

Sygn. akt VII P 278/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2016 roku

Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Edyta Telenga
Ławnicy:	Włodzimierz Smaga, Ewa Kusznirowska
Protokolant:	Ewelina Głowacz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 marca 2016 roku w L.

sprawy z powództwa S. G.

przeciwko J. K. (1)

o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy

I. nakazuje pozwanemu J. K. (1) sprostować świadectwo pracy powoda S. G. z dnia 30 marca 2015 r. w pkt 1 poprzez wpisanie, iż powód był zatrudniony od dnia 7 maja 2008 r., w pkt 2 świadectwa jako rodzaj wykonywanej pracy nakazuje wpisać kierowca autobusu, zaś w pkt 8 świadectwa informację, że powód wykonywał pracę w warunkach szczególnych, jako kierowca autobusu o liczbie miejsc powyżej 15, co wynika z wykazu A Działu VIII, pozycji 2 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze;

II. oddała powództwo w pozostałym zakresie;

III. nieuiszczoną opłatę przejmuję na rachunek Skarbu Państwa;

IV. znosi wzajemnie między stronami koszty procesu.

Sygn. akt **VII P 278/15**

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa w dniu 29 września 2015r. powód S. G. domagał się zasądzenia od pozwanego J. K. (1) kwoty 5 250 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia następującego po doręczeniu pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, sprostowania świadectwa pracy w zakresie punktu 1 dotyczącego okresu zatrudnienia poprzez wpisanie faktycznego dnia rozpoczęcia stosunku pracy - „7 maja 2008 roku”, co wynika z zaświadczenia wydanego dla potrzeb prowadzenia pojazdu, punktu 2 dotyczącego rodzaju wykonywanej pracy poprzez wpisanie „kierowca autobusu”, co wynika z zawartej umowy o pracę z dnia 1 września 2008 roku, punktu 8 dotyczącego wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze poprzez wpisanie „kierowca autobusu o liczbie miejsc powyżej 15, co wynika z wykazu A Dział VIII, poz. 2

rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 roku w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze; praca wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy" oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu S. G. wskazał, iż po stronie powoda nie zaistniało żadne zachowanie z wymienionych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, które mogłoby zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. S. G. podniósł, że wydawał pasażerom dowody zakupu biletów. Incydentalnie zdarzało się jednak, że z przyczyn obiektywnych nie mógł tego uczynić, ponieważ pasażer nie był zainteresowany przyjęciem rachunku z kasy fiskalnej mimo jego wydrukowania. Nigdy jednak nie były to sytuacje zawinione przez S. G.. Wręcz przeciwnie wiedział on, że okoliczność wydania kwitu z kasy fiskalnej może być kontrolowana, tak przez pracodawcę i jego żonę, jak i przez pracowników Urzędu Skarbowego, tym bardziej nigdy nie zwlekał z wystawieniem i wydaniem pasażerowi rachunku - bezpośrednio po sprzedaży biletu. Powód zakwestionował również 2 i 3 spośród wymienionych w oświadczeniu pracodawcy przesłanek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tzn. opryskliwe odzywanie się do pasażerów oraz bardzo często powtarzające się skargi od pasażerów. S. G. wskazał, iż zawsze starał się być osobą miłą i kulturalną, wiedząc, iż pozytywna ocena jego pracy przez pracodawcę w głównej mierze zależy od zadowolenia pasażerów. Powód dodał, że przez ponad 6-letni okres nigdy nie był informowany o skargach na swoje zachowanie. Skargi złożone w formie pisemnej lub e-mailowej nigdy nie zostały mu przedstawiane. Pracodawca nie odbywał z nim również rozmów dyscyplinujących, nie wskazywał, jakie elementy swojego zachowania powinien poprawić, nigdy nie był też ukarany żadną karą porządkową. S. G. dalej wywodził, iż pozwany nie wskazał, w jakich dniach powód nie rozpoczął pracy zgodnie z ustalonym grafikiem, mimo iż jego zdaniem zdarzyło się to „kilkukrotnie”. Dodał, że potwierdzeniem jego punktualności są tarcze tachografów oraz listy obecności. Powód nie zgodził się również z kolejną okolicznością wskazaną w oświadczeniu pracodawcy z dnia 30 marca 2015 roku, to jest „totalnym” brakiem współpracy w kolektywie pracowników. Podniósł, iż zawsze potrafił porozumieć się ze współpracownikami, był otwarty na sugestie innych kierowców, a także pomagał im w sytuacjach awaryjnych z uruchomieniem samochodu. Starał się nie tworzyć konfliktów, a wręcz przeciwnie łagodził je i szukał kompromisów. Był szanowany przez kolegów również z uwagi na długi, bo ponad 7-letni okres zatrudnienia u pracodawcy. S. G. dodał, że również po rozwiązaniu stosunku pracy utrzymuje kontakt z kolegami z pracy, którzy nie godzą się z jego zwolnieniem. Ponadto powód podniósł, że w dniu 11 kwietnia 2015 roku na piśmie wystąpił do byłego pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy w powyższym zakresie. Pracodawca do dnia dzisiejszego nie sprostował świadectwa pracy i nie odpowiedział na wezwanie (pозew k. 1-4, pismo procesowe, k. 67).

Po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska w dniu 23 grudnia 2015 r. pozwany uznał powództwo w części, tj. o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie punktu 2 dotyczącego rodzaju wykonywanej pracy oraz punktu 8 dotyczącego wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

Pozwany podniósł, że żądanie powoda dotyczące odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę jest bezzasadne. Powód niejednokrotnie bowiem dopuścił się zachowań stanowiących znamię ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, co uzasadnia zastosowanie wobec niego procedury rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Pozwany wskazał, że twierdzeniom powoda jakoby nigdy nie miała miejsce kontrola świadczonych przez niego usług oraz jakoby nie został on nigdy ukarany choćby upomnieniem wyraźnie przeczą protokoły pokontrolne. Pozwany wywodził, że istotny kontekst wskazanych przez pozwanego bezpośrednich przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem stanowi naganne zachowanie powoda przez cały okres zatrudnienia. Pozwany wielokrotnie otrzymywał telefoniczne i mailowe skargi od klientów na zachowanie powoda. Ponadto kontrole, które były przeprowadzane w okresie zatrudnienia wykazały rażące nieprawidłowości polegające na tym, że powód nie wydawał pasażerom biletów mimo pobranej należności za bilet. Pozwany podniósł, że przez kilka lat wykonywania pracy S. G. dał się poznać jako osoba nieodpowiedzialna i niepoważna. W kolektywie pracowników wszczywał konflikty i wywoływał antagonizmy, co negatywnie wpływało na atmosferę wśród pracowników. Pozwany wielokrotnie odnotował przypadki, w których powód gubił powierzone mu dokumenty oraz dokonywał drobnych kradzieży. Swój zachowaniem S. G. godził w prestiż przedsiębiorstwa pozwanego, wyrabiając złą opinię u klientów. Powód swoim zachowaniem doprowadził ostatecznie do utraty zaufania pracodawcy co do jego osoby. Pozwany

wskazał, iż bezpośrednią przyczyną zwolnienia powoda było kilka zdarzeń bezpośrednio poprzedzających tą decyzję. W ostatnim tygodniu swojej pracy powód kwestionował ustalony wcześniej rozkład kursów. Kolejno w dniach 28 marca 2015 r. oraz 30 marca 2015 r. groził, że nie wyjedzie w trasę. Po interwencjach pozwanego jednak pojechał. Natomiast w dniu 30 marca 2015 r. kategorycznie stwierdził, że nie wyjedzie w trasę zaplanowaną na dzień 1 kwietnia 2015 r. Zdaniem pozwanego zachowanie powoda stanowiło swoisty szantaż, albowiem powód doskonale wiedział, że w przypadku niezrealizowania kursu pozwany jako przewoźnik poniesie negatywne konsekwencje. Ponadto J. K. (1) obawiał się, że rzeczywiście kurs nie będzie zrealizowany lub będzie opóźniony, albowiem wcześniej powód wielokrotnie do takiej sytuacji doprowadził (odpowiedź na pozew, k. 24-30, pismo procesowe pozwanego, k. 111).

Tak ustalone stanowiska strony prezentowały w toku procesu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany J. K. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą J. K. (1) Usługi (...), której przedmiotem jest świadczenie usług transportowych i przewóz osób (wydruk z (...), k. 6).

S. G. w firmie pozwanego rozpoczął pracę jako kierowca w dniu 7 maja 2008 r. Przed rozpoczęciem pracy powód 2 dni przyuczał się i poznawał trasę. Pozwany na czas nauki na wypadek inspekcji wystawił powodowi zaświadczenie (częściowo zeznania powoda S. G., k. 64-65v w zw. z k. 122-122v).

W dniu 1 czerwca 2008 r. S. G. zawarł z J. K. (1) umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2008 r. W dniu 1 września 2008 r. S. G. zawarł z J. K. (1) umowę o pracę na czas nieokreślony. Wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 1 750 zł (zaświadczenie, k. 41, umowa o pracę, k. 8, akta osobowe powoda część B: świadectwo pracy, k. nienumerowana, umowa o pracę, k. nienumerowana).

S. G. w firmie pozwanego był kierowcą autobusu na trasie B.-L.. Do jego obowiązków należało m. in.: przestrzeganie w zakładzie pracy czasu pracy i porządku, wykorzystanie w pełni czasu pracy na pracę zawodowa, staranne i sumienne wykonywanie poleceń służbowych: tj. przestrzeganie rozkładów jazdy, przystanków, wydawanie pasażerom biletów, przestrzeganie ulg ustawowych (za okazaniem dokumentu poświadczającego) oraz zabieranie i wysadzanie pasażerów tylko na przystankach ujętych w rozkładzie jazdy. Powód jeździł na zmianę jednym busiem z D. S.. W busach była informacja o konieczności posiadania ważnego biletu (zeznania świadka D. S., k. 93v-94v, zeznania świadka R. S., k. 99-99v, częściowo zeznania powoda S. G., k. 64-65v w zw. z k. 122-122v, Regulamin Pracy, k. 55-62).

W zakładzie pozwanego grafiki pracy był ustalany na kolejne 7 dni tygodnia. Powód co do zasady rozpoczynał pracę zgodnie z ustalonym grafikiem i wyjeżdżał w zaplanowane trasy punktualnie. Natomiast jeśli chodzi o wyjazd z bazy w O. powód kwestionował ustalany przez pozwanego rozkład kursów. Jak S. G. miał w grafiku przypisany kurs z O. o godzinie 4:35 to często tuż przed wyjazdem oznajmiał pozwanemu, że nie wyjedzie. Pozwany zmuszony był wówczas organizować zastępstwo (tarcze tachografów, k. 11-21, 104-109, częściowo zeznania powoda S. G., k. 64-65v w zw. z k. 122-122v, zeznania pozwanego J. K. (2), k. 65v-66 w zw. z k.122v-123v, zeznania świadka J. K. (3), k. 93, zeznania świadka D. S., k. 93v-94v, zeznania świadka D. W., k. 94v-95v, zeznania świadka R. R., k. 65v-96v, zeznania świadka M. N., k. 120v-121, zeznania świadka J. R., k. 121v-122).

W dniu 18 marca 2009 r., pracodawca przeprowadził kontrolę wewnętrzną, podczas której zostało ujawnione, iż 8 osób podróżujących busiem prowadzonym przez powoda nie posiadało biletów. S. G. otrzymał wówczas nagane oraz został pouczone, iż takie zachowanie nie będzie tolerowane przez pracodawcę, a kolejne naruszenie skutkować będzie nałożeniem kary pieniężnej. Pomimo pouczenia ze strony pracodawcy powód w dalszym ciągu nie wydawał pasażerom biletów. Podczas kontroli wewnętrznej z 10 sierpnia 2010 r. zostało ujawnione, że czworo pasażerów busa prowadzonego przez powoda nie posiadało biletów (akta osobowe powoda część B: protokół pokontrolny z dnia 18 marca 2009 r., k. nienumerowana, protokół pokontrolny z dnia 10 sierpnia 2010 r., k. nienumerowana).

W dniu 20 lutego 2012 r. Wojewódzki Inspektor (...) nałożył na J. K. (1) karę pieniężną w wysokości 5 900 zł w wyniku kontroli pojazdu kierowanego przez powoda przeprowadzonej w dniu 3 stycznia 2012 r. Kontrola

ujawniła przekroczenie przez powoda maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu oraz niezarejestrowanie za pomocą urządzenia rejestrującego lub cyfrowego urządzenia rejestrującego na wykresówce lub karcie kierowcy wskazań w zakresie prędkości pojazdu, aktywności kierowcy i przebytej drogi. Pozwany w całości uiszczył nałożoną karę. Z tytułu nałożonej kary finansowej pracodawca potrącił powodowi z wynagrodzenia kwotę 1 500 zł (decyzja z dnia 20 lutego 2012 r., k. 37-40, dowód wpłaty, k. 36, zeznania pozwanego J. K. (2), k. 65v-66 w zw. z k.122v-123v).

W dniu 4 lutego 2015 r. pozwany przeprowadził kolejną kontrolę wewnętrzną, która również wykazała nieprawidłowości. Pracodawca ponownie stwierdził brak biletów u kilku pasażerów busa prowadzonego przez powoda (akta osobowe powoda część B: protokół pokontrolny z dnia 4 lutego 2015 r., k. nienumerowana).

Pracodawca wielokrotnie otrzymywał od pasażerów skargi na zachowanie powoda, który zwracał się do pasażerów opryskliwie i obraźliwie. Skargi były składane przez klientów telefonicznie oraz drogą mailową. Pasażerowie wskazywali, iż np. S. G. nie wydawał biletu mimo uiszczenia należności przez pasażera czy rzucał w pasażerów pieniędzmi. Niektórzy klienci nie chcieli jeździć z powodem z uwagi na jego niewłaściwe zachowanie. Po otrzymaniu skargi pozwany zazwyczaj telefonicznie informował powoda o zarzutach pasażerów pod jego adresem. Pasażerowie skarżyli się na powoda także do innych kierowców (zeznania świadka D. S., k. 93v-94v, zeznania świadka D. W., k. 94v-95v, zeznania świadka M. J., k. 97v-98v, zeznania świadka M. N., k. 120v-121, zeznania pozwanego J. K. (2), k. 65v-66 w zw. z k.122v-123v, list pasażera, k. 117-119).

W dniu 10 stycznia 2015 r. pozwany otrzymał drogą elektroniczną skargę na zachowanie powoda z dnia 9 stycznia 2015 r. Ze złożonej przez K. P. skargi wynikało, że około godziny 7:26 klientka wsiadła do autobusu i zwróciła się do kierowcy o zakup biletu. Powód wziął od niej pieniądze, po czym odrzucił wydrukowany paragon na pobliskie siedzenie. Gdy pasażerka chciała go podnieść, myśląc, iż ów paragon stanowi bilet, powód zaczął na nią krzyczeć i ją wyzywać (wydruk z poczty elektronicznej, k. 32, kopia tarczy tachografu, k. 33).

W dniu 30 marca 2015 r. pozwany otrzymał mail od klienta M. J. ze skargą na powoda. W przedmiotowej skardze pasażer zwrócił uwagę zarówno na nieprzyjemne zachowanie S. G. wobec pasażerów, jak również na fakt, iż pomimo uiszczenia należnej kwoty, zarówno on jak i podróżująca z nim kobieta, nie otrzymali od powoda biletu (wydruk z poczty elektronicznej, k. 34, kopia tarczy tachografu, k. 35, zeznania pozwanego J. K. (2), k. 65v-66 w zw. z k.122v-123v, zeznania świadka M. J., k. 97v-98v).

S. G. oraz inni kierowcy byli zakwaterowani w budynku bursy szkolnej przy ul. (...) w B., przy którym stacjonowały autobusy firmowe. Gdy powód wstawał do pracy o godzinie 4.00 to zachowywał się głośno i wszystkich budził. S. G. w kolektywie pracowników wszczynał konflikty i wywoływał antagonizmy, co negatywnie wpływało na atmosferę wśród pracowników. S. G. nie wykazywał woli współpracy z innymi pracownikami, zakłócając organizację pracy. Powód nawet pobił jednego ze współpracowników. S. G. gubił powierzone mu dokumenty oraz celowo ukrywał dokumenty przed innymi pracownikami, np. schował D. S. kartę urlopową i grafik. Powód był nieprzyjemny zwłaszcza dla D. S., wyzywał ją niecenzuralnymi słowami i jej groził (zeznania świadka D. S., k. 93v-94v, zeznania świadka R. R., k. 65v-96v, zeznania świadka W. S., k. 98v-99, zeznania pozwanego J. K. (2), k. 65v-66 w zw. z k.122v-123v, zeznania świadka D. W., k. 94v-95v).

W dniu 30 marca 2015 r. powód po raz kolejny odmówił wyjazdu w trasę z O. zaplanowaną na dzień 1 kwietnia 2015 r. (zeznania pozwanego J. K. (2), k. 65v-66 w zw. z k.122v-123v). Z uwagi na powyższe oświadczeniem z dnia 30 marca 2014 r. J. K. (1) rozwiązał ze S. G. umowę o pracę w trybie art. 52 k.p., jako przyczyny wskazując: niewydawanie biletów pasażerom, pomimo pobranej należności za bilet; opryskliwe odzywanie się do pasażerów; bardzo często powtarzające się skargi od pasażerów (telefoniczne i mailowe) na pracę powoda; kilkukrotne nierozpoczęcie przez powoda pracy zgodnie z ustalonym grafikiem; totalny brak współpracy w kolektywie pracowników oraz utratę zaufania (zeznania pozwanego J. K. (2), k. 65v-66 w zw. z k.122v-123v, akta osobowe powoda część B: oświadczenie z dnia 30 marca 2015 r., zatytułowane „wypowiedzenie warunków umowy o pracę”, k. nienumerowana).

Powód w dniu 11 kwietnia 2015 r. na piśmie wystąpił do byłego pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie punktu 1 dotyczącego okresu zatrudnienia, punktu 2 dotyczącego rodzaju wykonywanej pracy oraz

punktu 8 dotyczącego wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Pozwany nie odpowiedział na wezwanie powoda (wniosek o sprostowanie, k. 68, potwierdzenie nadania, k. 69-70, częściowo zeznania powoda S. G., k. 64-65v w zw. z k. 122-122v).

Przytoczony wyżej stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane tam dowody, które w zakresie, w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, obdarzył wiarą. Na wiarę zasługują przede wszystkim dowody z dokumentów dołączonych do akt niniejszego postępowania, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Również i Sąd nie znalazł podstaw do odmówienia im waloru autentyczności.

Ponadto ustaleń w sprawie dokonano na podstawie zeznań świadków: J. K. (3), k. 93, D. S., k. 93v-94v, D. W., k. 94v-95v, R. R., k. 95v-96v, M. J., k. 97v-98v, W. S., k. 98v-99, R. S., k. 99-99v, M. N., k. 120v-121 oraz J. R., k. 121v-122, częściowo w oparciu o zeznania powoda S. G., k. 64-65v w zw. z k. 122-122v, a także w oparciu o zeznania pozwanego J. K. (2), k. 65v-66 w zw. z k. 122v-123v.

Co do opisywanych przez świadków D. S., D. W., R. R., M. J., W. S. i M. N. nieprawidłowości w pracy powoda i jego zachowaniu wobec pasażerów Sąd miał w polu widzenia, iż istotnie pozostają one w sprzeczności z dobrą oceną pracy powoda i jego zachowania przedstawioną przez świadków J. K. (3), R. S. oraz J. R.. Sąd uznał jednak, iż relacja D. S., D. W., R. R., M. J., W. S. i M. N. jest na tyle szczegółowa i zgodna, że brak jest podstaw, aby uznać, że przedstawiona przez nich wersja powstała wyłącznie na potrzeby procesu. Zeznania świadków D. S., D. W., R. R., M. J., W. S. i M. N. są stanowcze, nawzajem się uzupełniają i potwierdzają oraz znajdują oparcie w treści złożonych do akt sprawy dokumentach, w tym pisemnych skargach na powoda. Z kolei, zdaniem Sądu, zeznania D. S., D. W., R. R., M. J., W. S. i M. N. nie wykluczają też wersji przedstawionej przez J. K. (3), R. S. oraz J. R., że S. G. w niektórych momentach wypełniał należące do niego obowiązki prawidłowo, a także właściwie zachowywał się wobec pasażerów oraz współpracowników. Dlatego zeznania wszystkich świadków Sąd obdarzył wiarą w całości.

Oceniając zeznania powoda S. G., k. 64-65v w zw. z k. 122-122v Sąd analizował wskazane przez niego okoliczności w świetle zasad logicznego rozumowania, doświadczenia życiowego, a przede wszystkim w kontekście pozostałych przeprowadzonych w sprawie dowodów. Walorem prawdziwości zeznania powoda Sąd obdarzył jedynie w tej części, w jakiej wskazał on, iż pracę w firmie pozwanego rozpoczął w dniu 7 maja 2008 r. Przede wszystkim Sąd odmówił zeznaniom powoda atrybutu wiarygodności w tej części, w jakiej twierdził on, iż zawsze stawiał się o umówionej porze celem rozpoczęcia kursu w danym dniu. Przeprowadzone w sprawie dowody wykazały, iż jeśli chodziło o wyjazd z bazy powód kwestionował ustalany przez pozwanego rozkład kursów. Jak S. G. miał w grafiku przypisany kurs z O. o godzinie 4:35 to często tuż przed wyjazdem oświadczał pozwanemu, że nie wyjedzie. Pozwany zmuszony był wówczas organizować zastępstwo. Sąd też nie podzielił zeznań S. G. w zakresie, w jakim twierdził on, że nie był informowany przez pozwanego o nieprawidłowościach w wykonywaniu swoich obowiązków, ani o skargach pasażerów. Zeznania powoda w tej części stoją w sprzeczności z zeznaniami pozwanego, który jednoznacznie wskazał, iż po otrzymaniu skargi za każdym razem najczęściej telefonicznie informował powoda o zarzutach pasażerów pod jego adresem. Sąd nie dał też wiary zeznaniom powoda odnośnie tego, że w czasie jego pracy nie były przeprowadzane kontrole świadczonych przez niego usług. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że wewnętrzne i zewnętrzne kontrole miały miejsce wielokrotnie i za każdym razem ujawniały nieprawidłowości po stronie S. G., zwłaszcza wykazywały, że powód pomimo uiszczenia należności nie wydawał pasażerom biletów.

Z kolei zeznania pozwanego J. K. (2), k. 65v-66 w zw. z k. 122v-123v Sąd obdarzył wiarą w całości. Zeznania te uzupełniają materiał dowodowy tworząc pełną i logiczną, pozbawioną wewnętrznych sprzeczności całość.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jest zasadne jedynie w części.

W myśl art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na mocy art. 52 § 1 pkt 1 kp może być jeden czyn pracownika (w tym czyn ciągły), który stanowi

ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków. Może to być jednak również kilka czynów naruszających różne obowiązki pracownicze, które mają charakter podstawowy. W takim wypadku w ostatecznej ocenie, czy naruszenie obowiązków pracowniczych miało charakter ciężki, pod uwagę należy brać nie tylko stopień winy znamionujący każde z popełnionych naruszeń z osobna, lecz również to, że jest tych naruszeń więcej, jak również ich liczbę, gdyż okoliczności te bez wątpienia świadczą o skali zagrożenia interesów pracodawcy w związku z zachowaniem się zatrudnianego przezeń pracownika.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika prowadzi do natychmiastowego pozbawienia go pracy, a zatem stanowi szczególną dolegliwość, zawiera też ujemną ocenę zachowania pracownika. Rozwiązanie umowy w tym trybie ma zatem charakter wyjątkowy i może być dokonane tylko z przyczyn i w sposób wyraźnie określony w przepisach prawa pracy (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1975 roku, I PRN 40/75, OSNCP 1976, nr 7-8, poz. 18, tak też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku, I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269).

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Przesłankami zastosowania opisanej wyżej normy prawnej są zatem: bezprawność działania pracownika, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie, co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa (vide: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 roku, I PKN 187/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 813). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy m.in. działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Przy ocenie, czy miało miejsce takie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1976 roku, I PRN 111/76, GP 1977, nr 9, s. 8).

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp jest, oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie się pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast sprawca przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć lub też gdy nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć może i powinien je 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 można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu.

W literaturze przedmiotu przyjmuje się, iż użyty w art. 52 § 1 kp zwrot „z winy pracownika” mieści w sobie zarówno element subiektywny (wina subiektywna), jak i obiektywny (bezprawność zachowania się pracownika). W paragrafie 1 pkt 1 art. 52 kp pojęcie winy subiektywnej wyrażone jest przez użycie zwrotu „rażące naruszenie” natomiast bezprawność czynu kryje się w sformułowaniu „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” (Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka, Jacek Skoczyński, Kodeks Pracy. Komentarz, Warszawa 2003, s. 238).

Dyspozycja powołanego przepisu art. 52 kp, nie pozostawia zatem wątpliwości, że troska o interesy majątkowe pracodawcy jest jednym z podstawowych obowiązków pracownika. Judykatura dostarcza szereg przykładów stanów faktycznych, w których przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było dopuszczenie się przez niego różnego rodzaju nadużyć w stosunku do mienia pracodawcy. Przykładowo w wyroku z dnia 26 czerwca 1998 roku, (I PKN 214/98, OSNAPiUS 1999, nr14 poz. 460) Sąd Najwyższy stwierdził: postępowanie pracownicy polegające na „pożyczaniu sobie” pieniędzy z kasy sklepu w celu zaspokojenia bieżących potrzeb, bez wiedzy i zgody pracodawcy, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp). Na ocenę takiego zachowania nie ma wpływu okoliczność, że pracownica pieniądze następnie zwracała oraz że taką praktykę stosowały inne pracownice zatrudnione w sklepie. Kierowca autobusu świadomie wydający pasażerom

bilety o niższej wartości niż wpłacone przez nich kwoty ciężko narusza podstawowe obowiązki pracownicze (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 roku, I PKN 451/97, OSNAPiUS 1998/22 poz. 650). Umyślne wykorzystanie przez pracownika stanowiska służbowego dla celów prywatnych, polegające na dysponowaniu środkami finansowymi pracodawcy, nawet bez zamiaru ich przywłaszczenia, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2003 roku, I PK 267/2002, Gazeta Prawna 2004, nr 88, s. 9).

Przechodząc do oceny wręzonego powodowi rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pamiętać należało, że pozwany podał kilka przyczyn rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, pracodawca może tak postąpić, a w tym wypadku wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265). Oceniając zwolnienie powoda w kontekście powyższych uwag, należy stwierdzić, iż było ono prawidłowe pod względem formalnym, jak również zasadne.

Pozwany w sposób konkretny i precyzyjny sformułował przyczyny rozwiązania umowy, wskazując na niewydawanie biletów pasażerom, pomimo pobranej należności za bilet; opryskliwe odzywanie się do pasażerów; bardzo często powtarzające się skargi od pasażerów (telefoniczne i mailowe) na jego pracę; kilkukrotne nierozpoczęcie pracy zgodnie z ustalonym grafikiem; totalny brak współpracy w kolektywie pracowników oraz utratę zaufania (akta osobowe powoda część B: oświadczenie z dnia 30 marca 2015 r., zatytułowane „wypowiedzenie warunków umowy o pracę”, k. nienumerowana). Oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało sporządzone na piśmie, ponadto zawierało pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie do odwołania się ze wskazaniem sądu, do którego odwołanie należy wnieść oraz podaniem terminu, w jakim uprawnienie to pracownikowi przysługuje.

W niniejszej sprawie powód został zwolniony z pracy z powodu szeregu naruszeń obowiązków pracowniczych. Zebrane w sprawie dowody wykazały, iż okoliczności wskazane w oświadczeniu z dnia 30 marca 2014 r., zdaniem pozwanego uzasadniająca rozwiązanie z powodem umowy w trybie art. 52 k.p. rzeczywiście wystąpiły. Zadaniem Sądu było więc ocenienie czy powód swoim zachowaniem naruszył podstawowe obowiązki pracownicze i czy naruszenie to miało charakter ciężki.

Zgodnie z § 4 Regulaminu Pracy powód był zobowiązany m. in. do przestrzegania w zakładzie pracy czasu pracy i porządku oraz staranne i sumienne wykonywanie poleceń służbowych: tj. przestrzeganie rozkładów jazdy, przystanków i wydawanie pasażerom biletów (Regulamin Pracy, k. 55-62).

Obowiązujący u pozwanego Regulamin Pracy nakładał zatem na kierowców bezwzględny obowiązek wydawania biletów. Tymczasem z przeprowadzonych przez pozwanego kontroli oraz zeznań świadków wynika, że powód nie wydawał biletów pasażerom, pomimo pobranej należności za bilet. Takie zachowanie powoda bezsprzecznie stanowiło naruszenie obowiązującego u pozwanego Regulaminu Pracy, do przestrzegania którego powód był zobowiązany. Skoro powód wiedział, że pobieranie pieniędzy za przejazd z pominięciem wydania biletu jest niezgodne z Regulaminem Pracy, pobierając pieniądze bez pokwitowania, łamał przepisy umyślnie, ciężko naruszając podstawowe obowiązki pracownicze. W wyroku z dnia 2 grudnia 2004 r., sygn. I PK 86/04 Sąd Najwyższy stwierdził, iż pobieranie przez kierowcę-konduktora pieniędzy za przejazd środkiem komunikacji pracodawcy bez wydania biletu stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Ponadto obowiązujący u pozwanego Regulamin Pracy nakładał na kierowców obowiązek przestrzegania czasu pracy i rozkładów jazdy. Tymczasem zebrane w sprawie dowody potwierdziły okoliczność, że powód kilkukrotnie nie rozpoczął pracy zgodnie z poleceniem pracodawcy. Zgodnie z art. 100 § 1 k.p., 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. Zgodnie z powyższym powód był obowiązany rozpoczynać każdy kurs zgodnie z poleceniem pracodawcy. Powód co do zasady rozpoczynał pracę zgodnie z ustalonym grafikiem i wyjeżdżał w zaplanowane trasy punktualnie. Natomiast jeśli chodzi o wyjazd z bazy w O. powód kwestionował ustalany przez pozwanego rozkład kursów. Gdy S. G. miał w grafiku przypisany kurs z O. o godzinie 4:35 to często tuż przed wyjazdem

oznajmiał pozwanemu, że nie wyjedzie. Pozwany zmuszony był wówczas organizować zastępstwo. Podnieść należy, że pracownik jest podporządkowany w wykonywaniu pracy kierownictwu pracodawcy. Wynika to z samej istoty stosunku pracy (art. 22 k.p.). Powód zatem nie był uprawniony decydować samodzielnie, które z poleceń pracodawcy zechce wykonać. Dlatego, zdaniem Sądu, kilkakrotne niewykonanie polecenia przez powoda w okolicznościach tej sprawy należy uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż powód niewłaściwie zachowywał się także wobec pasażerów. Pracodawca wielokrotnie otrzymywał od pasażerów skargi na zachowanie powoda, który zwracał się do pasażerów opryskliwie i obraźliwie. Skargi były składane przez klientów telefonicznie oraz drogą mailową. Niektórzy klienci nie chcieli nawet jeździć z powodem z uwagi na jego niewłaściwe zachowanie. S. G. takim zachowaniem naruszał dobre imię pracodawcy i działał na jego szkodę, albowiem firma pozwanego przez niezadowolonych pasażerów zaczęła być kojarzona z nieuprzejmą i niefachową obsługą. Istotnym jest to, iż po otrzymaniu skargi pozwany zazwyczaj telefonicznie informował powoda o zarzutach pasażerów pod jego adresem. Jednak upomnienia i rozmowy dyscyplinujące nie odnosiły skutku wobec powoda.

S. G. nie potrafił również współpracować w kolektywie pracowników. Powód wszczynał konflikty i wywoływał antagonizmy, co negatywnie wpływało na atmosferę wśród pracowników. Nie wykazywał przy tym woli współpracy z innymi pracownikami, zakłócając organizację pracy. Pozwany wielokrotnie odnotował przypadki, w których powód gubił powierzone mu dokumenty. Takim zachowaniem S. G. bezspornie godził w prestiż przedsiębiorstwa pozwanego, wyrabiając złą opinię u klientów.

W związku z powyższym stwierdzić należy, iż zachowanie powoda zostało prawidłowo ocenione przez pracodawcę jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było całkowicie uzasadnione. Powód bowiem swoim zachowaniem w sposób ciężki naruszył podstawowy obowiązek przestrzegania obowiązującego u pozwanego Regulaminu Pracy (art. 100 § 2 pkt 2 kp), a także obowiązek dbania o dobro i mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 kp). Opisane powyżej działania powoda bezspornie były działaniem na szkodę pracodawcy i spowodowały utratę zaufania pozwanego do powoda.

Zgodnie z art. 52 § 2 kp pracodawca może zwolnić dyscyplinarnie pracownika w terminie do miesiąca po tym, gdy dowiedział się o okolicznościach to uzasadniających. Ponadto Sąd Najwyższy stwierdził w wyroku z dnia 19 grudnia 1997 r. (I PKN 443/97), że w przypadku ciągłego naruszania obowiązków pracowniczych, termin z art. 52 § 2 kp rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie. Oznacza to, że miesięczny termin liczony jest od momentu dowiedzenia się przez pracodawcę o ostatnim zdarzeniu będącym w ciągu naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych. Taka regulacja jest uzasadniona tym, że pracodawca nie musi każdego (nawet ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych) karać rozwiązaniem umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Termin miesięczny jest liczony zatem od momentu ostatniego naruszenia obowiązków pracowniczych. Pracodawca nie jest również zobowiązany do zastosowania kary łagodniejszej, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zasadne.

Zdaniem Sądu niewątpliwie rodzaj zachowania powoda należało zakwalifikować jako ciągłe. Na powyższe wskazuje jednoznacznie sekwencja zaszłych w niniejszej sprawie zdarzeń. Biorąc pod uwagę, że zachowanie powoda miało charakter ciągły miesięczny termin należy liczyć od wystąpienia ostatniego zachowania. W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy przyjął, że termin ten należy liczyć od dnia 30 marca 2015 r., kiedy powód po raz ostatni przed zwolnieniem odmówił wyjazdu w trasę z O. zaplanowaną na dzień 1 kwietnia 2015 r. Pracodawca, składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia w dniu 30 marca 2015 r. zachował zatem miesięczny termin z powołanego przepisu.

Wobec powyższego powództwo o odszkodowanie należało oddalić.

Kolejnym spornym zagadnieniem było sprostowanie świadectwa pracy.

Zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Kwestie dotyczące świadectwa pracy, w tym jego sprostowania są uregulowane zarówno w Kodeksie Pracy – art. 97 k.p., jak również w akcie wykonawczym, wydanym na podstawie delegacji zawartej w tym artykule (art. 97 § 4 k.p.) – rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. nr 60/96, poz. 282 ze zm.). W § 1 ust. 1 rozporządzenia ustawodawca wymienia rodzaj informacji zamieszczanych w świadectwie pracy, niezbędnych do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i ubezpieczenia społecznego.

Żądanie sprostowania świadectwa pracy aktualizuje się więc w sytuacji, gdy złożone przez pracodawcę oświadczenie wiedzy zawiera informacje niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy lub też treść świadectwa jest niepełna, tj. nie obejmuje wszystkich elementów wymaganych na mocy w/w rozporządzenia. Tylko wydanie świadectwa zawierającego ewidentnie błędne informacje i niedokładności narusza zasadę rzetelnego i pełnego podawania w świadectwie pracy informacji wymaganych przez prawo. Weryfikacja świadectwa następuje zatem jedynie z punktu widzenia zawartych w nim informacji dotyczących stosunku pracy łączącego strony, pod kątem ich prawdziwości i pełności (A. M. Świątkowski, Kodeks Pracy, Komentarz, tom I, wyd. Beck, Warszawa 2004, str. 611).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd uznał, że wystawione przez pracodawcę świadectwo pracy zawiera niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy informacje. Jak wykazało postępowanie dowodowe S. G. w firmie pozwanego rozpoczął pracę jako kierowca w dniu 7 maja 2008 r. Natomiast dopiero w dniu 1 czerwca 2008 r. S. G. zawarł z J. K. (1) umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2008 r. Następnie w dniu 1 września 2008 r. S. G. zawarł z J. K. (1) umowę o pracę na czas nieokreślony. Fakt poczynienia takich ustaleń wynika z zeznań powoda, które Sąd w tym zakresie obdarzył wiarą. W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy nakazał pozwanemu J. K. (1) sprostować świadectwo pracy powoda S. G. z dnia 30 marca 2015 r. w pkt 1 poprzez wpisanie, iż powód był zatrudniony od dnia 7 maja 2008 r.

Odnosząc się natomiast do dokonanego przez pozwanego uznania powództwa w części, tj. sprostowania świadectwa pracy w zakresie punktu 2 dotyczącego rodzaju wykonywanej pracy przez powoda oraz punktu 8 dotyczącego wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, podnieć należy, iż zgodnie z art. 213 § 2 k.p.c. Sąd jest związany uznaniem powództwa, chyba że jest ono sprzeczne z prawem, lub zasadami współzycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. W toku procesu pozwany nie kwestionował okoliczności faktycznych, na których zostało oparte żądanie pozwu odnośnie sprostowania świadectwa pracy w zakresie punktu 2 dotyczącego rodzaju wykonywanej pracy przez powoda oraz punktu 8 dotyczącego wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Również przepisy kodeksu postępowania cywilnego nie określają przeszkód, by uznać powództwo jedynie w części lub niektóre tylko roszczenia. Wobec braku stwierdzenia okoliczności określonych w powołanym przepisie Sąd był związany wskazanym oświadczeniem pozwanego, a powództwo w tej części należało uwzględnić. Dlatego też Sąd w pkt 2 świadectwa z dnia 30 marca 2015 r. jako rodzaj wykonywanej pracy nakazał pozwanemu J. K. (1) wpisać kierowca autobusu, zaś w pkt 8 świadectwa informację, że powód wykonywał pracę w warunkach szczególnych, jako kierowca autobusu o liczbie miejsc powyżej 15, co wynika z wykazu A Działu VIII, pozycji 2 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

W oparciu natomiast o art. 113 ust. 1 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2014, poz. 1025) Sąd postanowił przejąć na rachunek Skarbu Państwa nieuiszczoną opłatę sądową od pozwu.

Na podstawie art. 100 kpc koszty procesu między stronami Sąd wzajemnie zniósł.

Z tych wszystkich względów orzeczono, jak w wyroku.