

Sygn. akt IV Pa 46/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

25 października 2013 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Alicja Romanowska**

Sędziowie: SSO Grażyna Borzestowska

SSO Renata Żywicka (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 25 października 2013 r. w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa **R. N.**

przeciwko **I. W.**

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **7 maja 2013 r.**, sygn. akt **IV P 220/12**

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu - kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 46/13

UZASADNIENIE

Powód R. N. wniósł do Sądu Rejonowego w Elblągu pozew, w którym domagał się „uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 21 września 2012 roku” oraz zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Uzasadniając swoje stanowisko powód wskazał, iż w dniu 21 września 2012 roku otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 kodeksu pracy. Zdaniem powoda przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nierzeczywista i nieuzasadniona. Ponadto uzasadnienie wypowiedzenia jest nieprecyzyjne, nie spełnia wymogów rozwiązania umów o pracę. Nie jest prawdą, że powód świadomie łamał przepisy ustawy o czasie pracy kierowców. Powód wskazał dalej, iż pracodawca był świadomy, że powód jak i inni kierowcy najprawdopodobniej przekroczą przepisy prawa zlecając im wykonywanie kolejnych transportów. W odniesieniu do ukarania pracodawcy karą 5.600 złotych powód wskazał, iż

nie jest w stanie wypowiedzieć się w tej kwestii albowiem nie został poinformowany o karze. Jednak wobec ukarania pracodawcy, wątpliwe jest aby pracownik odpowiadał za karę nałożoną na pracodawcę.

W odpowiedzi na pozew pozwana I. W. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana zaprzeczyła temu, by przyczyna rozwiązania umowy o pracę była nierzeczywista i nieuzasadniona. Zaprzecza również twierdzeniu powoda, aby uzasadnienie wypowiedzenia było nieprecyzyjne i nie spełniało wymogów rozwiązania umów o pracę. Pozwana podniosła, iż umowa o pracę została rozwiązana w trybie art. 52 § 1 kp, a w uzasadnieniu precyzyjnie wskazano jaki zdaniem pracodawcy przepis świadomie i uparczywie naruszał pracownik tj. przepis art. 92 ust. 1 – 8 ustawy o transporcie drogowym (Dz. U. m. z 2007, nr 125, poz. 874 z późn. zm.) Pracodawca wskazał również precyzyjnie podstawę faktyczną swojej decyzji. Była nią kontrola kart tachografów w wykorzystywanym przez powoda do pracy pojeździe. Wykazała ona wykroczenia popełnione przez powoda, których efektem jest nałożona przez Inspekcję Transportu Drogowego kara w wysokości 5.600 złotych. Po czym pomimo negatywnych wyników kontroli prowadzonej przez WITD i poinformowaniu o tym powoda, przez ponad miesiąc nadal uparczywie naruszał przepisy ustawy o czasie pracy kierowców. Brak poczucia winy i przekonanie o własnej bezkarności, a przy tym brak jakiegokolwiek zmiany w wykonywaniu obowiązków kierowcy spowodowały rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wyrokiem z dnia 07 maja 2013r. Sąd Rejonowy w Elblągu oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego .

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach :

Powód R. N. zatrudniony został w przedsiębiorstwie (...), (...) w E. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 08.03.2010 roku do dnia 30.06.2010 roku, po czym na podstawie umowy o pracę z dnia 01.07.2010 roku na czas nie określony. Powód zatrudniony został na stanowisku kierowcy i miał świadczyć pracę w zakresie transportu samochodem ciężarowym, wykonywanym na terenie kraju.

Obowiązkiem powoda R. N., jako pracownika – kierowcy było między innymi przestrzeganie przepisów dotyczących wykonywania transportu drogowego. W wyniku kontroli przeprowadzonej w przedsiębiorstwie (...), (...) w E. przez (...) Wojewódzkiego Inspektora (...), a której zakres obejmował okres od dnia 19.03.2011 roku do dnia 18.03.2012 roku stwierdzono, iż:

- okazane podczas kontroli w przedsiębiorstwie wykresówki, które nie zawierały wszystkich danych o okresach aktywności kierowcy – w odniesieniu do R. N. – brak zapisu aktywności, który kierowca powinien był wprowadzić wystąpił kilkukrotnie, w szczególności podanych w decyzji Wojewódzkiego Inspektora (...) danych.

- nie okazano podczas kontroli w przedsiębiorstwie wykresówek lub dokumentów potwierdzających nie prowadzenie pojazdu – w odniesieniu do kierowcy R. N. w dniach 17 i 18.10.2011 roku oraz 08 i 09.11.2011 roku;

- skrócono dzienny czas odpoczynku – w odniesieniu do kierowcy R. N. – kontrola wykazała, iż kierowca ten w 24h okresie rozliczeniowym rozpoczynającym się o godz. 03:05 20.12.2011 odebrał najdłuższy okres odpoczynku w okresie od godz. 18:35 20.12.2011 do godz. 03:05 21.12.2011 wynoszący 8h30min czym skrócił wymagany odpoczynek o 30 min. Podczas kontroli nie okazano dokumentu uzasadniającego odstępnie od przepisów. Kontrola wykazała, iż kierowca naruszył normę określoną w art. 8 ust. 1-4 i 8 rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 roku w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego.

Za nieprawidłowości wykazane w toku kontroli na przedsiębiorstwo (...), (...) w E. nałożono karę pieniężną w wysokości 9000 złotych, w tym kwota 5.600 złotych – wyliczona została na podstawie wykresów tarczki R. N..

W dniu 6 sierpnia 2012 roku (...) Wojewódzki Inspektor (...) w O. wystąpił do Sądu Rejonowego w Elblągu II Wydziału Karnego z wnioskiem o ukaranie R. N. za popełnienie wykroczenia z art. 92 ust. 1 ustawy z dnia 6.09.01 roku o transporcie drogowym (t.j. Dz. U z 2007 r., Nr 125, poz. 874 ze zm.) polegającego na nie zapisywaniu okresów aktywności na tarczach tachografu – w odniesieniu do okresów jakie wyszczególnione zostały po przeprowadzeniu kontroli i ujęte w decyzji (...) Wojewódzkiego Inspektora (...) w O.. Wyrokiem Sądu Rejonowego w Elblągu w sprawie VIII K (...) R. N. skazany został za czyn z art. 92 ust. 1 i 2 ustawy o transporcie drogowym na karę grzywny.

Powód R. N. miał świadomość konieczności przestrzegania dotyczących go jako kierowcy obowiązujących przepisów. Jako pracownik przedsiębiorstwa (...), (...) w E. – po zawarciu umowy o pracę - został przeszkolony w zakresie przepisów dotyczących czasu pracy kierowców oraz zapoznał się z regulacjami dotyczącymi czasu pracy kierowców wprowadzonymi Rozporządzeniem (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 roku w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego - i zobowiązał się do ich przestrzegania. W dniu 09 marca 2012 roku przeszkolony został także w zakresie prawidłowego wypełniania dokumentacji kierowcy związanej z prowadzeniem pojazdu oraz zakresem czasu jazdy i odpoczynku.

Pomimo posiadania wiedzy w zakresie przepisów obowiązujących kierowców, jak również pomimo posiadania wiedzy o negatywnych wynikach kontroli przeprowadzonej w przedsiębiorstwie - (...) w dalszym ciągu świadomie naruszał podstawowe obowiązki należące do niego jako kierowcy, a dotyczące czasu pracy kierowców, do jakich dochodziło w okresie lipca i sierpnia 2012 roku, a co ujawnione zostało w wyniku przygotowania dokumentacji kierowców.

W tym okresie powód jeździł do S., S. oraz w okolice S.. Najdłuższy odcinek drogi - to jest do S., pokonuje się w 3,5 godziny, a podróż w obie strony zajmuje maksymalnie 9 godzin. Mimo tego, jak również wbrew upomnieniom pracodawcy, by jeździć przepisowo, powód skracał czas wypoczynku.

W dniu 21 września 2012 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 kp za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na uporczywym nie przestrzeganiu przepisów ustawy – o czasie pracy kierowców. Nie przestrzeganiu przepisów określonych w art. 92 ust. 1-8 ustawy o transporcie drogowym (t.j. z 2007 roku, Nr 125, poz. 874 ze zm.) Pracodawca w złożonym oświadczeniu wskazał, iż ostatnia kontrolna kart tachografów wykazała u powoda wykroczenia, które skutkowały karą pieniężną dla pracodawcy jak i dla powoda w wysokości 5.600 złotych, określoną w protokole pokontrolnym z 18.07.2012 roku. Pomimo tego, w dalszym ciągu powód nie przestrzegał przepisów w zakresie czasu pracy kierowców. Dalej w złożonym oświadczeniu pracodawca wskazał, iż mając świadomość szkodliwości skutków swojego postępowania – bezpośredniego zagrożenia w transporcie drogowym powód godził się prowadzić świadomie do powstania zagrożenia jak i kolejnej szkody majątkowej. Zdaniem pracodawcy takie działanie stanowi zagrożenie bezpieczeństwa w transporcie drogowym i zagraża interesom pracodawcy. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 24.09.2012 roku.

Sąd Rejonowy wskazał ,że powództwo powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonywał swych ustaleń faktycznych na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego w postaci dokumentacji, której treści żadna ze stron nie kwestionowała.

Ponadto, Sąd opierał się także na zeznaniach świadków M. W., R. M. (1) oraz częściowo na zeznaniach świadka K. M., z relacji których jednoznacznie wynikało, iż powód R. N. dopuszczał się naruszania przepisów dotyczących czasu pracy kierowców – polegających na nieprzestrzeganiu czasu odpoczynku oraz wydłużaniu czasu jazdy.

W ocenie Sądu zeznania tych osób pozostają ze sobą w zgodzie w zakresie wskazanych faktów, którym co więcej nie zaprzeczał także powód, a które udokumentowane zostały także tak w wyniku przeprowadzonej przez Wojewódzkiego Inspektora (...) kontroli, jak i ujawnione zostały w okresie lipiec i sierpień 2012 roku na podstawie raportów wykroczeń oraz zestawień dotyczących prowadzonego przez powoda pojazdu (...).

R. N. ponosił jednak, że pracodawca w taki sposób zorganizował pracę, że powód jako pracownik nie mógł nie łamać obowiązujących przepisów i faktycznie do łamania przepisów dochodziło, lecz działo się to za wiedzą, zgodą i wręcz z polecenia pracodawcy. Podobnie zeznawał świadek K. M., wskazując, iż zdarzało się tak, że nie można było wykonać polecenia pracodawcy nie łamiąc przy tym przepisów o czasie pracy kierowcy. K. M., tak samo jak powód R. N. również dopuszczał się tożsamy naruszeń, a w zeznaniach swoich przywołuje jedną sytuację, gdy w trakcie wykonywania transportu do J. – zimą 2012 roku - otrzymał polecenie wykonania jeszcze kolejnego w ramach tej samej trasy, co w konsekwencji spowodowało, iż przekroczył on 12 godzin pracy.

Podkreślenia jednakże wymaga to, iż pracodawca I. W. w zeznaniach swoich wskazuje, iż pilnowała, by kierowcy przestrzegali czasu pracy. Utrzymywała z nimi kontakt telefoniczny i kontrolowała swoich pracowników. Przypominała o pilnowaniu tarczki. Wbrew prośbom kierowanym do powoda R. N., by kontaktował się z nią przy każdym wyjeździe i odpoczynku, aby mogła zorganizować mu pracę – powód tylko raz czy dwa zastosował się do tej prośby. Pozostawanie w takim kontakcie było dla pracodawcy istotne z uwagi na to, iż w sytuacji, gdy powód nie mógł stawić się na załadunek o określonej porze, podjęte zostałyby działania w celu ustalenia późniejszego załadunku.

Sam powód przyznał, iż w okresie lipca i sierpnia 2012 roku jeżdżąc na trasie do S. popełniał wykroczenia związane z czasem pracy lub odpoczynkiem. Takie działania argumentował tym, że tam trzeba było jechać szybko, żeby załadować towar i wracać szybko, aby zdążyć na konkretną godzinę do załadunku. Zauważyć jednakże trzeba, iż pozwana wskazywała na możliwość przesunięcia awizacji i dokonała ustalenia pracy w taki sposób, by rozładunek mógł odbywać się dnia następnego. Powód jednak nigdy nie zgłaszał problemów z realizacją trasy do S., a pomimo ich zaistnienia nie kontaktował się z pracodawcą. W ocenie pozwanej powód po prostu nie słuchał i nie wykonywał jej poleceń.

O prawdziwości stanowiska prezentowanego przez pozwaną przekonuje to, iż po powzięciu informacji o mającej się odbyć kontroli Inspektora (...) na początku roku 2012 zleciła przygotowanie dokumentacji związanej z czasem pracy kierowców R. M. (1), który co miesiąc dostawał cykliczne zlecenia, aby zeskanować tarczki i przygotować dokumentację. Zlecenia te wykonywał do końca 2012 roku, a więc jeszcze długo po zakończeniu kontroli Inspektora (...). Praca świadka R. M. (1) polegała między innymi na sporządzaniu raportów wykroczeń, które wskazują czy kierowca pracuje bezpiecznie, czy też nie. Raporty sporządzane były odnośnie każdego kierowcy oddzielnie. Na podstawie otrzymanej od pozwanej dokumentacji R. M. (1) ustalił, iż u pozwanej dochodziło do naruszeń, które polegały na nieprzestrzeganiu dziennych oraz tygodniowych odpoczynków, a także zdarzały się przypadki prowadzenia pojazdu powyżej 4,5 godziny. Jako, że zarzuty te dotyczyły wszystkich kierowców, pozwana zleciła przeprowadzenie dla nich szkolenia w zakresie prawidłowego wypełniania dokumentacji kierowcy związanej z prowadzeniem pojazdu oraz z zakresu czasu jazdy i odpoczynku. Szkolenia polegały na indywidualnych spotkaniach, w których uczestniczył powód R. N., M. W. oraz K. M.. Wbrew twierdzeniom tego ostatniego świadka, iż jako takiego szkolenia nie było, zauważyć należy bez jakichkolwiek wątpliwości, iż sam świadek wskazuje, że miały miejsce dwa spotkania, na których poruszane były kwestie godzin pracy, a więc kwestie związane z tematem szkolenia. Jak również przekazana została im wiedza odnośnie wypełniania dokumentacji kierowcy, którą mogli skonsultować z R. M. (1).

Podkreślić należy, iż na zlecenie pozwanej w lipcu i sierpniu 2012 roku R. M. (1) przeprowadził kontrolę tarczki powoda, z których wynikało, że we wskazanym okresie, pomimo rozmów przeprowadzonych przez tak pracodawcę jak i przez świadka R. M. (1) z powodem - dopuścił się on skrócenia dziennego czasu odpoczynku.

Zdaniem Sądu powód naruszył tak w okresie objętym kontrolą jak i po jej przeprowadzeniu w okresie lipca i sierpnia 2012 roku podstawowy jego obowiązek jako pracownika – kierowcy – podejmując działania niezgodne z obowiązującymi go przepisami o transporcie drogowym, a dotyczącymi czasu pracy kierowców.

W wyniku zachowania powoda pozwana została narażona na szkodę w postaci nałożonej na nią kary pieniężnej za wykroczenia powoda ujawnione podczas przeprowadzonej kontroli - w wysokości 5600 złotych, jak również wskutek dalszych świadomych naruszeń przepisów powód zagroził interesom pracodawcy.

W ocenie Sądu takie zachowanie powoda stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika i może stanowić podstawę do zwolnienia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika.

Ciężar wykazania tej okoliczności spoczywa na stronie pozwanego pracodawcy i jest uwarunkowany treścią art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., w tym także przyjętą przez Sąd Najwyższy i podzielaną przez Sądy orzekające linią, zgodnie z którą obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (zob. postanowienie SN z dnia 5 lutego 1998 r. sygn. Akt I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48).

Rzecz bowiem w tym, że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie ma szczególny charakter oraz daleko idące konsekwencje. Jest przeciwstawieniem zwykłego trybu rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia. Pracodawca musi zatem podejść do kwestii ustalenia przyczyny stanowiącej ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych szczególnie dbale. Potwierdzają to liczne orzeczenia Sądu Najwyższego, który nie zmienił w tym zakresie swego zapatrywania na przestrzeni wielu lat, niezależnie do obowiązującej w danym momencie sytuacji społeczno – gospodarczej. Wśród przykładowych orzeczeń dotyczących tej problematyki wymienić można następujące: **wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997r., sygn. Akt I PKN 193/97, OSNP 1998/9/269**: Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy; **wyrok SN z dnia 21 września 2005 r., sygn. Akt II PK 305/04, M.P.Pr.-wkl. 2005/12/16...**: 1. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. (...)

W związku z powyższym wskazaną w oświadczeniu woli pracodawcy przyczynę rozwiązania umowy o pracę należy oceniać przy uwzględnieniu analizy, czy ma ona charakter rzeczywisty, a jeśli tak, to czy stanowi ona działanie lub zaniechanie dające się zakwalifikować jako narażające pracodawcę na szkodę. Sąd bada przy tym jakie było nastawienie pracownika przy podejmowaniu określonego zachowania w szczególności, czy był świadomy potencjalnych skutków, z czego wynikały określone uchybienia.

Zgodnie z powołanym wyżej przepisem pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku **ciężkiego** naruszenia **podstawowych** obowiązków pracowniczych. Wynika z tego, że nie jest dopuszczalne skorzystanie z tego trybu w przypadku każdego naruszenia obowiązków pracowniczych. Konieczne jest ustalenie, że naruszenie to ma ciężki charakter. Kodeks pracy nie definiuje, co należy rozumieć przez to pojęcie, co za tym idzie zakres jego normowania ustalony został przez orzecznictwo sądowe oraz doktrynę przedmiotu. Na tle jego obowiązywania wykształciło się powszechnie akceptowane stanowisko, wedle którego przez ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków rozumie się takie, które jest wynikiem działania lub zaniechania pracownika, nacechowanego złą wolą, realizowane umyślnie lub na skutek rażącego niedbalstwa (a więc ocierającego się o umyślność), stanowiące zagrożenie dla pracodawcy. Potwierdzają to następujące orzeczenia Sądu Najwyższego i Sądów Apelacyjnych, które Sąd orzekający w pełni podzielił m.inn. :

wyrok SN z dnia 9 grudnia 1976 r., sygn. Akt I PRN 111/76, LEX nr 14351:

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy m.in. jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia.

wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., sygn. Akt I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746...

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo.

wyrok SN z dnia 19 sierpnia 1999 r., sygn. Akt I PKN 188/99, OSNP 2000/22/818...

W razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma miejsce zatem wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej – Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2012 r. **II PK 285/11**, LEX nr 125467.

Sąd Rejonowy przywołał również kolejne orzeczenie Sądu Najwyższego, wskazujące, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy nie musi być jedynie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Wpisywanie do kart drogowych przez kierowcę autobusu zatrudnionego w przedsiębiorstwie transportu publicznego (komunikacji miejskiej) nieprawdziwych danych o godzinie rozpoczęcia lub zakończenia pracy może stanowić zagrożenie interesów pracodawcy, ponieważ przekroczenie dopuszczalnych dobowych norm czasu pracy kierowców może stanowić zagrożenie dla zdrowia i życia pasażerów komunikacji miejskiej – **Wyrok** Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r. **II PK 143/11** LEX nr 1217883, G.Prawna KiPła 2012/193/12.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd I instancji zauważył, iż powód jest kierowcą z 30-letnim stażem, a przepisy obowiązujące go jako kierowcy zna nie tylko z przeprowadzonego przez pracodawcę szkolenia, ale także z racji wieloletniego wykonywania tego zawodu. Postępowanie jego nie miało sporadycznego charakteru, a przeciwnie powtarzało się wielokrotnie. Podejmowane przez niego działania polegające na dokonywaniu naruszeń w zakresie czasu pracy kierowcy bez wątplenia były świadome i miały miejsce także pomimo uczulania pracodawcy na konieczność przestrzegania przepisów. Powód y miał wiedzę na temat przeprowadzonej w przedsiębiorstwie kontroli jak i również wskutek rozmów prowadzonych z pracodawcą wiedział także, iż powódce zależy na wykonywaniu transportu zgodnie z przepisami w celu uniknięcia kolejnych kar, jak i bezpiecznej jazdy. Mimo tego jednakże dopuszczał się kolejnych naruszeń przepisów.

Już tylko na marginesie należy wskazać, abstrahując od okoliczności przedmiotowej sprawy, iż mogłoby się wydawać, że aprobatą określonych działań pracownika ze strony przełożonych wyłącza winę, nie musi on bowiem spodziewać się, że jego zachowania pozostają bezprawne. Podejście takie stanowiłoby jednak rażące uproszczenie. Przypisanie działaniom przełożonych roli ekskulpującej zwalniałoby pracownika z odpowiedzialności za własne działania i nie motywowało do rozsądku w ich podejmowaniu. W związku z powyższym w szeregu orzeczeń (por. np. z dnia 10 września 1997 r., sygn. I PKN 244/97 oraz z dnia z dnia 4 kwietnia 2006 r., I PK 161/05) Sąd Najwyższy trafnie uznaje,

że bezkrytyczne wykonanie przez pracownika bezprawnych poleceń przełożonych może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Z poglądów tych można wyprowadzić szerszą myśl, że zachowania przełożonego co do zasady nie zwalniają pracownika z odpowiedzialności za własne ewidentnie bezprawne działania – Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2012 r., *IPK 39/12*, LEX nr 1222144.

Do rozwiązania umowy o pracę doszło w terminie określonym w art. 52 § 2 k.p., albowiem jak wskazuje pozwana w dniu 30 sierpnia 2012 roku powzięła informację, iż powód w dalszym ciągu uchybia swoim obowiązkom jako kierowcy i ta okoliczność dała asumpt do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem.

Z tych też względów Sąd na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. a contrario oddalił powództwo powoda.

O kosztach procesu orzeczono na mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002r. Nr 163. poz. 1349 ze zm.) zasądzając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód, zaskarżając powyższy wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przez Sąd przepisów prawa procesowego tj art. 232 kpc w związku z art.233 kpc poprzez nie uwzględnienie wniosków dowodowych powoda co spowodowało błędną ocenę stanu faktycznego jak i błędną ocenę innych dowodów w sprawie, naruszenie przez Sąd przepisów prawa materialnego tj art. 52§1k.p. w związku z art.30 §4 kodeksu pracy polegające na uznaniu, że przyczyny zawarte w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę są rzeczywiste i mogły stanowić podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę. Mając na uwadze powyższe wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa, ewentualnie o:
2. uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji,
3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu w wysokości przepisanej prawem.

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał, że jego zdaniem orzeczenie Sądu

jest błędne.

Powód podniósł, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było nie przestrzeganie przez powoda przepisów o czasie pracy kierowców. Pracodawca w piśmie rozwiązującym umowę o pracę podał jako podstawę prawną art. 92 ust. 1 pkt 1-8 ustawy o transporcie drogowym. (tj. z 2007 roku Nr 125 poz 874 ze zmianami). Należy zauważyć, że w/w artykuł nie posiada takiej struktury przepisu tzn art. 92 zawiera 6 ustępów i to zarówno w tekście jednolitym z 2007 roku jak i z 2012 roku.

Stąd też zdaniem powoda brak jest wystarczającej podstawy prawnej w treści wypowiedzenia co czyni wypowiedzenie bezskutecznym.

Strona powodowa w pozwie z dnia 2.10.2012 roku zawnioskowała o przeprowadzenie dowodu z ewidencji czasu pracy powoda jak i do przedłożenia listy zleceń przewozów wykonywanych przez powoda. Dowód ten nie został przez Sąd rozpoznany. Dowód ten byłby niezbędny w celu udowodnienia, że pracodawca wiedział, że powód aby wykonać zlecenie najprawdopodobniej musiał naruszać czas pracy. Dowód ten byłby bardzo ważnym dowodem w sprawie potwierdzającym stanowisko powoda przedstawione w pozwie. Należy zaznaczyć, że o nieprawidłowościach np. co do czasu pracy zeznał świadek K. M. jak i M. W..

Stąd też dowody te potwierdziłyby czy rzeczywiście pracodawca przestrzegał np. czasu wypoczynku kierowcy po powrocie z trasy a przed otrzymaniem polecenia do kolejnego wyjazdu. Dokumenty potwierdziłyby też czas pracy powoda z uwzględnieniem samej jazdy, oczekiwania na rozładunek, sam rozładunek towaru jak i oczekiwanie i czas

trwania załadunku. Zdaniem powoda w ten sposób wyjaśniłby się rzeczywisty czas pracy na trasie E. - S. - E. tzn czy trwał on np. 9 godzin, czy ze względu na rozładunek i załadunek znacznie dłużej.

Nie przeprowadzenie przez Sąd dowodu z w/w dokumentów spowodowało oczywiście, że Sąd I instancji nie rozpoznał sprawy co do jej istoty.

Niezrozumiałe jest również zdaniem powoda, stanowisko Sądu I instancji polegające na uznaniu, że działanie powoda doprowadziło do nałożenia przez ITD kary pieniężnej w wysokości 5.600 zł.

Z doręczonej decyzji z dnia 18 listopada 2012 roku ITD nałożyło karę 9000 zł. Nie wiadomo więc dlaczego pracodawca nałożył akurat na powoda karę 5600 zł. Okoliczność ta nie została precyzyjnie wyjaśniona w wypowiedzeniu umowy o pracę jak i w czasie trwania sprawy przed Sądem I instancji.

Ponadto jak wynika z decyzji pracodawca nie odwołał się od decyzji, co więcej nie wniósł żadnych uwag czy zastrzeżeń co dokumentacji sporządzonej przez ITD. Pracodawca także o prowadzonej kontroli nie powiadomił powoda, który także mógł zgłosić zastrzeżenia i w ten sposób pomóc pracodawcy w wyjaśnieniu sprawy.

Zdaniem powoda Sąd I instancji nieprawidłowo też ocenił w sprawie zeznania świadków. W decyzji z dnia 18 lipca 2012 roku wydanej przez ITD zarzuty zostały skierowane przeciwko wszystkim kierowcom. Zakres kontroli obejmował okres od dnia 19 marca 2011 roku do dnia 18 marca 2012 roku. Trudno więc przypuszczać aby pracodawczyni Pani I. W. nie wiedziała o nieprawidłowościach w firmie w tym okresie tj przez okres roku tym bardziej, że nieprawidłowości dotyczyły też kierowcy Pana M. W., który jest mężem pozwanej, pełnomocnikiem w firmie ; i właściwie zawiaduje firmą. Stąd też zeznania Pani I. W. dotyczące pilnowania kierowców i wymagania od nich bezwzględnie przestrzegania czasu pracy, także zapewne od męża, brzmią raczej niewiarygodnie.

Zdaniem powoda sam fakt stwierdzenia przez ITD naruszeń czasu pracy wszystkich kierowców przez okres 1 roku, zeznania powoda jak i świadka pozwalają jednoznacznie stwierdzić, że pracodawca wymagał od kierowców przede wszystkim dostarczenia zamówionego towaru. Pracodawca zdawał sobie sprawę, że kierowcy aby wykonać zlecenie, muszą łamać przepisy m.in. dotyczące czasu pracy stąd też biorąc pod uwagę zebrany w sprawie materiał dowodowy jak i fakt niezgodnego z prawem tzn nieprecyzyjnego uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę pozwala na rozważenie przez Sąd II instancji kwestii zmiany zaskarżonego orzeczenia.

Okoliczność nałożenia przez ITD mandatu karnego na powoda nie ma w sprawie znaczenia. Mandat karny został nałożony na powoda za wykroczenie i powód nie odwołując się zgodził się na jego zapłatę.

Ponadto okoliczność przeprowadzenia szkolenia kierowców dokonane przez Pana R. M. (1) nie ma znaczenia w sprawie. Z zeznań powoda jak i samego świadka R. M. (1) wynika, że rozmowa z powodem raczej nie była „szkoleniem”. Zaznaczyć należy, że powód jak i pozostali kierowcy pracują w zawodzie od lat i zapewne znają przepisy dotyczące czasu pracy. Natomiast z zeznań świadków jak i powoda jednoznacznie wynikało, że podejście pracodawcy do kierowców, wymagania pracodawcy po odbytych rozmowach w sprawie czasu pracy nie uległo w ogóle zmianie.

W odpowiedzi na apelację powoda pozwana wniosła o oddalenie apelacji i utrzymanie w mocy zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu w sprawie sygn. akt IV P 220/12 oraz o orzeczenie o kosztach postępowania, w tym o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wskazała, że zarzuty podniesione przez powoda są całkowicie bezzasadne. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda polegające na uporczywym nieprzestrzeganiu czasu pracy kierowców. Pracodawca powołał się na przeprowadzoną przez Wojewódzki Inspektorat (...) kontrolę, która skutkowałą nałożeniem mandatu na pracodawcę oraz dalsze nieprzestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy kierowców stanowiące zagrożenie bezpieczeństwa w transporcie drogowym i zagrażające interesom pracodawcy. Fakt błędu literowego i określenie iż pracownik nie przestrzegał przepisów określonych w art. 92 ust.1 pkt 1-8 zamiast wskazania art. 92 odsyłającego do odpowiedniego załącznika - ustępu 2 nie miał wpływu na podanie postawy prawnej wypowiedzenia, którą był art. 52 §1 kodeksu pracy zaś podstawa faktyczna została dokładnie opisana.

Dowodem popełnienia przez pracownika wykroczeń była dołączona do akt decyzja Wojewódzkiego Inspektoratu (...) dokładnie opisująca jakie wykroczenia popełnił kierowca R. N.. Podnieść również należy, iż powód nie zaprzeczył twierdzeniom pozwanego, iż po kontroli i przeprowadzeniu z nim rozmów przez pracodawcę oraz specjalistę zajmującego się rozliczaniem kart specjalnie wynajętego w tym celu przez' pracodawcę - R. M. (2) nadal przekraczał czas pracy, co więcej przesłuchiwany na rozprawie stwierdził, iż być może przekraczał, nie zwracał na to uwagi.

W kontekście wnioskowane przez powoda przeprowadzenie dowodu z ewidencji czasu pracy i przedłożenie listy zleceń nie mogło mieć wpływu na rozstrzygnięcie sprawy.

Zgodnie z prezentowanym przez Sąd Najwyższy stanowiskiem „zachowania przełożonego co do zasady nie zwalniają pracownika za własne ewidentne bezprawne działania” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26.07.2012, sygn. akt I PK 39/12).

Sąd I instancji prawidłowo ocenił zeznania świadków i na podstawie całego zebranego materiału dowodowego wyciągnął prawidłowe wnioski. Przy czym podnieść należy, iż uważna lektura decyzji Wojewódzkiego Inspektoratu (...) pozwala na zrozumienie dlaczego zarówno pozwana jak i Sąd I instancji uznali, iż to wykroczenia R. N. doprowadziły do ukarania pracodawcy karą w wysokości 5.600 zł z całej nałożonej w kwocie 9.000 zł. Przy czym z lektury tej wynika również, iż powód nie tylko wiedział o kontroli ale i był w jej trakcie przesłuchiwany a jego wyjaśnienia potwierdzają jedynie fakt, iż nie zwracał na popełnione przez siebie wykroczenia uwagi. Pozwana jedynie informacyjnie podaje, iż odwoływała się od decyzji oraz zgłaszała w jej trakcie uwagi i zastrzeżenia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje :

Apelacja powoda jako bezzasadna nie zasługiwała na uwzględnienie.

Wbrew twierdzeniom apelującego Sąd I instancji w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny i rozpoznał istotę sprawy.

Po pierwsze należy podnieść, że przedmiotem rozpoznania było zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, czego obaj pełnomocnicy zdawali się nie zauważać, podnosząc, że powodowi „wypowiedziano” umowę o pracę.

Odnosząc się do zarzutu apelacji - naruszenia art. 232 kpc w związku z art.233 kpc poprzez nie uwzględnienie wniosków dowodowych powoda, co miało spowodować błędną ocenę stanu faktycznego jak i błędną ocenę innych dowodów w sprawie, wskazać należy na bezzasadność tego zarzutu.

Trafnie zauważyła pozwana, że zachowania przełożonego co do zasady nie zwalniają pracownika z odpowiedzialności za własne ewidentnie bezprawne działania(patrz :wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2012 r.I PK 39/12).

Sąd Najwyższy wskazał w uzasadnieniu tego wyroku, że mogłoby się wydawać, że aprobata określonych działań pracownika ze strony przełożonych wyłącza winę, nie musi on bowiem spodziewać się, że jego zachowania pozostają bezprawne. Podejście takie stanowiłoby jednak rażące uproszczenie.

Po pierwsze można wyprowadzić wiele obowiązków pracowniczych, których naruszenie jest i powinno być dla każdego tak oczywiste, że żadne działania przełożonych nie są w stanie uchylić skuteczności nałożenia na pracownika zarzutu winy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lipca 1987 r., sygn. I PRN 36/87 wynikający z przepisów prawa oraz z zasad współżycia społecznego obowiązek pracownika zachowania trzeźwości w czasie pracy należy do podstawowych obowiązków pracownika i ciąży na pracowniku nie tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, lecz także wtedy, gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy. Nie może być żadnego "marginesu" tolerowania spożywania przez pracownika alkoholu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy, choćby spożywanie alkoholu było praktykowane lub tolerowane przez przełożonych pracownika.

Po drugie przypisanie działaniom przełożonych roli ekskulpującej zwalniałoby pracownika z odpowiedzialności za własne działania i nie motywowało do rozsądku w ich podejmowaniu. W związku z powyższym w szeregu orzeczeń (por. np. z dnia 10 września 1997 r., sygn. I PKN 244/97 oraz z dnia z dnia 4 kwietnia 2006 r., I PK 161/05) Sąd Najwyższy trafnie uznaje, że bezkrytyczne wykonanie przez pracownika bezprawnych poleceń przełożonych może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Z poglądów tych można wyprowadzić szerszą myśl, adekwatną także dla niniejszej sprawy, że zachowania przełożonego co do zasady nie zwalniają pracownika z odpowiedzialności za własne ewidentnie bezprawne działania.

Sąd Okręgowy podziela powyższe rozważania Sądu Najwyższego .

Jak słusznie podkreślił Sąd Rejonowy do podstawowych obowiązków pracowniczych powoda jako kierowcy należało m.inn. przestrzeganie przepisów ustawy o transporcie drogowym . Powód nie negował ,że te przepisy naruszał , czego zresztą przykładem było wykroczenie dokonane przez niego w dniach 10/11 stycznia 2012r, 13/14 stycznia 2012r. ,20 stycznia 2012r. oraz 22/23 stycznia 2012r. na trasie E. – M. ŚL. – L. – E. polegające na niezapisywaniu okresów aktywności na tarczach tachografu .Powód został uznany za winnego popełnienia powyższych czynów kwalifikowanych z art. 92 ust.1 i 2 ustawy z dnia 06 września 2001r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2007r. , Nr 125, poz.874) na mocy wyroku nakazowego Sądu Rejonowego w Elblągu z dnia 29 sierpnia 2012r. w sprawie VII W (...) .

Z protokołu kontroli przeprowadzonej przez (...) - (...) Wojewódzki Inspektorat (...) załączonego do akt sprawy wynika ,że tego typu czyny zdarzały mu się bardzo często i znacznie częściej niż pozostałym kierowcom . Powód potwierdził przy tym przesłuchany przez prowadzącego kontrolę ,że zna przepisy dotyczące zasad użytkowania wykresówek i tachografów . Trzeba zatem uznać ,że powód w sposób w pełni świadomy naruszał podstawowe obowiązki pracownicze , lekceważąc potrzebę prawidłowego wypełniania wykresówek oraz użytkowania tachografów . Co więcej czynił tak również po kontroli w lipcu i sierpniu 2012r. mimo wyraźnych upomnień pracodawcy narażając pracodawcę na szkodę .

Trafne zatem było ustalenie Sądu Rejonowego ,że powód naruszał w/w obowiązki w sposób świadomy ,a jego działanie miało cechy co najmniej rażącego niedbalstwa narażającego pracodawcę na straty . Dlatego też bezzasadny jest zarzut powoda naruszenia przez Sąd I instancji art. 52§1k.p. w związku z art.30 §4 kodeksu pracy polegającego na uznaniu przez Sąd , że przyczyny zawarte w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę są rzeczywiste i mogły stanowić podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę. Wbrew tym twierdzeniom przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem były rzeczywiste a ciężar naruszonych obowiązków pracowniczych był na tyle duży ,że mógł być podstawą rozwiązania stosunku pracy z powodem na podstawie art. 52§1pkt1 kp.

Biorąc powyższe rozważania pod uwagę , na zasadzie art. 385 kpc apelację jako niezasadną należało oddalić .

Konsekwencją powyższego było obciążenie pozwanego kosztami procesu za instancję odwoławczą w oparciu o art. 98 kpc w zw. z § 12 ust.1pkt 2 w zw. z § 13 ust.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu(Dz.U.2013.461 j.t.).