



Sygn. akt II PK 6/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 września 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt
SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa H. Grupa Producentów Pieczarek Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L.
przeciwko J.B.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 września 2013 r.,
skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego w Z.
z dnia 18 września 2012 r.,

- I. oddala skargę kasacyjną.**
- II. zasądza od strony powodowej na rzecz pozwanego 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy wyrokiem z 18 września 2012 r. oddalił apelację skarżącego powoda od wyroku Sądu Rejonowego w N. z 16 kwietnia 2012 r., który oddalił

powództwo o odszkodowanie w kwocie 11.201,37 zł wobec niestwierdzenia nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. (art. 61¹ k.p.). Pozwany J. B. rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę dopuszczenie się przez pracodawcę (powoda) ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegającego na niezapewnieniu pracy zgodnie z zawartą umową o pracę. Pozwany był kierowcą u powoda, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jego wynagrodzenie było „zależne od ilości tras (wg tabeli zawierającej wykaz i wycenę tras załączonej do regulaminu wynagradzania)”. Wiosną 2011 r. powód zarzucił pozwanemu i wielu innym zatrudnianym kierowcom kradzież paliwa. Powód zapowiedział, że wobec kierowców, którzy przyznają się do winy nie wyciągnie żadnych konsekwencji służbowych. Pozwany i dwaj inni kierowcy przyznali się do postawionego przez powoda zarzutu, a pozostali kierowcy zaprzeczyli zarzutom. Z kierowcami, którzy nie przyznali się do zarzutu kradzieży paliwa, powód rozwiązał umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i w stosunku do tych kierowców złożył do Prokuratury Rejonowej zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Zwolnieni dyscyplinarnie kierowcy wystąpili do sądu pracy z roszczeniami z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia. Prokurator skierował do Sądu akt oskarżenia, którym objął nie tylko kierowców, którzy nie przyznali się wobec powoda do zarzutu kradzieży paliwa, ale także tych kierowców, w tym pozwanego, którzy przyznali się wobec powoda do postawionego im zarzutu i nie byli ujęci w zawiadomieniu o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Sprawa karna toczy się w Sądzie Rejonowym pod sygn. II K .../11. Pierwsza rozprawa odbyła się 24 listopada 2011 r. Wszyscy oskarżeni, w tym pozwany i dwaj inni kierowcy, którzy wobec powoda przyznali się do postawionego im zarzutu, przed Sądem nie przyznali się do zarzucanych im czynów. Po rozprawie sądowej, po powrocie pozwanego z trasy do Oslo powód zabrał mu kartę wejścia na teren firmy oraz karty płatnicze i zaprzestał wystawiania pozwanemu zleceń wyjazdowych. Uczynił tak pomimo, iż posiadał zapotrzebowanie na pracę kierowców. Wobec zaprzestania przez powoda zlecania pozwanemu tras do wykonania pozwany 13 grudnia 2011 r. złożył powodowi wniosek o rozwiązanie umowy o pracę w trybie

porozumienia stron z końcem 2011 r., jednak powód wniosku nie uwzględnił. W tej sytuacji, wobec tego, że wysokość wynagrodzenia pozwanego zależała bezpośrednio od wykonywanych tras, pozwany w celu uzyskania dochodu w postaci wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (liczonego według średniej z poprzednich miesięcy), wystąpił do powoda o udzielenie urlopu wypoczynkowego na okres od 14 do 31 grudnia 2011 r. i powód udzielił pozwanemu urlopu. Za wrzesień 2011 r. zarobek powoda wynosił 2.843,80 zł i otrzymał nadto w postaci diet 1.585 zł, za październik 2011 r. kwoty te wynosiły odpowiednio 3.296,40 zł i 2.577 zł, a za listopad 2011 r. odpowiednio 3.013 zł i 2.928 zł. Pismem z 19 grudnia 2011 r. pozwany rozwiązał umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia z dniem 31 grudnia 2011 r. na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., wskazując jako przyczynę dopuszczenie się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegającego na niezapewnieniu pracy zgodnie z zawartą umową o pracę. Sąd Rejonowy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. było uzasadnione i dlatego powództwo o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 61¹ k.p. należało oddalić. Po rozprawie w sprawie karnej powód zabrał pozwanemu kartę wejściową na teren firmy i kartę do tankowania oraz zaprzestał zlecania pozwanemu kursów do wykonania, pomimo iż miał zapotrzebowanie na prace kierowców. W ocenie zasadności rozwiązania umowy o pracę decydowały motywy działania zarówno powoda jak i pozwanego. Powód kierował się tym, że niezlecanie pozwanemu kursów do wykonania po 24 listopada 2011 r. było uzasadnione postawą pozwanego na rozprawie w sprawie karnej, czyli nieprzyznaniem się pozwanego do zarzucanych mu czynów. Powód miał utracić zaufanie do pozwanego i „zaczął się zastanawiać nad sensem dalszej współpracy (...), potrzeba zastanowienia się na sensem dalszej współpracy była bezpośrednią przyczyną odsunięcia pracownika od wykonywania jazd”. Motywy te nie zasługiwały na ochronę, bowiem jeżeli po rozprawie w sprawie karnej powód rzeczywiście utracił zaufanie do pozwanego, to niezrozumiałe jest na jakiego rodzaju przemyślenia był powodowi potrzeby czas, i to obejmujący okres wielu dni. Postawa pozwanego na rozprawie sądowej 24 listopada 2011 r. nie wymagała od powoda podejmowania jakichkolwiek czynności wyjaśniających. W tej sytuacji powód powinien był albo podjąć wobec pozwanego

określone działania (na przykład wypowiedzieć pozwanemu umowę o pracę powołując jako przyczynę wypowiedzenia utratę zaufania, ewentualnie przychylić się do wniosku pozwanego o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron), albo wobec postawy pozwanego na rozprawie karnej przejść do porządku dziennego. Niezrozumiałe jest twierdzenie powoda, że wstrzymał się z decyzjami wobec pozwanego licząc na zakończenie sprawy karnej jeszcze w grudniu 2011 r. Nawet gdyby w grudniu zapadł wyrok w sprawie karnej, to niezależnie czy byłby skazujący, czy uniewinniający, jego treść nie miałaby związku z utratą zaufania do pozwanego w następstwie jego postawy na rozprawie 24 listopada 2011 r. Wyrok nie byłby prawomocny albowiem trudno przyjąć, iżby nie został zaskarżony. Oczekiwanie przez powoda na wynik rozprawy sądowej w sprawie karnej wyznaczonej na grudzień nie miało żadnego uzasadnienia. Zasadnicze znaczenie ma okoliczność, iż „w celu zastanowienia się nad sensem dalszej współpracy z pozwanym” powód nie musiał odsuwać pozwanego od wykonywania pracy, i to tym bardziej, że w owym czasie miał zapotrzebowanie na pracę kierowców. Obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem stanowi podstawowy obowiązek pracodawcy wynikający z nawiązania stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.). Ponadto z mocy art. 94 pkt 2 k.p. wynika obowiązek pracodawcy organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. Uchybiając tym obowiązkom powód ciężko naruszył swoje obowiązki względem pozwanego, co uzasadniało rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Odsunięcie pozwanego od wykonywania obowiązków w następstwie postawy na rozprawie w dniu 24 listopada 2011 r. nie wynikało z potrzeby zastanowienia się na sensem dalszej współpracy z pozwanym lecz stanowiło formę presji na pozwanego, by w postępowaniu karnym przyznał się do winy, co mogłoby mieć znaczenie dla ustalenia winy współoskarżonych, którzy konsekwentnie do winy się nie przyznawali. Presja wynikała z faktu, iż wysokość wynagrodzenia pozwanego zależała bezpośrednio od wykonywanych kursów i w sytuacji niezlecenia pozwanemu kursów pozwany mógł otrzymywać co najwyżej wynagrodzenie za gotowość do pracy przewidziane w art. 81 § 1 k.p. Wynosiłoby

ono 60% wynagrodzenia pozwanego, ale uwzględniając, iż oprócz wynagrodzenia pozwany otrzymywał za pracę dodatkowo diety w wysokości zbliżonej do wynagrodzenia, realny dochód pozwanego zmniejszyłby się o około 70%.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji powoda podzielił ustalenia i ocenę Sądu Rejonowego, że powód ciężko naruszył swoje obowiązki względem pozwanego, przez odsunięcie go od wykonywania obowiązków służbowych. Sąd Rejonowy nie naruszył art. 55 § 1¹ k.p., art. 61¹ k.p. oraz art. 8 k.p. Odsunięcie pozwanego od wykonywania obowiązków służbowych, a tym samym pozbawienie pozwanego należnego wynagrodzenia (wysokość wynagrodzenia pozwanego zależała bezpośrednio od wykonanych kursów), stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy (art. 22 § 1 i art. 94 pkt 2 k.p.). Odsunięcie pozwanego od pracy „w celu zastanowienia się nad sensem dalszej współpracy z pozwanym” nie zasługiwało na ochronę prawną. Powód dysponował szeregiem instrumentów prawnych i wobec utraty zaufania do pozwanego, mógł podjąć odpowiednie działania zmierzające do rozwiązania z nim stosunku pracy, lub też nad zaistniałym faktem przejść do porządku dziennego. Działanie powoda jest tym bardziej niezrozumiałe, skoro był przekonany o winie pozwanego. Odsunięcia pozwanego od pracy na bliżej nieokreślony termin, do tego w sytuacji gdy w owym czasie powód posiadał zapotrzebowanie na pracę kierowców, spowodowało niepewność pozwanego co do dalszego zatrudnienia, a także pozbawienie go możliwości zarobku. Nie może być tak, że pracodawca odsuwa pracownika od pracy na bliżej nie określony termin, gdyż sytuacja taka godzi niechybnie w interesy pracownika, jak i zresztą samego pracodawcy, który naraża na straty samego siebie, gdyż posiada zapotrzebowanie na pracę kierowcy. Podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia może być istotne naruszenie jego interesów majątkowych lub dóbr osobistych (np. naruszenie jego czci lub dobrego imienia). Powód niejednokrotnie podkreślał, że odsunięcie nastąpiło na okres zaledwie 12 dni. Powód jednak zapomina, że okres ten wynosił 12 dni, z uwagi na to, że pozwany 13 grudnia 2011 r. złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron z końcem 2011 r., a następnie wobec nieuwzględnienia tego wniosku, pozwany – z uwagi na fakt, że wysokość jego wynagrodzenia zależała bezpośrednio od wykonanych tras, wystąpił do powoda o

udzielnie urlopu wypoczynkowego na okres od 14 do 31 grudnia 2011 r. Niesporne jednak było, że ze swoją decyzją powód planował wstrzymać się do czasu zakończenia sprawy karnej w grudniu 2011 r. Zasadnie wywiódł jednak przy tym Sąd pierwszej instancji, że treść wyroku w sprawie karnej nie miałaby znaczenia w związku z utratą zaufania do pozwanego w następstwie jego postawy na rozprawie 24 listopada 2011 r., jak również należałoby się liczyć z tym, że któraś ze stron wniesie środek zaskarżenia, co spowoduje przedłużenie sprawy o kolejne miesiące.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie prawa materialnego: 1) art. 55 § 1¹ k.p. przez niewłaściwe zastosowanie wskutek uznania, że pracodawca który odsunął pozwanego w okresie od 2 do 13 grudnia 2012 r. od wykonywania obowiązków służbowych przez nie zlecenie mu w tym czasie wykonywania kursów, mimo że ten był gotów do ich wykonywania, dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, podczas gdy samo odsunięcie na w/w (krótki z perspektywą do końca miesiąca) okres czasu pracownika od pracy nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, szczególnie *in casu* było ono usprawiedliwione, bowiem pracownik swoim zachowaniem, kiedy zmienił swoje dotychczasowe wyjaśnienia w sprawie kradzieży paliwa, do której wcześniej się przyznał pracodawcy, sam doprowadził do zaistnienia sytuacji, w której pracodawca miał prawo poczuć się oszukany i jako rozważny pracodawca, wobec bliskiej perspektywy wydania przez sąd wyroku karnego, miał prawo rozważać jak ma się zachować wobec takiego pracownika, któremu wcześniej uwierzył i wybaczył; 2) art. 22 § 1 k.p. i art. 94 pkt 2 [1] k.p. przez błędną wykładnię wskutek uznania, że powód odsuwając na okres 12 dni pozwanego od pracy dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pozwanego, podczas gdy w ustalonym stanie faktycznym sprawy spowodowane to było jedynie, zaskakującą dla powoda zmianą stanowiska pozwanego w toczącym się przeciwko niemu procesie karnym o kradzież paliwa na szkodę pracodawcy, co naruszało istotne interesy powoda i usprawiedliwiała z jego strony reakcję wobec pracownika, która w tym przypadku przybrała postać powstrzymania się od zlecenia pozwanemu wyjazdów samochodem służbowym na krótki okres, do zaplanowanej na koniec miesiąca sprawy karnej; 3) art. 8 k.p. przez niezastosowanie wskutek uznania, że w ustalonym stanie faktycznym sprawy

rozwiązanie przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. umowy o pracę nie jest czynieniem przez niego użytku z przysługującego mu prawa, który nie zasługuje na ochronę prawną, podczas gdy instrumentalnie rozwiązał on stosunek pracy dopiero wówczas kiedy pracodawca odmówił zgody na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron i uczynił to nie w trybie natychmiastowym ale ze skutkiem na koniec miesiąca, po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego, w sytuacji gdy tylko swoim postępowaniem – zmianą wyjaśnień w sprawie karnej o kradzież paliwa na szkodę pracodawcy, spowodował, że pracodawca odsunął go od pracy nie dając zlecenia wyjazdów samochodem służbowym, aby zastanowić się nad sensem dalszej współpracy z tak postępującym pracownikiem; 4) art. 61¹ k.p. przez niezastosowanie wskutek uznania, że rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. było nieuzasadnione, bowiem obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, stanowi podstawowy obowiązek pracodawcy, zaś motyw którym kierował się pracodawca odsuwając na 12 dni pracownika od pracy takiego odsunięcia nie usprawiedliwia, gdyż według Sądu powinien on (pracodawca) niezwłocznie po utracie zaufania bądź wypowiedzieć pozwanemu umowę bądź przystać na jego propozycję jej rozwiązania za porozumieniem, a skoro powód tego nie uczynił to zaktualizował prawo pozwanego do rozwiązania umowy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., podczas gdy pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, ponieważ odsunięcie pracownika od pracy na krótki okres nie może być w ten sposób kwalifikowane, a ponadto nie ma reguły która nakazuje aby postąpić w sposób alternatywnie założony przez sąd z pominięciem rozwiązania zastosowanego przez powoda, szczególnie w bliskiej perspektywie zakończenia postępowania w sprawie karnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne i dlatego została oddalona.

Wszystkie zarzuty skargi wracają do wyjaśnienia i usprawiedliwienia zachowania pracodawcy. Jednak pomijają, że pracownik nie może być niewłaściwie

traktowany (piętnowany) przez pracodawcę, nawet gdyby dopuścił się wobec niego nieprawości. W ocenie zarzutów materialnych skargi wiążą ustalenia faktyczne stanowiące podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Zgodnie z art. 74 § 1 k.p.k. oskarżony nie ma obowiązku dowodzenia swej niewinności ani obowiązku dostarczania dowodów na swoją niekorzyść. Nieprzyznanie się do popełnienia czynu w sprawie karnej nie może być oceniane negatywnie, gdyż jest to zwykłe prawo podmiotowe oskarżonego w procesie karnym. Przede wszystkim nie można wykluczyć, że nieprzyznanie się do popełnienia czynu jest zgodne z prawdą. W obecnej sprawie pracowniczej powód twierdził, że przyznał się do kradzieży paliwa „dla tzw. świętego spokoju”. Generalnie odmowa wyjaśnień a nawet określona treść wyjaśnień składają się na prawo oskarżonego do obrony w procesie karnym. Jego sytuacja nie może być pogorszona w sprawie karnej, dlatego że w taki sposób korzysta z prawa do obrony. Całkowicie błędnie zakłada więc powód, że to jemu przysługiwało prawo do oceny zachowania pozwanego w sprawie karnej. Skoro prawo do odmowy wyjaśnień, zmiany wyjaśnień, nieprzyznania się do czynu, składają się na podstawowe elementy prawa oskarżonego do obrony na gruncie prawa publicznego (karnego), to jednocześnie sytuacje te nie powinny być przyczyną negatywnej oceny na gruncie prawa prywatnego (stosunku pracy). Powód nienależycie oddziela te sfery.

Trafnie oceniły Sądy w tej sprawie, że powód miał możliwość zdecydowania i oceny zachowania pozwanego na gruncie zatrudnienia pracowniczego. Sprawa wynikająca z przyznania się pozwanego do kradzieży paliwa została zakończona przez powoda w określony sposób. Zdecydował, że pozwany nie będzie dyscyplinowany ani zwolniony i będzie dalej pracował. Od tego czasu minęło kilka miesięcy. Powód mógł rozwiązać z powodem umowę o pracę. Gdyby ją wypowiedział lub rozwiązał to nie jest wykluczone, że ewentualny spór rozstrzygałby sąd pracy. W przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracownika występuje swoiste przedawnienie, gdyż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.). Otwarcie więc tej samej kwestii po kilku miesiącach miało już inny wymiar, gdyż jak zauważył Sąd pierwszej instancji mogło

stanowić formę presji na pozwanego, by w postępowaniu karnym przyznał się do winy. Jeżeli nie można by potwierdzić tak radykalnego aspektu zachowania powoda, to uprawniona jest argumentacja Sądów pierwszej i drugiej instancji w dalszej części, czyli o braku podstaw do uzależniania zlecenia pracy pozwanemu od wyniku sprawy karnej. Twierdzenie, że powód na powrót utracił zaufanie do pozwanego, tylko dlatego że ten złożył określone wyjaśnienia w sprawie karnej nie stanowiło usprawiedliwienia odsunięcia pozwanego od pracy. Zasadniczo ze względu na realizację przez pozwanego zwykłego prawa do obrony i odrębność w tym względzie sprawy karnej od zatrudnienia pracowniczego. Po wtóre powód już wcześniej sam rozeznał, ocenił i załatwił „sprawę” z pozwanym, po czym powierzył mu dalsze wykonywanie pracy. W sprawie nie ustalono, iżby powód miał w tym okresie jakieś zastrzeżenia do pracy pozwanego. Sytuacja jaka zaistniała więc kilka miesięcy wcześniej, oceniona na swój sposób przez pracodawcę nie powinna być ponownie ujmowana jako utrata zaufania do pracownika. Potwierdza to ocenę zaskarżonego rozstrzygnięcia, że zachowanie powoda stanowiło reakcją na wyjaśnienia pozwanego w sprawie karnej. Powód nie powinien jednak z tej przyczyny stosować szykan w zatrudnieniu pracowniczym pozwanego.

Zobowiązanie do zatrudnienia przy pracy określonego rodzaju (art. 22 § 1 k.p.) oznacza obowiązek pracodawcy dopuszczenia pracownika do świadczenia umówionej pracy. W ramach uzgodnionego stosunku pracy pracodawca ma obowiązek jego realizowania przez dopuszczenie pracownika do świadczenia umówionej pracy. Pracownik jest równocześnie nie tylko zobowiązany, ale i uprawniony do wykonywania pracy za wynagrodzeniem. Stanowisko takie potwierdza reguła ekwiwalentnego wynagradzania pracownika, który jest uprawniony do otrzymania wynagrodzenia wyłącznie za wykonaną pracę, a za czas jej niewykonywania zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 k.p.). Dlatego pracodawca nie może, według własnego dowolnego uznania, zrezygnować z obowiązku świadczenia przez pracownika pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 r., I PKN 361/98, OSNP 1999, nr 23, poz. 750). Zawieszenie w wykonywaniu pracy jest odstępstwem od reguły wynikającej z art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym zobowiązanie pracodawcy polega nie tylko na wynagradzaniu pracownika, ale

także na jego zatrudnieniu, czyli na umożliwieniu pracownikowi faktycznego wykonywania pracy. Pracodawca jest zobowiązany do „zatrudnienia pracownika”, a więc dostarczenia mu pracy zgodnie z umową (treścią nawiązanego stosunku pracy), co oznacza, że jeżeli tego nie czyni, to działa wbrew swojemu zobowiązaniu i w tym znaczeniu jego zachowanie jest bezprawne (wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2005 r., I PK 260/04, OSNP 2006, nr 9-10, poz. 145).

Taka sytuacja wystąpiła w sprawie, gdyż zachowanie powoda nie było zgodne z prawem (art. 22 § 1 k.p. i art. 94 pkt 2 k.p.). Zachowanie powoda mogło być też kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku wobec pozwanego, właśnie przez nieuprawnione odsunięcie go od pracy. Stopień negatywnej oceny tego zachowania jest niemały, gdyż powód w sposób nieuprawniony przeniósł sytuację ze sprawy karnej do pracowniczego zatrudnienia. Pozwany został postawiony w gorszej sytuacji, za to co było mu dozwolone w sprawie karnej. Powód powrócił do zarzutu, że pozwany jest sprawcą kradzieży paliwa, choć sam wcześniej w żaden sposób nie sankcjonował pozwanego. Skoro już wcześniej powód nie wyciągnął konsekwencji wobec pozwanego, to nie powinien ich rozpoczynać ze względu na nieprzyznanie się pozwanego do popełnienia czynu w sprawie karnej. Po wtóre zachowanie powoda kierunkowo, a na pewno co najmniej z zamiarem ewentualnym powodowało pozbawienie pozwanego wyższego wynagrodzenia. Wynagrodzenie pozwanego zależało od wykonanych tras (przejazdów). Wobec niemożności wykonywania pracy powód faktycznie został pozbawiony niemałej części wyższego zarobku przez odsunięcie od pracy. Minimalny poziom wynagrodzenia gwarantowanego był znacznie niższy niż potencjalne wynagrodzenie za pracę, którą by wykonał. Nie bez znaczenia była też utrata diet z tytułu wyjazdów. Różnice te obrazuje ustalenie dotyczące wynagrodzeń i diet otrzymanych przez pozwanego we wrześniu, w październiku i w listopadzie 2011 r. Ponadto wbrew ocenie skarżącego odsunięcie pozwanego od pracy nie było wcale krótkotrwałe i nie został określony czas na który nastąpiło. Wbrew twierdzeniem powoda pozwany wcale nie wiedział na jak długo będzie odsunięty od pracy, okres urlopu łagodził odsunięcie od pracy ale wcale nie zmniejsza ciężkości naruszenia obowiązków przez pracodawcę, gdyż okres niepracy przed urlopem był niekrótki i po urlopie pozwany też nie był pewny czy

będzie pracował. Takie zachowanie pracodawcy było wbrew umówionej treści (istocie) stosunku pracy. W takiej sytuacji rozwiązanie stosunku pracy przez pozwanego na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. było uprawnione. Z tych przyczyn powództwo o odszkodowanie na podstawie art. 61¹ k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p. nie było zasadne.

Oceny powyższej nie zmienia zarzut naruszenia art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie, skoro nie można stwierdzić, iżby pozwany „instrumentalnie” rozwiązał stosunek pracy. Sytuacja była nieprawidłowa, ale w aspekcie podanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. nieprawidłowość tę należy łączyć z zachowaniem powoda. Klauzule generalne z art. 8 k.p. nie mogą przeważać w sporze o odszkodowanie z art. 61¹ k.p., gdy żądanie ich zastosowania kotwiczy się w sytuacji, która została oceniona jako ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Skarżący zastosowanie art. 8 k.p. uzasadnia zachowaniem się pozwanego „który zmienił dotychczasowe wyjaśnienia w sprawie udziału w kradzieży”. Wyżej już wskazano, że takie zachowanie oskarżonego ma swoje uregulowanie w prawie karnym i nie mogło być ujmowane jako zachowanie naganne, ani tym bardziej sprzeczne z treścią stosunku pracy. Postawiony zarzut wraca też w stronę powoda, gdyż to pozwany mógłby zarzucić, że został potraktowany przedmiotowo. W świetle ustalonych okoliczności i powyższej analizy powód uzasadnienia przyczyny odsunięcia pozwanego od świadczenia pracy nie mógł upatrywać w potrzebie zastanowienia się „nad tym jak ma zachować się wobec pracownika i chce wykorzystać przy zastanowieniu się nieprawomocny wyrok w sprawie karnej mogący zapaść w bardzo bliskiej przyszłości ...”. Taka argumentacja skarżącego sama więc ujawnia, że traktowanie pozwanego odbiegało od podmiotowego traktowania pracownika z przysługującymi mu prawami do wykonywania pracy, w tym do wypracowania określonego zarobku. Innymi słowy wyjaśnienie pozwanego w sprawie karnej nie było podstawą do odsuwania go od świadczenia pracy. Pozwany co najmniej godził się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. W ocenie tej chodzi o obiektywny miernik staranności i znajomości prawa wymagany od pracodawcy.

Z tych motywów orzeczono jako w sentencji, stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego pozwanego w postępowaniu kasacyjnym orzeczono zgodnie z żądaniem (art. 98 i 99 w związku z art. 398²¹ k.p.c.), odpowiednio do wartości przedmiotu zaskarżenia (11.202 zł) oraz uwzględniając stawkę minimalną z § 6 pkt 5, § 11 ust. 1 pkt 2 i § 12 ust. 4 pkt 2 (stosowanego odpowiednio do odpowiedzi na skargę kasacyjną) rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Za zasadną należy uznać stanowisko, że odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. (czy z art. 61¹ k.p.) nie jest tożsame z odszkodowaniem z art. 56 § 1 k.p., dlatego do pierwszego zastosowanie powinna mieć stawka z § 11 ust. 1 pkt 2 a nie z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (postanowienie Sądu Najwyższego z 11 września 2012 r., II PZ 26/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 207).