

Sygn. VPa 51/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 grudnia 2016 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz

Sędziowie: SSO Urszula Sipińska-Sęk

SSO Adam Bojko (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 13 grudnia 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa B. W.

przeciwko I. W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej I. W. od wyroku Sądu Rejonowego

w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 29 kwietnia 2016r. sygn. IV P 56/15

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddala oraz zasądza od powoda B. W. na rzecz pozwanej I. W. kwotę 77,00 (siedemdziesiąt siedem) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I instancję,*
- 2. zasądza od powoda B. W. na rzecz pozwanej I. W. kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.*

Sygn. akt V Pa 51/16

UZASADNIENIE

Powód B. W. w pozwie wniesionym przeciwko I. W. domagał się ustalenia, że rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisu art. 52 k.p. oraz zasądzenia od pozwanej kwoty 4 500 zł tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę i zasądzenia kosztów procesu. W toku procesu powód rozszerzył żądanie wnosząc o zasądzenie odszkodowania w kwocie 4 916 zł.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2016 roku, sygn. akt IV P 56/15 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 4 916 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 8 maja 2015 r. oraz kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego stanowiły następujące ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne:

Strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony do 31 grudnia 2018 r. Na jej podstawie powód świadczył na rzecz pozwanej pracę na stanowisku elektromontera za wynagrodzeniem w wysokości 1 500 zł miesięcznie.

Firma pozwanej zajmuje się zakładaniem i naprawą linii energetycznych, naprawami linii w domach oraz ich przyłączeniami. W tym celu jest wykorzystywany samochód ciężarowy (...) z podnośnikiem z koszem (tzw. zwyżka). Pracownicy pozwanej zaczynali pracę o godz. 7.00 i często pracowali przez 10 -12 godzin, otrzymując w zamian godziny wolne w inne dni.

Powód ma uprawnienia do kierowania samochodami ciężarowymi –prawo jazdy kategorii C. Powód jeździł samochodem ciężarowym oraz uczył się obsługi podnośnika, ale pod nadzorem innego pracownika M. K..

W dniu 24 kwietnia 2015 r. powód pracował przy światłowodach. Po popołudniu został skierowany do pomocy przy pracach w S., gdzie firma pozwanej naprawiała przyłącze elektryczne do budynku M. W.. Powód został poinformowany, że nie może jechać samochodem ciężarowym pod wiaduktem w S., ponieważ ma on 3m wysokości i zwyżka się pod nim nie zmieści. Powód dojechał do S. omijając wiadukt. Naprawa została zakończona około godziny 20.00. Powód odjechał jako pierwszy samochodem ciężarowym i pojechał pod wiadukt. Tam zaczął zwyżką o wiadukt. Zawrócił do S. i powiedział pozostałym pracownikom co się stało. Był zszokowany. Powód wrócił do samochodem ciężarowym do siedziby firmy, gdzie powiedział o zdarzeniu i o odpowiedzialności za zdarzenie.

Następnego dnia powód spotkał się z pozwaną i jej mężem. Pozwana i jej mąż zażądali, aby podpisał oświadczenie o przyjęciu odpowiedzialności za szkodę i zobowiązaniu się do pokrycia kosztów naprawy pojazdu. Powód odmówił podpisania oświadczenia, ponieważ nie zawierało żadnej kwoty, a pracodawcy mówili o kwocie około 50 000 zł. W związku z tym pracodawcy zawiadomili policję o zdarzeniu z dnia 24 kwietnia 2015 r., która ukarała powoda mandatem.

Oświadczeniem z dnia 27 kwietnia 2015 r. pozwana rozwiązała umowę o pracę zawartą z powodem bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na zniszczeniu mienia firmowego w dniu 24 kwietnia 2015 r. tj. celowym wjechaniu zwyżką typu (...) na (...) nr rej. (...) pod most w miejscowości S., przy którym jest oznaczenie do 3 metrów, pomimo wcześniejszego ustalenia trasy przejazdu. Oświadczenie zostało doręczone powodowi w dniu 28 kwietnia 2015 r.

Wyjaśniając podstawę prawną rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy wskazał, że stosownie do treści art. 52 k.p. rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić z powodu zawinionego przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W związku z tym wina pracownika musi być winą umyślną, pracownik musi więc chcieć wywołania określonego skutku, a co najmniej przewidywać jego wystąpienie i na to się godzić.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że do zdarzenia doszło w trakcie wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych. Powód miał obowiązek ominąć wiadukt, ponieważ jechał samochodem ciężarowym o wysokości przekraczającej 3 m. Zachowania powoda nie usprawiedliwia żadna z okoliczności, na którą się powoływał. Kierowca, który nie jest zdolny do kontynuowania podróży z powodu zmęczenia, ma obowiązek ją przerwać.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie ma jednak podstaw do przyjęcia, że powód umyślnie zniszczył mienie pracodawcy, a ten zarzut był przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę. Powód świadomie naruszył zasady ruchu drogowego, natomiast jego celem nie było zniszczenie podnośnika.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego i dokładnego rozważenia materiału dowodowego i przyjęcia jako podstawy jej rozstrzygnięcia, że działanie powoda nie nosiło cech winy umyślnej w formie zamiaru ewentualnego.

W oparciu o tak skonstruowany zarzut pozwana wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości;

ewentualnie o:

2. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania;

3. zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód w odpowiedzi na apelację wnosił o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanej na jego rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił, co następuje:

W dniu 4 maja 2015 r. pozwana zleciła rzeczoznawcy samochodowemu inż. W. T. ustalenie zakresu uszkodzeń oraz kosztów naprawy pojazdu marki (...) S. S. (...). Zgodnie z opinią rzeczoznawcy uszkodzone zostały ramiona podnośnika koszowego do prac konserwacyjno –montażowych, mechanizm obrotu oraz dach kabiny pojazdu. Koszt naprawy podnośnika, ze względu na skomplikowany i kosztowny proces naprawy, przekracza wartość podobnego sprawnego urządzenia, w związku z czym naprawa podnośnika jest ekonomicznie nieuzasadniona. Wartość pojazdu przed uszkodzeniem wynosiła 62 600 zł brutto.

/dowód: opinia techniczna nr Ł/396/149/15 k. 84 -89/

Sąd Okręgowy, zważył co następuje:

Apelacja jest zasadna.

Nietrafny okazał się zarzut na naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego i dokładnego rozważenia materiału dowodowego. Formułując taki zarzut pozwana nie przytoczyła żadnych argumentów kwestionujących ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. Zarówno treść zarzutu, jak również jego uzasadnienie wskazują, że pozwana w ramach zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. kwestionuje w istocie subsumpcję ustalonego stanu faktycznego. Wina nie jest bowiem elementem stanu faktycznego, ale sfery stosowania prawa materialnego.

W konsekwencji Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne, dokonane w sprawie przez Sąd Rejonowy, czyniąc je jednocześnie podstawą swojego rozstrzygnięcia oraz uzupełniając je o własne ustalenia przytoczone wyżej .

Przechodząc do oceny zastosowania przez Sąd Rejonowy prawa materialnego należy podnieść, że stosownie do treści art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jak przyjęto w orzecznictwie przyczynami rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (por . wyrok SN z 23.9.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). Mogą być one zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli przy tym można przypisać pracownikowi niesumienność bądź nierzetelność lub nieuczciwość albo nielejalność powodującą utratę zaufania pracodawcy do pracownika i niemożność dalszego zatrudnienia w zakładzie pracy. Stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną (por. wyrok SN z 21.7.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). 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 (por. wyrok SN z 11.9.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381).

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego powód kierując pojazdem ciężarowym pracodawcy wyposażonym w podnośnik do prac konserwacyjno – montażowych, wjechał nim pod zbyt niski wiadukt, doprowadzając do uszkodzenia ramion podnośnika, mechanizm obrotu oraz dachu kabiny pojazdu. Koszt naprawy podnośnika, przekracza wartość podobnego sprawnego urządzenia, w związku z czym naprawa podnośnika jest ekonomicznie nieuzasadniona. Zachowanie powoda stanowiło naruszenie zakazu wjazdu pojazdów o wysokości powyżej 3 m oznaczonego znakiem B-16 umieszczonym na wiadukcie, czego powód nie kwestionował. Ponadto powód naruszył polecenie pracodawcy, który polecił mu ominięcie drogi przebiegającej pod wiaduktem, z uwagi na wysokość kierowanego przez niego pojazdu. Jadąc do S. powód dostosował się do polecenia pracodawcy, natomiast wracając do siedziby pracodawcy zignorował to polecenie, doprowadzając do powstania szkody w mieniu pracodawcy.

Trafne jest stanowisko Sądu Rejonowego wykluczające możliwość przypisania powodowi winy umyślnej. Brak jest bowiem podstaw do przyjęcia, że powód chciał uszkodzić mienie pracodawcy bądź też przewidując taki skutek swojego postępowania, godził się na to. Niewątpliwie jednak powodowi można przypisać rażące niedbalstwo. Powód mając świadomość, że wjechanie pod wiadukt może doprowadzić do powstania szkody, całkowicie zignorował to następstwo, czym okazał rażące lekceważenie dla mienia pracodawcy. Zachowanie powoda było niesumienne i niełojalne, a przy tym nie znajduje jakiegokolwiek usprawiedliwienia. Podzielić należy stanowisko Sądu pierwszej instancji, że powód nie może usprawiedliwiać się zmęczeniem. Powinien bowiem wówczas zaniechać kierowania pojazdem. Pojazdem mógł kierować M. K., a powód mógł wrócić do siedziby pracodawcy razem z pozostałymi pracownikami samochodem osobowym. Dodatkowo podnieść należy, że powód mimo zmęczenia był w stanie kierować pojazdem, co wymagało pewnej minimalnej sprawności psychofizycznej, umożliwiającej dostosowanie się do znaku zakazu, a nade wszystko do polecenia pracodawcy.

Stosowanie się do poleceń przełożonych, dbanie o dobro zakładu pracy oraz chronienie jego mienia, należą do podstawowych obowiązków pracowniczych (por. art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 k.p.). Powód naruszył te obowiązki, a naruszenie to miało charakter ciężki, albowiem wyrządziło poważną szkodę w mieniu pracodawcy i było spowodowane rażącym niedbalstwem. Jednym z przejawów ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest naruszenie obowiązku dbałości pracownika o mienie zakładu, które spowodowały zagrożenie lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (por. wyrok SN z 23.9.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). O stopniu i rodzaju winy pracownika w ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków, uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP, nie decyduje wysokość szkody wyrządzonej pracodawcy (por. wyrok SN z 15.4.1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000, Nr 12, poz. 467).

Jakkolwiek Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że powodowi nie można przypisać winy umyślnej, to jednak błędnie ograniczył swoje rozważania do tej przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 (por. wyrok SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, Serwis (...), Nr 8, poz. 12; podobnie wyrok SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789). Przy czym granice zarzutu wyznaczają okoliczności faktyczne przytoczone w oświadczeniu pracodawcy, a nie ich ocena dokonana przez zakład pracy, którą sąd nie jest związany (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 1981 r., I PR 13/81, niepublikowany).

Odnosząc powyższe wskazówki orzecznictwa do realiów niniejszej sprawy podnieść należy, że pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia powołał się na zdarzenie z dnia 24 kwietnia 2015 r. podając, że polegało na zniszczeniu mienia firmowego na skutek wjechania zwyżką typu (...) na (...) nr rej. (...) pod most w miejscowości S., przy którym jest znak zakazu wjazdu pojazdów powyżej 3 m oraz pomimo

wcześniejszego ustalenia innej trasy przejazdu, Jednocześnie pracodawca zakwalifikował zachowanie powoda jako celowe (umyślne). Granice zarzutu wyznaczało zatem wyłącznie samo zdarzenie, natomiast jego kwalifikacja jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym również stopnia winy powoda, stanowiła ocenę pracodawcy, którą Sąd nie był związany. Obowiązujące przepisy nie nakładają na pracodawcę obowiązku wiążącego wskazania stopnia winy pracownika w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ewentualna błędna ocena pracodawcy w tym zakresie nie ma zatem jurydycznego znaczenia i nie stanowi naruszenia trybu rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy uwzględniając apelację pozwanej na podstawie art. 386 k.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo. Konsekwencją oddalenia powództwa jest zmiana rozstrzygnięcia o kosztach procesu, którymi należało obciążyć powoda jako stronę przegrywającą proces stosownie do treści art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. Zasądzona kwota obejmuje wynagrodzenie pełnomocnika będącego radcą prawnym, ustalone w stawce minimalnej wynoszącej 60 zł (§ 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu tj. Dz.U. z 2013 r. poz. 490 ze zm., w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia procesu) oraz uiszczoną opłatę skarbową od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł.

O kosztach procesu za drugą instancję orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 i art. 391 § 1 zdanie pierwsze k.p.c., a zasądzona kwota obejmuje wynagrodzenie pełnomocnika będącego radcą prawnym, ustalone w stawce minimalnej wynoszącej 180 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm., w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia apelacji).