródła zapachu. Po stronie powoda brak było jednak jakiegokolwiek tego rodzaju refleksji. Nadto, nie mógłby on nie zauważyć, że wskaźnik baku paliwa na tablicy rozdzielczej znajduje się na innym poziomie, niż poprzednio.

Nie należy również tracić z pola widzenia tego, że bezpośrednio po zdarzeniu, powód kategorycznie odmówił okazania przełożonym bagażnika swego pojazdu. Choć okoliczność ta nie przesądza automatycznie o tym, że to P. K. dopuścił się kradzieży, wskazuje ona jednak na pewną niekonsekwencję w zachowaniu powoda i brak logiki w przytaczanym przez niego przebiegu zdarzeń. Skoro bowiem powód - jak sam twierdził - dopiero od przełożonych dowiedział się o zaistniałej sytuacji oraz o tym, że ktoś ukradł paliwo ze służbowego pojazdu i przelał je do pojazdu S., normalną jego reakcją winna być chęć wyjaśnienia nieporozumienia i ustalenia, czy w rzeczywistości bak pojazdu jest pełen, a w bagażniku znajdują się wypełnione kanistry. Powód nie przejawiał jednak takiej inicjatywy, nie zgłosił się do pracodawcy również później celem poinformowania go, czy wysnute podejrzenia okazały się prawdziwe.

Wreszcie wskazać trzeba, że fakt, iż pozwana spółka nie miała możliwości dokładnego ustalenia, jaka ilość paliwa uległa spuszczeniu, nie przesądza automatycznie o konieczności przyjęcia twierdzeń powoda za zasadne. Należy bowiem zauważyć, że pojazd S., którym poruszał się powód, ma bak mieszczący ok. 1200 litrów paliwa. Jak zaś wynika z zeznań P. K., bak pojazdu S. mieści ok. 50 litrów paliwa, zaś znajdujące się w bagażniku kanistry - po ok. 20-30 litrów. Uwzględniając, że ze zbiornika pojazdu ciężarowego wypompowano paliwo niezbędne do zapelnienia baku S. oraz trzech kanistrów, należy zauważyć, że w maksymalnym rozmiarze pozwoliłoby to na usunięcie z niego ok. 140 litrów, co stanowi niecałe 12% pojemności zbiornika pojazdu ciężarowego - i to przy założeniu, że bak S. był pusty. Mając zatem na uwadze niewielkich rozmiarów ubytek, a także fakt, że - jak wskazywał sam powód - 28 lutego 2022 r., a zatem dzień później, wyruszył on pojazdem S. w trasę, stwierdzić należało, że pracodawca nie miał obiektywnej możliwości ustalenia, ile dokładnie paliwa uległo wypompowaniu. Okoliczność dokonania kradzieży musiała zatem zostać ustalona za pomocą innych środków dowodowych.

Wszystko powyższe doprowadziło Sąd do przekonania, iż P. K. w sposób z góry zaplanowany i starannie przygotowany dokonał kradzieży paliwa z pojazdu służbowego, co w sposób bezsprzeczny stanowi bezprawne, zawinione, a jako takie - ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci chociażby dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia.

Już tylko końcowo dodać trzeba, że nie ulega wątpliwości, iż w trakcie spuszczenia paliwa, w kadrze fotografii wykonanych przez fotopułapkę znajduje się inna, nieustalona osoba, stojąca swobodnie przy pojazdach w czasie, gdy paliwo było przelewane wężykiem doprowadzonym do bagażnika. W ocenie Sądu, nawet hipotetyczne przyjęcie, że to

właśnie tą osobą jest P. K., nie niweczy poczynionych wyżej ustaleń. Z przedłożonych fotografii wynika bowiem, że osoba ta widziała cały proceder i nie zapobiegła mu, nie zgłosiła go przełożonym, co skłania ku refleksji, że działała ona w porozumieniu. Również to zachowanie bezsprzecznie zakwalifikować można jako uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika.

Odpierając zarzuty powoda, wskazać jeszcze trzeba, że oczywiście, nie można wykluczyć tego, że przesłane na adres e-mail pracodawcy zdjęcia z fotopułapki pochodzą od innego pracownika spółki. Powód pozostawał wszak z częścią współpracowników w konflikcie. Okoliczność ta nie czyni jednak wskazanego dowodu nieprzydatnym do ustalenia tego, czy powód dopuścił się kradzieży na szkodę swego pracodawcy. W szczególności zaś brak było jakichkolwiek logicznych względów, aby za powodem przyjmować, że cała zaistniała sytuacja została sfingowana i ukierunkowana na zaszkodzenie powodowi i doprowadzenie do zwolnienia go z pracy. Brak było również podstaw, aby działanie takie przypisywać przedstawicielom pozwanej spółki. Z okoliczności przytoczanych zarówno przez stronę powodową, jak i pozwaną, wynika bowiem, że pracodawca był zadowolony z jakości pracy świadczonej przez P. K., nadto, jak wskazywał on sam, na kilka tygodni przed zdarzeniem były z nim prowadzone rozmowy na temat istotnego awansu. Z drugiej zaś strony, wskazać trzeba, że to powód nie był usatysfakcjonowany wykonywaną pracą i uzyskiwanym z tego tytułu dochodem. K. zgłaszał również pracodawcy poprzez wiadomości e-mail ujawnione przez siebie nieprawidłowości. Zasięgał on także informacji na temat zatrudnienia w innej formie. Powyższe wskazuje zatem na stosunek powoda do swego pracodawcy.

Reasumując, obowiązki pracownicze, które naruszył powód, miały zdaniem Sądu charakter podstawowy, a samo ich naruszenie nosi znamiona ciężkiego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jednocześnie zachowanie powoda było przezeń zawinione i zagrażało interesom pracodawcy.

W tym stanie rzeczy rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwaną nie było sprzeczne z prawem, wobec czego powództwo podlegało oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku.

W punkcie drugim wyroku Sąd orzekł o kosztach niniejszego postępowania, za podstawę przyjmując wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Z uwagi na fakt, iż powód przegrał niniejsze postępowanie w całości, winien on zwrócić na rzecz swego przeciwnika procesowego, na zgłoszone przez niego żądanie, wszystkie poniesione w jego trakcie, niezbędne i celowe koszty. Te zaś wyniosły 180 zł i były związane z wynagrodzeniem reprezentującego pozwaną spółkę pełnomocnika, ustalonym zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (vide uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10, OSNP 2011/21-22/268). Zgodnie z dyspozycją art. 98 § 1¹ k.p.c., orzeczono nadto o odsetkach ustawowych za opóźnienie należnych od zasądzonych kosztów procesu.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

2 lutego 2024 r.