

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 13 czerwca 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo W. J. (1) skierowane przeciwko (...) Zrzeszeniu (...) w Ł. o przywrócenie do pracy (pkt 1 wyroku), zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny.

Powód W. J. (1) zatrudniony został w (...) Zrzeszeniu (...) w Ł. począwszy od dnia 17 listopada 2005 roku na podstawie umowy o pracę na stanowisku administrator-windykator, początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 26 marca 2007 roku na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Do obowiązków powoda w tym okresie należało sprawdzanie stanu wodomierzy, sprowadzanie i potwierdzanie faktur za wodę i ścieki dostarczanych przez (...) w celu dokonania zapłaty.

W związku z wypowiedzeniem warunków pracy powodowi od dnia 1 września 2007 roku zaproponowano funkcję Kierownika Zespołu Administracyjno-Windykacyjnego.

Zgodnie z zakresem obowiązków do obowiązków powoda na stanowisku Kierownika Zespołu Administracyjno-Windykacyjnego powód zobowiązany został między innymi do przeprowadzania odczytów liczników wody oraz sprawdzanie i potwierdzanie faktur za wodę i ścieki wystawionych przez Zakład (...).

Stosunek pracy został rozwiązany między stronami z dniem 31 maja 2008 roku na mocy porozumienia stron w związku z uzyskaniem uprawnień emerytalnych przez powoda.

Powód od czerwca 2008 roku pobiera emeryturę.

W dniu 4 czerwca 2008 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nie określony, na mocy której powodowi powierzono od dnia 4 czerwca 2008 roku stanowisko Kierownika D. Administracyjno-Windykacyjnego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie z zakresem czynności do obowiązków powoda należało podejmowanie czynności z zakresu zarządzania nieruchomościami w oparciu o obowiązujący system informatyczny, zawarte umowy najmu, ustawę o ochronie praw lokatorów, mieszkaniowym zasobie gminy, ustawę o gospodarowaniu nieruchomościami, w tym między innymi przeprowadzanie przeglądu stanu technicznego nieruchomości przydzielonych do zarządzania, przyjmowanie i ewidencja zgłoszonych przez najemców usterek i awarii, przeprowadzanie odczytów liczników wody, sporządzanie umów najmu na lokale mieszkalne, sporządzanie umów najmu na lokale użytkowe, przygotowanie dla potrzeb zarządu propozycji podwyżek stawek czynszowych na lokale mieszkalne i użytkowe, sprawdzanie i potwierdzanie faktur za gaz i energię cieplną na potrzeby CO, sprawdzanie i potwierdzanie faktur za wodę i ścieki wystawianych przez (...).

Powód miał świadomość, iż obowiązek odczytów liczników wody, obejmuje także wodomierze główne, jako liczniki wody.

W trakcie trwania stosunku pracy powód kierowany był na okresowe badania lekarskie. W skierowaniach na badania wskazywano, iż powód zajmuje stanowisko – zarządcy oraz nie występowania prac na wysokościach. Powód nie miał stwierdzanych przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na zajmowanym stanowisku.

W dniu 27 marca 2017 roku Prezes zarządu pozwanego zwróciła się do D. Administracji i Windykacji o uzupełnienie tabel za naliczenia wody w nieruchomości przy ul.(...) za lata 2015,2016 i miesiąc styczeń 2017 roku i oznaczenie lokali posiadających wodomierze, ilości osób w lokalu, normę m³ na osobę.

W dniu 28 marca 2017 roku Prezes zarządu pozwanego otrzymała od powoda sprawozdanie, z którego wynikało, iż różnica między fakturami wystawionymi za zużycie wody a należnościami pobranymi od najemców za okres 2015-2017 wynosi ponad 26.000 złotych.

Oświadczeniem woli z dnia 30 marca 2017 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52§1 pkt 1 kp wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na wielokrotnej błędnej kontroli zużycia poboru wody i odprowadzania ścieków oraz nieprawidłowym rozliczaniem poboru wody i odprowadzania ścieków w nieruchomości przy ul.(...), co doprowadziło do strat finansowych pracodawcy w kwocie co najmniej 26.978,58 złotych.

Pozwany naliczył zużycie wody w m³ w roku 2015 w nieruchomości przy ul.(...) w wysokości 19.503 złotych, za rok 2016 w wysokości 19.665 złotych i w styczniu 2017 roku – 1.821,15 złotych.

Jednocześnie należność pozwanego za usługę dostarczenia wody i odprowadzenia ścieków wyliczona przez Zakład (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. i zapłacona na podstawie faktur VAT za ten sam okres wyniosła 67.967,73 złotych.

Faktury VAT wystawiane przez Zakład (...) w Ł. trafiały do Wydziału Administracyjno-Windykacyjnego, gdzie powód sprawdzał je pod względem merytorycznym, składając na nich swój podpis i datę. Faktury po sprawdzeniu ich pod względem merytorycznym i formalnym przez powoda trafiały do działu księgowości pozwanego. Kontrola faktur dokonywana przez powoda ograniczała się faktycznie do sprawdzenia, czy nieruchomość wskazana w fakturze zarządzana była przez pozwanego.

W razie gdy powód miał wątpliwości co do wysokości faktury wystawionej przez (...) za usługę dostawy wody to wówczas zwracał się do pracowników technicznych by udali się na miejsce do danej nieruchomości i dokonali sprawdzenia czy nie ma nieuprawnionych wycieków czy awarii.

Powód w każdej chwili przy odczycie wodomierza głównego mógł posilkować się pracownikami działu technicznego zatrudnionymi u pozwanego, także w przypadku problemów z otwarciem studzienki, a także gdyby doszło do jej zalania. Powód miała dokonywać jedynie odczytu wodomierza głównego znajdującego się w studziencie, nie miał natomiast pracować w studzienkach kanalizacyjnych.

Merytoryczna kontrola faktur VAT wystawionych przez (...), której dokonywać miał powód, miała polegać na potwierdzeniu dokonania odczytu na wodomierzu głównym, a nie jedynie potwierdzenia, czy nieruchomości, której dotyczą faktury są w zarządzie pozwanego. Kontrola faktur VAT jest niezbędna by wychwycić niekontrolowane zużycie wody, np. związane z awariami oraz prawidłowość przyjętych założeń do rozliczenia wody w lokalach nieopomiarowanych. Powód nie powinien podpisywać faktur bez ich analizy.

Pozwany dokonywał okresowych przeglądów szczelności instalacji gazowej w budynku przy ul.(...) w spornym okresie.

Od dnia 1 stycznia 2008 roku obowiązuje u pozwanego regulamin rozliczeń kosztów zużycia wody i odprowadzania ścieków w zasobach lokalowych zarządzanych przez (...) Zrzeszenie (...) w Ł., określający zasady rozliczania kosztów dostawy wody i odprowadzania ścieków oraz ustalania opłat z tego tytułu dla użytkowników lokali usytuowanych w budynkach zarządzanych przez pozwanego. Zgodnie z zapisami regulaminu koszty dostawy i odprowadzania ścieków rozlicza się odrębnie dla każdego budynku i dla każdego użytkownika lokali mieszkalnych i użytkowych. W myśl ust 9 regulaminu okresowe rozliczenie zużycia wody i odprowadzania ścieków przeprowadza się po zakończeniu każdego roku kalendarzowego w terminie do dnia 31 marca następnego roku. Rozliczanie obejmuje faktycznie poniesione koszty zużycia wody i odprowadzania ścieków w stosunku do naliczeń obciążających najemców w danym roku. Ewentualne różnice należy rozliczyć na lokatorów. Odczytu wskazań wodomierzy indywidualnych dokonują upoważnieni przedstawiciele zarządcy w okresie od maja do grudnia każdego roku, przy każdorazowej zmianie cen dostawy wody i odprowadzania ścieków bądź w przypadku zmiany użytkownika lokalu – w dniu proto kolarnego przekazania/zdania lokalu. Kontrolnego odczytu wskazań wodomierza głównego dokonuje się przy

każdorazowej zmianie cen, weryfikacji poprawności wystawionych przez dostawcę usługi faktur VAT oraz według potrzeb. Podstawę rozliczenia kosztów zużycia wody i odprowadzenia ścieków w lokalach opomiarowanych stanowią wskazania zaplombowanych przez zarządcę wodomierzy indywidualnych zainstalowanych w lokalach. Zużycie wody i odprowadzanie ścieków w lokalach nieopomiarowanych rozliczane jest proporcjonalnie do liczby zamieszkujących dany lokal. Miesięczne zaliczki na koszty zużycia wody i odprowadzenia ścieków dla lokali nieopomiarowanych pobiera się w postaci normy ilościowej. Wysokość normy ilościowej na kolejny rok kalendarzowy ustala się na podstawie przeprowadzonej kalkulacji zużycia wody w poprzednim roku kalendarzowym. Różnicę pomiędzy obciążeniem zaliczkowym a rzeczywistym zużyciem wynikającym z odczytów wodomierza głównego będą korygowane przez zarządcę w rozliczeniu za dany rok kalendarzowy. Okresowe rozliczanie kosztów odbywa się na podstawie kontrolnych odczytów wodomierza głównego oraz faktur obciążeniowych wystawianych przez dostawcę wody. Zgodnie z zapisami regulaminu do zarządy należy oplombowanie układu instalacji z wodomierzem lokalowym, kontrola stanu technicznego układu instalacji wodno-kanalizacyjnej, kontrola oplombowania wodomierzy w trakcie odczytów wodomierzy, powiadamianie użytkowników lokali o zmianie cen wody i odprowadzania ścieków, przeprowadzenie odczytów stanu wodomierzy, naliczanie i rozliczanie kosztów dla użytkowników lokali.

Regulamin rozliczeń kosztów zużycia i odprowadzania ścieków w zasobach lokalowych zarządzanych przez (...) Zrzeszenie (...) w Ł. został zatwierdzony i przyjęty decyzją Zarządu podjętą na posiedzeniu Zarządu w dniu 7 listopada 2007 roku. Na posiedzeniu powyższy regulamin został omówiony. Przyjęto jednocześnie z uwagi na okresowe rozliczanie kosztów zużycia wody i odprowadzania ścieków, że przeprowadza się je o po zakończeniu każdego roku kalendarzowego w terminie do 31 marca następnego roku. Decyzją Zarządu pozwanego ustalono, iż regulamin ma obowiązywać od dnia 1 stycznia 2008 roku. Jednocześnie na posiedzeniu zarządu pozwanego postanowiono, iż regulamin zostanie podpisany przez Prezesa zarządu pozwanego i przekazany powodowi do wiadomości i stosowania.

Regulamin rozliczenia kosztów zużycia i odprowadzania ścieków nie był przekazywany do księgowości, albowiem nie dotyczył kwestii należących do D. Księgowości. Kwestiami rozliczenia zużycia wody zajmował się dział Administracji.

Powód został po objęciu stanowiska kierownika Wydziału W.-A. zapoznany został z regulaminem rozliczania wody i odprowadzania ścieków. Został mu przekazany przez Prezesa zarządu pozwanego J. K.. Na tę okoliczność nie został sporządzony przez pozwanego dokument potwierdzający zapoznanie powoda z powyższym regulaminem.

W dniu 17 grudnia 2008 roku powód jako Kierownik Działu i Administracji (...) zwrócił się do Zarządu o ustalenie stawek od dnia 1 stycznia 2009 roku na wywóz nieczystości stałych oraz zbiorowe zaopatrzenie w wodę i odprowadzanie ścieków w związku ze zmianą taryfy i ustaleniem nowych cen

Uchwałą nr 30/2008 Zarządu pozwanego z dnia 17 grudnia 2008 roku zdecydowano o stosowaniu od dnia 1 stycznia 2009 roku określonych stawek za wywóz nieczystości stałych, za wodę i odprowadzanie ścieków dla gospodarstw domowych oraz lokali użytkowych.

Jednocześnie zarząd w piśmie z dnia 18 grudnia 2008 roku zwrócił się do D. Administracji i Windykacji o zmianę od dnia 1 stycznia 2009 roku wysokości opłat za wywóz nieczystości stałych oraz wodę i ścieki, zgodnie z wnioskiem D. Administracji i Windykacji z dnia 17 grudnia 2008 roku.

W związku z zmianą wysokości między innymi stawek za zużycie wody dokonano spisania stanów liczników głównych na dzień 5-6 stycznia 2009 roku w nieruchomościach zarządzanych przez pozwanego, co pozostawało w zgodzie z zapisami regulaminu rozliczeń kosztów zużycia wody i odprowadzania ścieków w zasobach lokalowych zarządzanych przez (...) Zrzeszenie (...) w Ł..

W roku 2010 podjęte zostały czynności służące do rozliczenia zużytej wody na najemców, poprzez sporządzenie zestawienia „Odczyty wodomierzy głównych posesji wg FV:2010”. Zestawienie sporządzone zostało przez J. W.. Na zestawieniu powód zamieścił informację o treści „stan wodom/zużycie”. Na zestawieniu ujęte zostały adresy zarządzanych w 2010 roku nieruchomości z podziałem na kolejne miesiące kalendarzowe oraz dane zawarte w fakturach VAT za pobór wody i odprowadzanie ścieków za rok 2010, stany liczników głównych za kolejne miesiące

kalendaryzowane na poszczególnych nieruchomościach oraz rozliczone przez Zakład (...) zużycie wody w kolejnych miesiącach w m³.

Powodowi podlegał jeden pracownik zatrudniony w Wydziale Administracyjno-Windykacyjnym.

Powód, administratorzy ewentualnie pracownicy fizyczni dokonywali odczytów liczników w mieszkaniach.

Powód nie dokonywał odczytu wodomierza głównego na nieruchomościach, mimo, iż pozwany nałożył na niego taki obowiązek.

Powód nie dokonywał odczytu wodomierza głównego na nieruchomości mieszczącej się przy ul. (...). Wodomierz główny na tej nieruchomości znajduje się w studziencie. Wejście do studzienki nie wymagało specjalnego.

Powód winien weryfikować każdą fakturę Vat wystawianą przez (...) udając się na nieruchomość by sprawdzić stany wodomierza głównego.

Opłaty pobrane od lokatorów za zużycie wody winny być zweryfikowane po zakończeniu danego roku kalendarzowego. Powód nie rozliczał jednak różnic po zakończeniu roku na lokatorów. Powód opierał się na stanie wodomierzy podawanym przez Zakład (...).

Powód nie zgłaszał przed rozwiązaniem umowy o pracę zastrzeżeń, co do obowiązku dokonywania odczytów wodomierza głównego.

Norma zużycia wody w lokalach nieopomiarowanych ustalona została na 5 m³.

Zdarzyło się, iż pracownicy fizyczni dokonali odczytów wodomierza głównego na nieruchomościach, co związane było ze zmianą cen wody.

Pozwany pytał kilkakrotnie powoda czy dokonuje rozliczenia zużycia wody i wysokości norm. Powód twierdził, iż dokonuje takich analiz, nie są natomiast dokonywane korekty, albowiem woda rozliczana i pobrana bilansuje się do zera i nie ma podstaw do korekt.

Prezes zarządu pozwanego nie prosiła nigdy powoda do marca 2017 roku o przedstawienie danych z rozliczenia wodomierza głównego

Dane do programu E. w zakresie zużycia wody wprowadzał pracownik działu W. J. (2) W., albowiem powód nie obsługiwał tego programu.

Powód w latach 2013-2016 weryfikował normy zużycia wody w lokalach użytkowych.

Pozwany w związku z posiadaniem przez powoda licencji zarządzania miał pełne zaufanie do powoda.

U pozwanego nie funkcjonują związki zawodowe.

Dotychczasowe obowiązki powoda w zakresie kontrolowania zużycia wody po rozwiązaniu stosunku pracy pozwany powierzył J. W. w dniu 4 kwietnia 2017 roku, w tym obowiązek w zakresie kontrolowania i zatwierdzania pod względem merytorycznym dokumentów księgowych w postaci faktur za pobór wody i odprowadzanie ścieków oraz za pobór energii elektrycznej i usługi dystrybucji w zarządzanych nieruchomościach, zobowiązując pracownika do prowadzenia ewidencji dla każdej nieruchomości odrębnie zużycia wody i odprowadzania ścieków zawierającej datę początkową i końcową odczytu, stan początkowy i końcowy wodomierza, zużycie w m³ kwotę netto i brutto. Analiza zużycia wody w m³ wynikającego z faktury a zużyciem w poprzednim okresie obrachunkowym oraz rozliczenia z obciążeniem najemców miała odbywać się niezwłocznie po zatwierdzeniu merytorycznym faktury. Odczyty danych z wodomierza głównego dokonywane są poprzez pracowników D. (...).

Uchwałą zarządu z dnia 26 kwietnia 2017 roku zlikwidowano w D. Administracyjno-Windykacyjnym stanowisko Kierownika D. Administracyjno-Windykacyjnego – zarządy nieruchomości.

Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone, jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wyniosło 2.850 złotych.

Oceniając materiał dowodowy Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie twierdzeń, iż uzgodnił z prezesem zarządu pozwanego, iż przy wykonywaniu zadań związanych z rozliczaniem zużytej wody i poboru należności z tego tytułu od najemców, nie będzie dokonywał odczytów wodomierza głównego i pozwany przy tych rozliczeniach i odprowadzania ścieków polegać będzie jedynie na danych uzyskanych z Zakładu (...) wynikających z faktur sprzedaży usług dostawy wody, kwestionując zakres czynności w zakresie punktu 7 i 19 przedstawionego zakresu obowiązków. Zeznania te w ocenie tego Sądu są nielogiczne, pozostają w sprzeczności z konsekwentnymi zeznaniami pozwanego. Twierdzenia powoda pozostały gołosłownymi i w żadnym zakresie nie udowodnionymi. Powód, zakładając nawet hipotetycznie, że poczynił takie uzgodnienia z pozwanym, to nie zadbał w żadnym zakresie by powierzony zakres obowiązków w tej części został we właściwym zakresie zmodyfikowany. Powód nie legitymował się żadnym dowodem, który miałby potwierdzać jego twierdzenia. Trudno zakładać, iż pozwany jako Zrzeszenie (...) w Ł. dopuszczało możliwość rozliczeń należności najemców nieruchomości zarządzonych przez stowarzyszenie bez żadnych ustalonych zasad, w tym bez weryfikacji faktycznie ponoszonych kosztów z tego tytułu, gdy sam powód nie kwestionował, iż zdarzały się sytuacje niekontrolowanych wycieków wody związanych z awariami, co znacząco wpływało na podwyższenie kosztów działalności. Zdaniem Sądu meriti nie zasługiwały także na wiarę zeznania powoda W. J. (1) w zakresie twierdzeń, iż nie obowiązywał u pozwanego regulamin rozliczeń kosztów zużycia wody i odprowadzania ścieków w zasobach lokalowych zarządzanych przez (...) Zrzeszenie (...) w Ł. od 1 stycznia 2008 roku, albowiem okoliczności sprawy wskazywały, iż powód w okresie zatrudnienia stosował się do postanowień regulaminu. Dowodem na powyższe jest to, iż mimo, iż w roku 2010 powód nie dokonywał merytorycznej kontroli faktur to w tym roku regularnie prowadził miesięczną ewidencję stanów liczników głównych i zużycia wody w poszczególnych nieruchomościach, co odzwierciedlenie znalazło w zestawieniu zatytułowanym „Odczyty wodomierzy głównych posesji wg FV:2010” (zestawienie –k.144). Na zestawieniu tym powód zamieścił informację o treści „stan wodom/zużycie”. Na zestawieniu ujęte zostały adresy zarządzanych w 2010 roku nieruchomości z podziałem na kolejne miesiące kalendarzowe oraz dane zawarte w fakturach VAT za pobór wody i odprowadzanie ścieków za rok 2010, stany liczników głównych za kolejne miesiące kalendarzowe na poszczególnych nieruchomościach oraz rozliczone przez Zakład (...) zużycie wody w kolejnych miesiącach w m³. Należy zgodzić się zdaniem Sądu Rejonowego z pozwanym, iż dowodem na stosowanie przez powoda zapisów regulaminu dotyczących rozliczania zużycia wody (mimo kwestionowana tej okoliczności przez powoda) jest fakt wystąpienia przez powoda w grudniu 2008 roku z wnioskiem do zarządu pozwanego o ustalenie stawek od dnia 1 stycznia 2009 roku na wywóz nieczystości stałych oraz zbiorowe zaopatrzenie w wodę i odprowadzanie ścieków w związku ze zmianą taryfy i ustaleniem nowych cen oraz dokument potwierdzający spis stanu wodomierzy głównych na nieruchomościach, będących w zarządzie pozwanego przez D. Administracji i Windykacji na dzień 5- 6 stycznia 2009 roku, co pozostaje w zgodzie z ust 3 regulaminu rozliczeń kosztów zużycia wody. W myśl powołanego aktu kontrolnego odczytu wskazań wodomierza głównego dokonuje się przy każdorazowej zmianie cen, weryfikacji poprawności wystawionych przez dostawcę usługi faktur VAT oraz według potrzeb. U pozwanego stosowane były także wyższe niż wynikające z rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 14 stycznia 2002 roku w sprawie określenia przeciętnych norm zużycia wody na jednego mieszkańca w gospodarstwach domowych (od 1,8 do 3 m³), niż te na które powoływał się powód (5 m³), określone zgodnie z punktem 9 regulaminu, zgodnie z brzmieniem którego w lokalach mieszkalnych nieopomiarowanych przyjmuje się normę zużycia wody maksymalnie do 9 m³ osobę. Sąd ten odmówił wiary zeznaniom powoda także w zakresie twierdzeń, iż składane przez powoda podpisy na fakturze VAT wystawianych przez (...) nie miały odnosić się do merytorycznej kontroli tych dokumentów w zakresie ich zgodności z rzeczywistym zużyciem wody, a jedynie były wymogiem formalnym, nałożonym przez dział księgowości. Zarówno pozwany, jak i świadek D. P. potwierdzili, iż podpis powoda zamieszczany na fakturach powinien być wyrazem merytorycznej kontroli faktury, nie tylko w zakresie, iż nieruchomości, co do których wystawione zostały faktury pozostawały w zarządzie pozwanego, ale także, iż dane dotyczące zużycia wody są rzetelne i zgodne z rzeczywistością. Zdaniem Sądu I instancji zeznania świadka

J. W. okazały się w części nieprzydatne do ustalenia stanu faktycznego, albowiem świadek nie posiadał szczegółowej wiedzy do co zakresu obowiązków powoda, a także okoliczności czy obowiązywał regulamin dotyczący rozliczania wody. Świadek potwierdził jedynie, iż nie przypomina sobie by zapoznawał się z regulaminem dotyczącym rozliczania zużycia wody obowiązującym od dnia 1 stycznia 2008 roku. Nie zasługiwały także na wiarę zeznania świadka J. W. złożone na rozprawie w dniu 11 września 2017 roku, iż po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem nie powierzono mu obowiązku spisywania danych z wodomierza głównego. Zeznania świadka w tym przedmiocie pozostają w sprzeczności z dokumentem złożonym przez pozwanego dotyczącym powierzenia J. W. od dnia 4 kwietnia 2017 roku tych obowiązków.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Sąd meriti ustalił, że strona powodowa sprecyzowała powództwo wnosząc o przywrócenie powoda do pracy alternatywnie o zasądzenie odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a zatem podstawa prawna roszczenia lokowana była w art. 56§1 kp, zgodnie z brzmieniem, którego 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 lub odszkodowanie.

Pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w dniu 30 marca 2017 roku, powołując się na ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych – na podstawie art. 52 §1 pkt 1 kp polegające na wielokrotnej błędnej kontroli zużycia poboru wody i odprowadzania ścieków oraz nieprawidłowym rozliczaniem poboru wody i odprowadzania ścieków w nieruchomości przy ul.(...) doprowadzając tym samym do strat finansowych pracodawcy w kwocie co najmniej 26.978,58 złotych.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - stanowiącego podstawę rozwiązania umowy o pracę z powódką - pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Określona w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek :

1. wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy,
2. zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego dla złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy,
3. zasięgnięcia opinii właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy,
4. złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej podjęcie tej decyzji. Od jej podania ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, chociaż nie sprecyzował w art. 30 § 4 k.p. ani sposobu określenia przyczyny, ani stopnia jej szczegółowości. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku podawania podstawy prawnej wypowiedzenia (wyr. SN z 17.11.1998 r., I PKN 447/98, OSNAPiUS 2000/1/13). Pracodawca nie jest także zobowiązany do podania uzasadnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Natomiast przyczyna rozwiązania stosunku pracy – jak przyjmuje się w orzecznictwie i doktrynie - winna być prawdziwa, konkretna i uzasadniająca podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie. Pracodawca nie może także przyczyny rozwiązania zastąpić swoją oceną - że przyczyna, mimo jej nie wskazania, jest znana pracownikowi (wyr. SN z 05.05.1999 r., I PKN 670/98, OSNAPiUS 2000/13/510). Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. wyr. SN z 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyr. SN z

28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787). W przypadkach, w których opis czynu, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako "naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" (zgodnie z art. 30 § 4 k.p.) może budzić wątpliwości - wymaga się, aby pracodawca, co najmniej jednoznacznie wskazał, jakie konkretne zachowanie pracownika uważa za naganne (uzasadnienie wyr. SN z 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999/5/163).

Judykatura przyjmuje, że przyczyny wypowiedzenia muszą być przedstawione w sposób jasny, jednoznaczny i muszą być prawdziwe. Nie oznacza to jednak, iż każda z przyczyn podanych w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy musi być tak uzasadniona, by postronna osoba otrzymała informację o wszystkich szczegółach zdarzenia, które dały podstawę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy przez pracodawcę i zrozumiał na czym dokładnie uchybienia pracownika polegały. Wystarczy, że informacje te są zrozumiałe dla stron stosunku pracy, które uczestniczą w obrocie gospodarczym, znają regulaminy i procedury obowiązujące u pracodawcy. Aprobuje się przy tym stanowisko, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn rozwiązania stosunku pracy, a rozwiązanie umowy o pracę jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (przykładowo wyrok SN z dnia 5 października 2005 roku I PK 61/05 OSNP 2006/17-18/265).

Zdaniem Sądu Rejonowego w przedmiotowej sprawie poza sporem pozostaje, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem miało formę pisma wraz ze wskazaniem przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Wobec tego, iż powód nie był członkiem żadnego związku zawodowego, związki zawodowe nie funkcjonują u pozwanego, pracodawca był zwolniony z obowiązku konsultacji związkowej przed rozwiązaniem umowy o pracę.

Sąd ten zważył, że nie bez znaczenia dla oceny naruszenia przez pozwanego przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i zasadności roszczenia pracownika musi pozostawać kwestia zachowania terminu określonego w art. 52 § 2 kp. Stosownie do brzmienia ostatnio powołanego przepisu 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. Na akceptację zasługuje przy tym taki sposób rozumienia art. 52 § 2 kp, przy którym przyjmuje się, że o "uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy" można mówić dopiero, gdy różnego rodzaju informacje docierające do pracodawcy są na tyle sprawdzone (wiarygodne), że uzasadnione jest jego przekonanie o nagannym zachowaniu się pracownika i to w stopniu usprawiedliwiającym sięgnięcie do rozwiązania niezwłocznego. Umowę o pracę rozwiązano z powodem w dniu 30 marca 2017 roku. Pracodawca powziął wiedzę o przyczynie rozwiązania stosunku pracy w dniu 28 marca 2017 roku, a zatem dochowany został termin określony w art. 52§2 kp.

W ocenie Sądu meriti bezsporną okolicznością niekwestionowaną przez powoda była okoliczność, iż na skutek niewłaściwej kontroli zużycia poboru wody i odprowadzania ścieków oraz nieprawidłowym rozliczaniem poboru wody i odprowadzania ścieków w nieruchomości przy ul.(...) w okresie od 2015 do stycznia 2017 roku pozwany poniósł stratę finansową w wysokości 26.978,58 złotych. Powód natomiast kwestionował, iż tak naprawdę skutek powyższy nie nastąpił w związku naruszeniem przez powoda jego obowiązków, albowiem z jednej strony nie miał obowiązków prowadzenia odczytów wodomierza głównego, bo obowiązek określony w pkt 7 zakresu obowiązków dotyczył jedynie obowiązku przeprowadzania odczytów liczników w mieszkaniach i lokalach użytkowych, z wyłączeniem wodomierza głównego. Z drugiej strony w pozwie, jak i w dalszym toku postępowania powód nie kwestionował, iż wodomierz główny jest także licznikiem, o którym mowa w pkt 7 zakresu czynności, jednakże z uwagi na brak szkolenia stanowiskowego powoda i brak badań profilaktycznych w zakresie dopuszczenia do wykonywania pracy w studzienkach kanalizacyjnych, gdzie znajdują się wodomierze główne oraz uzgodnień z prezesem zarządu pozwanego faktycznie powód został zwolniony z obowiązku kontroli stanów liczników głównych w kontekście wystawionych faktur VAT.

Ocenie Sądu I instancji podlegała zasadność przyczyny rozwiązania umowy o pracę w aspekcie brzmienia przepisu, art. 52 kp. Naruszenie obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp) stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest ciężkie. Ocena czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zależy w dużym stopniu od

okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku, a zatem każdy przypadek musi podlegać indywidualnej ocenie.

Trzeba zdaniem tego Sądu zaznaczyć, że na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Obowiązek ten wypływa z art. 6 k.c., stosowanego odpowiednio na podstawie art. 300 k.p. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza w tym przypadku również obowiązek udowodnienia winy pracownika w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, "łżejsze" postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art. 52 § 1 k.p. o "ciężkim" naruszeniu. Nie chodzi tu, zatem o jakiegokolwiek naruszenie obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane.

Nie każde, zatem naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesu zakładu pracy lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21. 07. 1999 r., I PKN 169/99 OSNAP 2000/20/746).

Węzłowym zagadnieniem dla wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest określenie katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych. Obowiązujące ustawodawstwo pracy nie definiuje tego zagadnienia w sposób kompleksowy. Jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp zyskał na mocy art. 211 zdanie pierwsze k.p. explicite przymiot podstawowego obowiązku. Nie oznacza to jednak, iż w systemie ustawodawstwa pracy także przewidziane innymi normami ustawowymi obowiązki nie mogą być kwalifikowane jako podstawowe. Szczególne miejsce wśród przepisów kodeksu pracy zajmuje w tym aspekcie art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. Zgodnie z art. 100 §1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 100§2 kp).

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. To stanowi istotę zobowiązania pracowniczego. Nie ulega wątpliwości, że z tym zobowiązaniem pozostaje w związku wiele mniej lub bardziej szczegółowych obowiązków. Niektóre z nich precyzują wymogi, jakim powinna odpowiadać wykonywana praca, zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym, inne określają reguły zachowania w trakcie pełnienia pracy, a jeszcze inne odnoszą się do zachowań pracownika warunkujących kontynuowanie więzi prawnej zwanej stosunkiem pracy. Źródła regulacji tak rozumianych obowiązków pracowniczych są zróżnicowane. Obowiązki te są określane w przepisach ustawowych, zwłaszcza w kodeksie pracy, ale również w przepisach odrębnych określających status prawny szczególnych kategorii pracowniczych (w szczególności w tzw. pragmatykach

pracowniczych), w układach zbiorowych pracy, w regulaminach pracy czy wreszcie źródłem szczegółowych powinności są postanowienia umów o pracę czy innych aktów kreujących stosunek pracy. Konkretny kształt obowiązku pracownika może też wynikać ze zwyczaju zakładowego. Centralne znaczenie w strukturze obowiązków pracowniczych ma sumienność i staranność wykonywania pracy. Pierwszy z tych czynników odnosi się do obiektywnych wzorców sprawnego działania w stosunkach pracy, drugi zaś do subiektywnych intencji pracownika w procesie pracy. W efekcie naruszenie każdego konkretnego obowiązku jest pośrednio naruszeniem obu wskazanych kategorii. W praktyce zdarzają się jednak sytuacje, w których uprawnione jest przyjęcie, że mamy do czynienia z bezpośrednim pogwałceniem obowiązku staranności i sumienności mających przymiot ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Mam tu na myśli zło i niedbałe wykonywanie pracy oraz bezpodstawne albo samowolne uchylanie się od wykonywania obowiązków.

Powszechnym, podstawowym obowiązkiem pracownika, stanowiącym element treści każdego stosunku pracy, jest także dbałość o dobro i mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 KP). Obowiązek dbałości o dobro pracodawcy zajmuje w strukturze treści stosunku pracy pozycję szczególną i nieporównanie ważniejszą niż sugerowana w kodeksowej systematyce. Stanowiąc o pracowniczym obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, ustawodawca wymienia obok niego także obowiązek ochrony jego mienia oraz obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Nie jest jasne, w jakiej relacji pozostają do siebie te powinności. Można utrzymywać, że mają one odrębną treść, choć pozostają ze sobą w związku merytorycznym i aksjologicznym, służą bowiem respektowaniu tej samej wartości, jaką jest uzasadniony interes pracodawcy jako strony stosunku pracy. Nie byłoby w związku z tym, jak się zdaje, bezpodstawne określenie ich wspólnym mianem pracowniczego obowiązku dbałości o uzasadnione interesy pracodawcy wyrażającym w jakimś stopniu cywilistyczną zasadę współdziałania wierzyciela w wykonaniu zobowiązania. Przy takim założeniu obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy oznaczałby nakaz dbałości o dobro zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym (potwierdzeniem tego jest wyrok SN z dnia 9 lutego 2006 r. (II PK 160/05), w którym wyraźnie stwierdza się, że "dbałość pracownika o dobro zakładu pracy" to dbałość o zakład pracy rozumiany przedmiotowo jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy, stanowiąca wspólną wartość, "dobro" nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników i byłby jedynie pewnym aspektem szerszej powinności dbałości o dobro pracodawcy (dbałości o jego interesy majątkowe i niemajątkowe), na którą składają się również obowiązek dbałości o mienie pracodawcy, w oparciu o które funkcjonuje zakład pracy oraz obowiązek dochowania tajemnicy pracodawcy. Możliwe jest też zapatrywanie, zgodnie z którym obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy jest równoznaczny z obowiązkiem dbałości o dobro pracodawcy i w związku z tym pozostałe wymienione w komentowanym przepisie obowiązki mają jedynie dopełniające znaczenie, wyrażając pewne szczegółowe aspekty tego obowiązku głównego. Nie wchodząc w szczegółowe rozważania dotyczące tego ważkiego z punktu widzenia teoretycznego zagadnienia, które obfituje w różne wątki, wydaje się, że z praktycznego punktu widzenia, na podstawie łącznej analizy treści art. 100 § 2 pkt 4 k.p., można stwierdzić, że pracownik powinien powstrzymać się od działań, które są wymierzone w pracodawcę (być względem niego lojalny), powinien podejmować działania, wykraczające poza obowiązek wykonywania pracy określonego rodzaju, jeśli jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy oraz powinien chronić mienie pracodawcy oraz dbać o jego niemajątkowe interesy. W orzecznictwie sądowym można znaleźć wiele przykładów ilustrujących taki sposób pojmowania omawianego obowiązku. Interesujące stanowisko w tym względzie znajdujemy w wyroku SN z dnia 2 marca 2011 r. (II PK 204/10), w którym podkreślono, że powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są ustanowieniem "szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy". Wynika z niej w pierwszym rzędzie obowiązek powstrzymywania się od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. Jak zaznacza Sąd Najwyższy, w ocenie zachowania pracownika należy położyć nacisk nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania, ile raczej na zachowanie przez niego lojalności wobec pracodawcy. Szczególnie dużo miejsca w rozważaniach judykatury poświęca się kwestiom związanym z zachowaniami pracownika, które świadczą o przedkładaniu interesów innych podmiotów, zwłaszcza prowadzących w stosunku do pracodawcy działalność konkurencyjną, bądź też własnego interesu gospodarczego, nad interes pracodawcy.

Zgromadzony materiał dowodowy w ocenie Sądu Rejonowego potwierdza, iż powód dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to jest obowiązku sumiennego i starannego wykonywania obowiązków pracowniczych, a także w konsekwencji naruszenia tych obowiązków dopuścił się naruszenia obowiązku dbałości o dobro i mienie pracodawcy, doprowadzając do strat finansowych pozwanego. Mimo, iż nie istnieje ogólny wzorzec staranności pracowniczej, jednakże odwołując się do obiektywnych reguł wiedzy i doświadczenia zdaniem tego Sądu należy uznać, iż powód nie dopełniając obowiązków określonych w punkcie 7 i 9 zakresu obowiązków bezpodstawnie uchylił się od wykonania obowiązków nałożonych na powoda przez pozwanego, a wynikających z umowy o pracę oraz zasadach wynikających z regulaminu rozliczania zużycia wody. Zgodnie z zakresem obowiązków powoda na stanowisku Kierownika D. Administracyjno-Windykacyjnego powód zobowiązany był do przeprowadzania odczytów liczników wody (w tym wodomierzy głównych) oraz sprawdzania i potwierdzania faktur za wodę i ścieki wystawianych przez (...). Regulamin określający zasady rozliczania kosztów dostawy wody i odprowadzania ścieków oraz ustalania opłat z tego tytułu dla użytkowników lokali usytuowanych w budynkach zarządzanych przez pozwanego precyzował zasady postępowania przy rozliczaniu zużycia wody i odprowadzania ścieków. W myśl ust 9 regulaminu okresowe rozliczenie zużycia wody i odprowadzania ścieków przeprowadza się po zakończeniu każdego roku kalendarzowego w terminie do dnia 31 marca następnego roku. Rozliczanie obejmuje faktycznie poniesione koszty zużycia wody i odprowadzania ścieków w stosunku do naliczeń obciążających najemców w danym roku. Ewentualne różnice rozliczane są na lokatorów. Kontrolnego odczytu wskazań wodomierza głównego dokonuje się między innymi przy weryfikacji poprawności wystawionych przez dostawcę usługi faktur VAT. Podstawę rozliczenia kosztów zużycia wody i odprowadzenia ścieków w lokalach opomiarowanych stanowią wskazania zaplombowanych przez zarządcę wodomierzy indywidualnych zainstalowanych w lokalach. Zużycie wody i odprowadzanie ścieków w lokalach nieopomiarowanych rozliczane jest proporcjonalnie do liczby zamieszkujących dany lokal. Miesięczne zaliczki na koszty zużycia wody i odprowadzenia ścieków dla lokali nieopomiarowanych pobiera się w postaci normy ilościowej. Różnicę pomiędzy obciążeniem zaliczkowym a rzeczywistym zużyciem wynikającym z odczytów wodomierza głównego miały być korygowane przez zarządcę w rozliczeniu za dany rok kalendarzowy. Okresowe rozliczanie kosztów odbywa się na podstawie kontrolnych odczytów wodomierza głównego oraz faktur obciążeniowych wystawianych przez dostawcę wody. Zgodnie z zapisami regulaminu do zarządy należy oplombowanie układu instalacji z wodomierzem lokalowym, kontrola stanu technicznego układu instalacji wodno-kanalizacyjnej, kontrola oplombowania wodomierzy w trakcie odczytów wodomierzy, powiadamianie użytkowników lokali o zmianie cen wody i odprowadzania ścieków, przeprowadzenie odczytów stanu wodomierzy, naliczanie i rozliczanie kosztów dla użytkowników lokali. Powyższe obowiązki nałożone na powoda nie zostały uchylone w żadnym zakresie. Sąd ten w ocenie materiału dowodowego wskazał, z jakich przyczyn odmówił wiarygodności zeznań powoda w zakresie twierdzeń o nieznamości zapisów regulaminu, który miał być zdaniem powoda stworzony na potrzeby niniejszego postępowania. Podkreślić zdaniem Sądu meriti należy, iż pozwany w toku postępowania przedstawił protokół z posiedzenia zarządu z 7 listopada 2007 roku, podczas którego omówiony został powyższy regulamin, ustalona została data początku jego obowiązywania oraz kwestia przekazania powodowi do zapoznania i stosowania. Wiarygodność tego dokumentu nie została w żadnym zakresie podważona. Powód w toku postępowania przyznał wprost, iż nie dokonywał odczytów wodomierzy głównych, nie sprawdzał także formalnie danych wynikających z faktur VAT w kontekście odczytów z wodomierzy, które powinny następować. Powód, kwestionując swoje przeszkolenie, badania okresowe i wyposażenie w odzież ochronną, które uprawniały by go do dokonywania odczytów wodomierzy w studzienkach kanalizacyjnych, pomija kwestię, iż przy wykonaniu tych obowiązków powód mógł posilkować się pracownikami technicznymi, którzy wcześniej na przykład sytuacji zmian cen wody, dokonywali tych odczytów. W tym zakresie powód jako Kierownik D. Administracyjno-Windykacyjnego mógł zorganizować pracę w taki sposób by powierzone mu zadania zostały wykonane. Obowiązek wykonywania pracy sumiennie oznacza bowiem powinność najlepszego – w intencji pracownika – jej wykonywania. Kryterium sumienności pracowniczej odwołuje się do właściwego stosunku psychicznego pracownika do wykonywanej pracy. Pracownik powinien wykonywać pracę z należytyim wykorzystaniem sił i umiejętności, posiadanych kwalifikacji, doświadczenia zawodowego i wieku (por. uzasadnienie wyr. SN z 4.4.2006 r., I PK 161/05, PP 2006, Nr 11, s. 33).

Powód zdaniem Sądu Rejonowego naruszając obiektywne reguły staranności poprzez niewykonywanie powierzonych mu zadań dopuścił się nienależytego wykonania zobowiązania wynikających z zakresu obowiązków pracownika związanych z zajmowanym stanowiskiem kierownika Wydziału Administracyjno-Windykacyjnego. Bez wątpienia nie może uchodzić uwadze okoliczność, iż powód zajmował stanowisko kierownicze – Kierownika D. Administracyjno-Windykacyjnego, a więc osoby, której podstawowym zadaniem jest realizacji procesu zarządzania – planowania, podejmowania decyzji, organizowania, motywowania pracowników i ich kontrolowania. Do tego posiadał niezbędne kwalifikacje do zajmowania powierzonego stanowiska będąc licencjonowanym zarządcą nieruchomości. Do oceny pracy pracowników zajmujących stanowiska kierownicze należy w ocenie tego Sądu stosować ostrzejsze kryteria takiej oceny. W tym zakresie w pełni zachowała aktualność uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164. Według tej uchwały w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie (także rozwiązanie umowy o pracę). Warto w tym miejscu w ocenie Sądu meriti przytoczyć wyrok SA w Warszawie z dnia 21 maja 2002 r. (III APa 171/01), w myśl którego pracodawca ma prawo oczekiwać i wymagać od pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym więcej niż od pracownika szeregowego, ale nie może przerzucać na niego całej odpowiedzialności za brak spodziewanych wyników pracy, jeżeli swoim zachowaniem przyczynił się w sposób istotny do złego funkcjonowania zakładu pracy. Z kolei w wyroku SN z dnia 10 listopada 1999 r. (I PKN 355/99) wskazano, że brak umiejętności organizacyjnych może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, pomimo wysokiej oceny jego kwalifikacji zawodowych. Oczekiwania pracodawcy wobec pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym mogą być wyższe niż wobec osoby, której nie powierzono takiej funkcji. Pracodawca ma prawo dobierania pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych do swych oczekiwań i do celów ekonomicznych, które sobie stawia. Może też poszukiwać osoby, która te cele potrafi osiągnąć, a zatem ma prawo zwolnić jedną osobę po to, by zatrudnić inną, która lepiej spełni oczekiwania. Granicę tej swobody doboru kadry kierowniczej stanowią bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa i zasady współzycia społecznego (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2004 roku I PK 40/04).

W ocenie Sądu I instancji powód naruszył obiektywne reguły staranności, a przy tym powyższy brak staranności wypełniał znamiona rażącego niedbalstwa. Jak podkreśla się w orzecznictwie rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. „Rażącego niedbalstwa” nie można utożsamiać ze zwykłym zaniedbaniem, nieudolnością, brakiem operatywności, nieskutecznością, działaniem wbrew oczekiwaniom pracodawcy czy nieosiągnięciem zamierzonych rezultatów (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2017 roku I PK 81/16).

Zdaniem Sądu Rejonowego powód w sposób świadomy w spornym okresie całkowicie zlekceważył następstwa swojego postępowania, związane z nie wypełnianiem powierzonych mu obowiązków pracowniczych, co doprowadziło do szkody majątkowej pozwanego. Nie może budzić wątpliwości, iż powód dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w wyniku rażącego niedbalstwa, co w pełni uprawniało pozwanego do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 §1 pkt 1 kp.

W tym stanie rzeczy w ocenie Sądu meriti powództwo, jako niezasadne podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu, na które złożyły się koszty zastępstwa procesowego pozwanego Sąd ten orzekł na podstawie art. 98 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, obciążając nimi powoda, jako przegrywającego sprawę. O wysokości kosztów zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie §9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 poz.1800 z późn.zm).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik powoda zaskarżając wyrok w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie:

1. przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 k.p. w zw. z art. 8 k.p. poprzez uznanie, że:

1) dopuszczalnym jest nałożenie na pracownika negatywnych skutków sposobu wykonywania przez niego pracy oraz wypowiedzenia umowy na tej podstawie, wówczas gdy pracodawca nie dokonywał oceny pracy pracownika;

2) dopuszczalnym jest rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem bez wypowiedzenia po upływie kilku lat od dopuszczenia się przez niego naruszenia obowiązku pracowniczych;

2. przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez poczynienie istotnych ustaleń w sprzeczności z treścią materiału dowodowego poprzez:

1) ustalenie, że do obowiązków powoda należało dokonywanie odczytów licznika głównego, podczas gdy z zeznania świadka J. W. wynika, że w Zrzeszeniu nie było osoby odpowiedzialnej za powyższe oraz że po zwolnieniu powoda, pozwany nadal nie dokonuje rzeczonych odczytów i opiera się w tym zakresie wyłącznie na wystawionych fv (e-protokół z dnia 11.09.2017 r., 01:43:53- 01:47:58; 01:58:01-02:02:18);

2) ustalenie, że powód nie zgłaszał przed rozwiązaniem umowy o pracę zastrzeżeń co do obowiązku dokonywania odczytów licznika głównego, podczas gdy rzeczony obowiązek w ogóle nie spoczywał na powodzie;

3) ustalenie, że powód zapoznany został z regulaminem rozliczania wody i odprowadzania ścieków oraz że na jego podstawie obowiązany był do dokonywania odczytów licznika głównego i na tej podstawie rozliczać koszty zużycia wody i odprowadzenia ścieków, podczas gdy:

a. w materiale dowodowym brak jest dokumentu potwierdzającego zapoznanie powoda z regulaminem;

b. współpracownik powoda J. W. nie ma wiedzy o wprowadzeniu rzekomego regulaminu;

c. współpracownik powoda J. W., któremu przekazano obowiązki powoda, nie dokonuje odczytów licznika głównego - a zatem także obowiązek nie spoczywał na powodzie; 4) ustalenie, że pozwany weryfikował dokonywanie przez powoda analizy i rozliczeń wody, podczas gdy, jak wynika z wyjaśnień pozwanego rozliczenia wody nie były przez niego kontrolowane (e-protokół z dnia 20.11.2017 r., 01:03:04-01:09:18),

5) ustalenie, że pozwany na skutek rzekomego zaniedbania powoda poniósł szkodę w wysokości 26.987,58 zł, podczas gdy przy faktycznym niedoborze oznaczonych środków wynikających z różnicy w pomiarach wody, kosztem nadwyżki mógł obciążyć lokatorów nieruchomości.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i przywrócenie powoda do pracy z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub zasądzenie odszkodowania w wysokości 8.550,00 zł oraz zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego a także zasądzenie od kosztów postępowania w II instancji w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł także sam powód.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił błąd w ustaleniach faktycznych polegający na uwzględnieniu wersji przedstawionej przez stronę pozwaną, tj. wielokrotnej błędnej kontroli zużycia wody oraz nieprawidłowego rozliczania jako prawdziwych i uzasadnionych przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Uzasadniając ten zarzut powód wskazał, że:

- już na pierwszej rozprawie wskazano, że powód nie odczytywał wodomierza głównego i nie rozliczał wody celem rozliczenia z dostawcą natomiast odczytywał wodomierze w lokalach zgodnie z pkt. 7 zakresu obowiązków. Brak odczytów wodomierza głównego o czym był powiadamiany pozwany a zarazem jego odczyt był warunkiem koniecznym rozliczenia jednakże dyletanctwo, brak znajomości i łamanie prawa przez pozwanego w

zakresie obowiązkowego zabezpieczenia pracownika przed skutkami wejścia do studzienki wodomierzowej (tj. Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie, Dz. U. 2002 nr 75 poz. 690) obrażają art. 30 § 4 k.p. skutkujące nieważnością wypowiedzenia;

- pkt 19 zakresu obowiązków obligował powoda do potwierdzenia zgodności stanu wodomierza głównego ze stanem na fakturze (...); odczyty (...) były czasem szacunkowe co było zaznaczone napisem na fakturze i w następnych fakturach uwzględnione ze stanem faktycznym. Bezpodstawny jest zatem zarzut, że powód potwierdzał nieprawdziwe informacje ponadto brak było w zakresie obowiązków powoda nakazu dokonywania analizy obciążeń pozwanego za wodę przez (...) i naliczeń na lokatorów .
- kierowanie powoda na okresowe badania lekarskie stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku zarządcy było w świetle powołanego Rozporządzenia Ministra Infrastruktury i konieczności wchodzenia do studzienki wodomierzowej niewystarczające i stanowiło naruszenie przepisów przez pozwanego;
- powód nie mógł się posiłkować przy odczycie wodomierza głównego pracownikami działu technicznego zatrudnionymi u pozwanego bowiem nie można uzależniać wykonywania obowiązków przez powoda od dobrej woli innego pracownika, który podobnie jak powód nie posiada stosownych uprawnień do wykonywania pracy w warunkach szczególnie szkodliwych i niebezpiecznych;
- wskazanie w regulaminie rozliczeń kosztów zużycia wody (...), że “wysokość normy ilościowej ustala się na podstawie kalkulacji zużycia” stanowi naruszenie przez pozwanego przepisów, tj. załącznika do powołanego Rozporządzenia Ministra Infrastruktury, na niekorzyść lokatorów,
- u pozwanego nie obowiązywał regulam rozliczeń kosztów zużycia wody (...) bowiem pozwany nie dysponuje potwierdzeniem otrzymania przez powoda tegoż regulaminu;
- brak jest w zakresie obowiązków obowiązku obligującego do rozliczania wody;
- dowodem prawdziwości twierdzeń powoda jest fakt, że pozwany nie przedstawił faktur z lat 2008 do 2012, na których byłby podpis powoda potwierdzający te faktury, podpisy są od roku 2012 z okolicznościami dłaczego powód je podpisywał;
- wbrew twierdzeniom Sądu wyrażonych w ocenie materiału dowodowego powód nie stosował się do przedmiotowego regulaminu lecz stosował swoją szeroką wiedzę potwierdzoną dotychczasową praktyką i znajomością prawa w tym zakresie;
- wbrew uznaniu Sądu podstawą sporządzania wniosku o zmianę cen wody u pozwanego była coroczna zmiana cen za wodę wprowadzana przez (...) a nie wskazany regulamin;
- podstawą bezprawnego przyjęcia w kwestionowanym regulaminie z 2007 r. normy zużycia 9 m kw były niedobory za lata 2015-2017 a zatem niemożliwym było by w 2007 r. pracodawca znał wysokość tych niedoborów;
- straty pozwanego nie wynikają z braku odczytów czyli niezgodności faktur ze stanem wodomierza lecz z nierozliczania faktycznego zużycia według wskazań wodomierza.

W odpowiedzi na powyższe strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie kosztów postępowania przed Sądem II instancji w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy powyższych zasad nie naruszył. Wbrew twierdzeniom apelacji (zarówno pełnomocnika powoda jak i powoda stanowiącej uszczegółowienie zarzutów podniesionych w apelacji pełnomocnika powoda) podejmując szczegółowe rozważania dokonał, prawidłowych ustaleń faktycznych, a także ocenił materiał dowodowy w sposób wyczerpujący i spójny. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Tymczasem zarzuty apelacji sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd. Wobec powyższego wskazane zarzuty nie mogą się ostać.

Nietrafną jest sugestia apelacji pełnomocnika powoda jakoby na powodzie nie spoczywał obowiązek dokonywania odczytów licznika głównego bowiem z zeznań świadka J. W. wynika, że w Zrzeszeniu nie było osoby odpowiedzialnej za powyższe oraz że po zwolnieniu powoda, pozwany nadal nie dokonuje rzeczoności odczytu i opiera się w tym zakresie wyłącznie na wystawionych fakturach. Po pierwsze, wskazać trzeba, że jak wynika z prawidłowo poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń wynikających z pkt 7 pisemnego zakresu obowiązków oraz zeznań samego powoda (z dnia 11.09.2017 r. 00:11:51, 00:17:13) do powoda należał obowiązek dokonywania odczytów liczników wody (do których jak przyznał w toku swoich zeznań sam powód należy także licznik główny czyli wodomierz główny – zeznania powoda z 20.11.2017 r. 00:24:19). Jak wynika z ustaleń mógł w tym zakresie posiłkować się pracownikami technicznymi pozwanego pracodawcy. Powód przyznał także wprost, że nie wykonywał tego obowiązku lecz opierał się na fakturach wystawionych przez (...) (zeznania powoda z dnia 11.09.2017 r. 00:17:13) jednocześnie nie zgłaszając zastrzeżeń w tym zakresie co wynika z zeznań strony pozwanej. Konsekwencją obowiązku polegającego na przeprowadzaniu odczytów liczników wody był natomiast obowiązek sprawdzania i potwierdzania faktur za wodę i ścieki wystawione przez (...) (zakres obowiązków powoda). Szczegółowe zasady rozliczenia kosztów zużycia wody i odprowadzania ścieków w zasobach lokalnych zarządzanych przez pozwanego w tym zasady odczytu wskazań wodomierza głównego dokonywanego przy każdorazowej zmianie cen, weryfikacji poprawności wystawionych przez dostawcę usługi faktur VAT oraz według potrzeb zostały natomiast zawarte w regulaminie obowiązującym u pozwanego od dnia 1 stycznia 2008 r., którego treść znana była powodowi po objęciu przez niego stanowiska kierownika Wydziału W. – A. co wynika z zeznań pozwanego oraz szeregu czynności podejmowanych przez powoda w toku zatrudnienia u pozwanego pracodawcy. Świadomość powoda o istnieniu obowiązku dokonywania odczytu licznika głównego wynika także z

faktu sporządzenia w 2010 r. przez J. W. – współpracownika powoda zatrudnionego na stanowisku administratora zestawienia „Odczyty wodomierzy głównych posesji wg FV:2010” z adnotacją powoda: „stan wodomierzy, zużycie”. Wskazać także trzeba, że z zeznań świadka J. W. nie wynika wprost jakoby na powodzie nie spoczywał obowiązek dokonywania odczytów licznika głównego a jedynie, że takich czynności powód nie wykonywał i nie miał wiedzy w zakresie tego czy to takie czynności leżały w zakresie czynności powoda i że nie przejął obowiązków powoda. Podkreślenia wymaga, że Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zeznania świadka J. W. w powyższym zakresie, uznając je za niewiarygodne w zakresie w jakim twierdził, że po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem nie powierzono mu obowiązku spisywania danych z wodomierza głównego jako sprzecznych z treścią pisemnego zakresu obowiązków J. W. od dnia 4 kwietnia 2017 r. W świetle podniesionych w tym częściowo bezspornych okoliczności nie sposób uznać jakoby na powodzie nie spoczywał obowiązek dokonywania odczytów licznika (wodomierza) głównego.

W kontekście powyższych wywodów na uwzględnienie nie zasługuje kolejny zarzut pozwanego jakoby powód nie zgłaszał przed rozwiązaniem umowy o pracę zastrzeżeń co do obowiązku dokonywania odczytów licznika głównego, podczas gdy rzeczony obowiązek w ogóle nie spoczywał na powodzie. Nie ulega wątpliwości w świetle powyższych rozważań, że na powodzie spoczywał obowiązek dokonywania odczytów licznika głównego a dodatkowo nie zgłaszał on swojemu pracodawcy zastrzeżeń co do wykonywania tego obowiązku co nie tylko znalazło potwierdzenie w zeznaniach strony pozwanej ale i w pisemnym zakresie obowiązków, który nie był w tym zakresie modyfikowany bądź uchylany.

Wbrew wywiadowi apelacji słusznie Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zapoznany z regulaminem rozliczania wody i odprowadzania ścieków obowiązującym u pozwanego od dnia 1 stycznia 2008 r. oraz że na jego podstawie był zobowiązany do dokonywania odczytów licznika głównego i na tej podstawie do rozliczania kosztów zużycia wody i odprowadzenia ścieków. Wyżej już wspomniano, że treść regulaminu była znana powodowi po objęciu przez niego stanowiska kierownika Wydziału W. – A.. Wprawdzie jak słusznie zauważył apelujący brak jest dokumentu potwierdzającego zapoznanie się powoda z regulaminem jednakże pozwany potwierdził w swoich zeznaniach, że regulamin ten został przekazany powodowi przez Prezesa Zarządu pozwanego J. K.. Nadto, jak podkreślił Sąd meriti, o stosowaniu tego regulaminu świadczyły czynności podejmowane przez powoda, tj. prowadzenie miesięcznej ewidencji stanów liczników głównych i zużycia wody w poszczególnych nieruchomościach – zestawienie „Odczyty wodomierzy głównych posesji wg FV:2010” z adnotacją powoda: „stan wodomierzy, zużycie” ze stosowną adnotacją powoda o stanie wodomierzy/zużyciu (k. 144), fakt wystąpienia przez powoda w grudniu 2008 r. z wnioskiem do zarządu pozwanego o ustalenie stawek od 1 stycznia 2009 r. na wywóz nieczystości stałych oraz zbiorowe zaopatrzenie w wodę i odprowadzanie ścieków w związku ze zmianą taryfy i ustalaniem nowych cen, czy dokument potwierdzający spis stanu wodomierzy głównych na nieruchomościach, będących w zarządzie pozwanego przez D. Administracji i Windykacji na dzień 5-6 stycznia 2009 r. (ust. 3 regulaminu). Również argumentacja powoda podniesiona w apelacji powoda odnosząca się do niestosowania tego regulaminu lecz szerokiej wiedzy potwierdzonej dotychczasową praktyką i znajomością prawa w tym zakresie jest w ocenie Sądu nieudolną próbą zamaskowania faktu, że regulamin ten powód znał. Również w kontekście zasad doświadczenia życiowego zdaniem Sądu Okręgowego trudna do wyobrażenia staje się sytuacja, w której osoba na kierowniczym stanowisku nie została zaznajomiona przez swojego pracodawcę z zasadami dotyczącymi wypełniania swoich podstawowych obowiązków. Wbrew wywiadowi apelacji bez znaczenia dla ustalenia czy powód został zapoznany z tym regulaminem okoliczność czy jego współpracownik J. W. zatrudniony wówczas na stanowisku administratora posiadał wiedzę o wprowadzeniu tego regulaminu czy też nie. To powód stał na czele Wydziału Windykacyjnego – A. pozwanego pracodawcy i to na nim spoczywała odpowiedzialność za wywiązanie się z powierzonych mu czynności. Natomiast wiarygodność świadka J. W. w zakresie twierdzenia odnoszącego się do braku obowiązku spisywania danych z wodomierza głównego jako sprzecznych z jego pisemnym zakresem obowiązków świadka omówiono już wyżej. Podkreślić w tym miejscu należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że obecnie – po powierzeniu dotychczasowych obowiązków powoda J. W. – odczyty danych z wodomierza głównego dokonywane są przez pracowników D. (...).

Także zarzuty apelacyjne polegające na błędnym ustaleniu, że pozwany weryfikował dokonywanie przez powoda analizy i rozliczeń wody, podczas gdy, jak wynika z wyjaśnień pozwanego rozliczenia wody nie były przez niego kontrolowane (e-protokół z dnia 20.11.2017 r., 01:03:04-01:09:18). Jak wynika bowiem z prawidłowo poczynionych

przez Sąd meriti ustaleń pozwany wielokrotnie pytał powoda czy dokonuje rozliczenia zużycia wody itp. na co powód odpowiadał twierdząc tłumacząc brak korekt zerowym bilansem (zeznania pozwanego), do marca 2017 r. nigdy nie proszono powoda o przedstawienie danych z rozliczenia wodomierza głównego. Powyższe działania pracodawcy wynikały z pełnego zaufania pozwanego do powoda jako wykwalifikowanego i doświadczonego pracownika (posiadanie licencji zarządzania).

Wreszcie zarzut apelacyjny polegający na ustaleniu, że pozwany na skutek rzekomego zaniedbania powoda poniósł szkodę w wysokości 26.987,58 zł, podczas gdy przy faktycznym niedoborze oznaczonych środków wynikających z różnicy w pomiarach wody, kosztem nadwyżki mógł obciążyć lokatorów nieruchomości, jest bezzasadny. Wysokość poniesionej przez pozwanego straty została bowiem wskazana przez samego powoda w sprawozdaniu z dnia 28 marca 2017 r., z którego wynikało, że różnica między fakturami wystawionymi za zużycie wody a należnościami pobranymi od najemców za okres 2015-2017 wynosi ponad 26.000 zł (zeznania powoda oraz świadka J. W.).

Dodatkowo podkreślić należy, iż okoliczność jak pozwany ostatecznie rozwiąże problem szkody jest bez znaczenia w niniejszej sprawie. Do przypisania powodowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wystarczające jest bowiem już samo narażenie pracodawcy na szkodę na skutek zaniedbań pracownika.

Wskazać w tym miejscu należy, że wskazane w apelacji powoda zarzuty stanowią uszczegółowienie zarzutów sformułowanych przez profesjonalnego pełnomocnika powoda a zatem należało uznać, że dokonana analiza tych zarzutów dotyczy także apelacji powoda.

Wskazać w tym miejscu trzeba, że Kodeks pracy reguluje termin na skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia do rozwiązania niezwłocznej umowy o pracę, jako tzw. termin *a tempore scientiae*, posługując się jako początkiem jego biegu momentem dowiedzenia się przez pracodawcę o przewinieniu pracownika. Ustawodawca nie przewidział jednocześnie terminu *a tempore facti*, powodujące wygaśnięcie powyższego uprawnienia pracodawcy po upływie określonego czasu od dokonaniu naruszenia. Nietrafiony jest zatem zarzut powoda, jakoby niedopuszczalne było rozwiązanie niezwłoczne stosunku pracy po upływie kilku lat od dopuszczenia się przez niego naruszenia obowiązków pracowniczych. Należy w tym miejscu przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 roku w sprawie o sygn. akt. II PK 307/16, LEX nr 2427155, w którym wskazano, że „W sytuacji, gdy zarzucane pracownikowi zachowanie wyczerpuje znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z zachowaniem miesięcznego terminu od powzięcia przez pracodawcę wiedzy o przyczynie zwolnienia pracownika, długi upływ czasu od zaistnienia tej przyczyny nie oznacza niezgodności z prawem rozwiązania stosunku zatrudnienia, skoro żaden przepis nie określa, po jakim czasie od nagannego zachowania pracownika nie jest dopuszczalne zastosowanie tego trybu rozwiązania umowy o pracę.”.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy zważył, że Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów procesowych. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Poczynione ustalenia faktyczne były prawidłowe, a postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Z tych też względów uznać należy, że nie ma podstaw do stwierdzenia naruszenia przepisów prawa procesowego.

Akceptacja powyższych ustaleń faktycznych i oceny dowodów Sądu Rejonowego czyni bezzasadnym zarzut obrazy prawa materialnego tj. art. 52 § 1 w zw. z art. 8 k.p. poprzez uznanie, że dopuszczalnym jest nałożenie na pracownika negatywnych skutków sposobu wykonywania przez niego pracy oraz wypowiedzenia umowy na tej podstawie, wówczas gdy pracodawca nie dokonywał oceny pracy pracownika oraz, że dopuszczalnym jest rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem bez wypowiedzenia po upływie kilku lat od dopuszczenia się przez niego naruszenia obowiązku pracowniczych.

Wbrew wywodom apelacji Sąd Rejonowy doszedł do prawidłowych wniosków, że zachowanie powoda należało zakwalifikować przynajmniej jako rażące niedbalstwo. To na powodzie spoczywał obowiązek przeprowadzania odczytów liczników wody (w tym wodomierzy głównych) oraz sprawdzania i potwierdzania faktur za wodę i ścieki

wystawianych przez (...). Powód nie dokonywał odczytów wodomierzy głównych, nie sprawdzał także danych wynikających z faktur VAT w kontekście odczytów z wodomierzy. Tym samym dopuścił się nienależytego wykonania zobowiązania wynikających z zakresu obowiązków pracownika związanych z zajmowanym stanowiskiem kierownika Wydziału Administracyjno-Windykacyjnego. Powód w sposób świadomy w spornym okresie całkowicie zlekceważył następstwa swojego postępowania, związane z nie wypełnianiem powierzonych mu obowiązków pracowniczych, co doprowadziło do szkody majątkowej pozwanego. W tej sytuacji nie można zgodzić się ze skarżącym, że Sąd Rejonowy dokonał błędnej wykładni powyższej normy prawnej.

Przepis art. 8 k.p. ma charakter wyjątkowy i może mieć zastosowanie w przypadku nadużycia prawa przez osobę korzystającą z przysługującego jej formalnie uprawnienia. Istnieje domniemanie, że osoba uprawniona korzysta z przysługującego jej prawa podmiotowego w sposób legalny, tj. zasługujący na ochronę prawną. Kwestionujący takie uprawnienie obowiązany jest wykazać racjonalne przesłanki swojej kontestacji (art. 6 KC; por. wyr. SN z 9.7.2008 r., V CSK 43/08, L.; podobnie w wyr. SN z 19.12.2007 r., V CSK 315/07, L.). Oznacza to, że pozwany ma obowiązek podnieść zarzut nadużycia prawa i udowodnić w toku postępowania, że występują szczególne okoliczności, uzasadniające nieudzielenie ochrony prawnej uprawnionemu.

W cytowanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 roku w sprawie o sygn. akt. II PK 307/16, LEX nr 2427155 podjęto również problem stosowania art. 8 k.p. w związku z art. 52 k.p. poprzez stwierdzenie, że „Dla przyjęcia w konkretnym przypadku klauzuli generalnej z art. 8 k.p. istotne jest ustalenie, jak ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dopuścił się pracownik, jak długo trwał ten proceder i jaki okres upłynął od nagannego zachowania pracownika do rozwiązania umowy o pracę oraz jak przebiegała jego praca w tym czasie. Inaczej należy oceniać jednorazowe, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, po którym nastąpił długi okres nienagannej pracy danego pracownika, a inaczej sytuację, gdy ujawniony po dłuższym czasie czyn miał charakter ciągły i trwał wiele lat, znacznie dłużej niż okres, jaki upłynął od jego zakończenia do rozwiązania umowy o pracę.”. W przedmiotowej sprawie, powód zaniedbywał swoje obowiązki od początku trwania umowy o pracę zawartej po uzyskaniu przez powoda prawa do świadczeń emerytalnych. Nie można więc mówić o okresie nienagannej pracy po dokonaniu naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych. W wyniku zaniechań powoda, pozwany doznał szkody 26.978,58 złotych., co niewątpliwie należy uznać za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Dlatego w ocenie Sądu nie istnieją podstawy do zastosowania art. 8 k.p. wobec rozwiązania niezwłocznego umowy o pracę z powodem, ponieważ czynność ta nie była w okolicznościach sprawy nadużyciem przysługującego pracodawcy prawa podmiotowego.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1800).

Przewodnicząca: Sędziowie:

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda.

14 I 2019 roku.

K.W.