

Sygn. akt XXI Pa 745/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lutego 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Kluziak
Sędziowie:	SO Bożena Rzewuska SO Monika Sawa (spr.)
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 lutego 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa W. R.

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) W. z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 15 czerwca 2016 roku sygn. akt VII P 932/15

1. oddala apelację;
2. odstępuje od obciążenia W. R. kosztami zastępstwa prawnego pozwanego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 745/16

## UZASADNIENIE

Powód W. R. pozwem skierowanym przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. w W. odwołał się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z 7 lipca 2015 r. wnosząc o odszkodowanie w wysokości 12000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od daty doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. Domagał się także zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Powód zakwestionował wskazaną mu przez pracodawcę przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w postaci wykonywania pracy na stanowisku kierowcy bez ważnego prawa jazdy. Wskazał, że utrata uprawnień do kierowania pojazdami nie była przez niego zawiniona oraz że nie miał świadomości, że przez dwa lata jeździł bez ważnego prawa jazdy. Podkreślił, że pracodawca dopuścił go do pracy oraz nigdy nie kwestionował jego uprawnień. Na wezwanie pracodawcy powód złożył natomiast ważne badania psychotechniczne. Wskazał także, że 13 lipca 2015 r. otrzymał nowe prawo jazdy. Na rozprawie w dniu 15 stycznia 2016 r. pełnomocnik powoda zmodyfikowała powództwo wnosząc o przywrócenie powoda do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w wysokości 4. 154,98 zł miesięcznie za okres od 8 lipca 2015 r.

do chwili powrotu do pracy. Wskazała, że powód w chwili złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę był pracownikiem chronionym. Podniosła, że pracodawca naruszył art. 52 § 2 k. p. przekraczając termin do złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, gdyż pracodawca posiadał pewną informację o braku uprawnień powoda do prowadzenia pojazdów mechanicznych, ponieważ kserokopia dokumentu znajdowała się w aktach osobowych pracownika.

Pozwane Miejskie Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. w odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że prawo jazdy powoda utraciło ważność 12 czerwca 2013 r., powód nie powiadomił pracodawcy o utracie uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, jednocześnie wykonując przez okres ponad dwóch lat pracę na stanowisku kierowcy nawet w okresie po 17 czerwca 2015 r., kiedy bez wątplenia miał świadomość, że nie posiada uprawnień do kierowania pojazdem.

Sąd Rejonowy dla Warszawy – Żoliborza w Warszawie w dniu 15 czerwca 2016 r. powództwo oddalił oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że W. R. był zatrudniony w Miejskim Przedsiębiorstwie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od dnia 2 listopada 1990 r., ostatnio - na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 16 maja 2011 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy.

Powód został zapoznany przez pracodawcę z przedstawionym na piśmie zakresem obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień na stanowisku kierowcy.

Zgodnie z § 11 pkt 9 obowiązującego u pozwanego pracodawcy Regulaminu Pracy ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, ciężkim naruszeniem ustalonego w zakładzie pracy porządku i dyscypliny pracy (uzasadniającym zastosowanie odpowiednich sankcji prawa pracy), które w konsekwencji mogą być przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (tzw. zwolnienie dyscyplinarne) jest w szczególności korzystanie/używanie maszyn, sprzętu i urządzeń, na który pracownik nie posiada uprawnień.

W okresie od 7 stycznia 2013 r. do 7 lipca 2013 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a od 8 lipca 2013 r. do 5 października 2013 r. pobierał świadczenie rehabilitacyjne.

W aktach osobowych powoda znajdowała się kserokopia prawa jazdy powoda, które utraciło ważność z dniem 12 czerwca 2013 r.

Po tym dniu powód nadal wykonywał pracę kierowcy na rzecz pozwanego pracodawcy, prowadząc pojazdy ciężarowe.

Od 10 marca 2015 r. do 27 kwietnia 2015 r. powód przebywał na kolejnym zwolnieniu lekarskim.

17 czerwca 2015 r. powód W. R. wykonując przewóz na rzecz pracodawcy, uczestniczył w kolizji drogowej. Na miejsce kolizji została wezwana policja, która stwierdziła brak uprawnień powoda do prowadzenia pojazdów ciężarowych (brak prawa jazdy) oraz zarządziła usunięcie samochodu prowadzonego przez powoda z drogi na parking strzeżony.

Powód zawiadomił telefonicznie dyspozytora pracodawcy o zaistniałym zdarzeniu a przełożonego W. J. o kolizji oraz o braku uprawnień do prowadzenia samochodu ciężarowego.

W. J. polecił powodowi samodzielnie opłacić koszty odholowania pojazdu i dlatego powód wraz innymi kierowcami udał się na komendę policji, a potem na parking policyjny. Powód uiścił kwotę 540 zł za holowanie i za pierwszą rozpoczętą dobę postoju ciężarówki na parking. W drodze powrotnej do bazy samochód prowadził mechanik dyżurny.

Następnego dnia powód stawił się do pracy i otrzymał od przełożonego W. J. ustne polecenie wykonywania pracy na stanowisku ładowacza do czasu odzyskania uprawnień kierowcy. Kiedy W. J. pracował z powodem następnego dnia istotnie to on prowadził samochód, a powód wykonywał czynności ładowacza.

W. J. nie zawiadomił dyrekcji pracodawcy o fakcie braku uprawnień powoda do prowadzenia pojazdów mechanicznych.

19 czerwca 2015 r. powód wraz z zastępcą kierownika R. T. sporządzili meldunek o w/w kolizji drogowej, w którym stwierdzili, że 17 czerwca 2015 r., kiedy powód jechał ulicą (...) w W. prowadząc samochód ciężarowy marki R. (...), samochód osobowy marki F. (...) zjechał mu drogą przekraczając linię ciągłą i hamując przed przejściem dla pieszych. Powód nie był w stanie zahamować i wjechał w tył F. powodując pęknięcie w dwóch miejscach tylnego zderzaka. W meldunku tym nie znalazła się informacja o fakcie nieposiadania przez powoda prawa jazdy od 12 czerwca 2013 r.

Zastępca dyrektora działu (...) D. W. potwierdził adnotację sporządzoną przez zastępcę kierownika R. T., że była to pierwsza kolizja kierowcy ze stażem 46 - letnim, w związku z czym postanowiono nie stosować wobec powoda sankcji służbowych. Na dzień podpisania meldunku nie mieli oni wiedzy o tym, że powód nie miał uprawnień do prowadzenia samochodów ciężarowych.

W dniu 25 czerwca 2015 r. pracodawca otrzymał od Komendy Stołecznej Policji powiadomienie, że 17 czerwca 2015 r., samochód którym poruszał się powód uczestnicząc w kolizji drogowej, został usunięty z drogi na parking strzeżony w W. przy ul. (...) z powodu kierowania nim przez osobę nieposiadającą uprawnień do kierowania pojazdami.

Pismem z dnia 30 czerwca 2015 r. pracodawca zawiadomił o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym reprezentującą powoda zakładową organizację związkową wskazując przyczynę rozwiązania. Planowane rozwiązanie zostało negatywnie zaopiniowane przez organizację związkową pismem z 3 lipca 2015 r.

Pozwany za porozumieniem stron rozwiązał umowy o pracę z przełożonymi powoda W. J. i R. T., negatywnie oceniając ich zachowanie w sytuacji ujawnienia braku uprawnień powoda do kierowania pojazdami ciężarowymi.

W dniu 7 lipca 2015 r. pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazując jako podstawę prawną art. 52 § 1 pkt 1 i 3 k. p. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zawartych w Regulaminie Pracy, a w szczególności w § 11 pkt 9 (korzystanie/używanie maszyn, sprzętu i urządzeń, na które pracownik nie posiada uprawnień). Pracodawca wskazał, że w dniu 17 czerwca 2015 r. powód spowodował kolizję drogową. W wyniku przeprowadzonego przez Policję postępowania stwierdzono nieważność uprawnień powoda do kierowania pojazdami i z tego powodu pojazd skierowano na parking policyjny. Termin ważności prawa jazdy powoda upłynął z dniem 12 czerwca 2013 r. i do dnia spowodowania kolizji powód nie powiadomił pracodawcy o utracie uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym przez niego stanowisku, jednocześnie wykonując przez ten okres pracę na stanowisku kierowcy. Pracodawca stwierdził, że wskazane wyżej nieprawidłowości stanowią rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uniemożliwiają dalszą współpracę, uzasadniając rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 oraz 3 k. p. Pracodawca pouczył powoda o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Od dnia kolizji do dnia rozwiązania umowy o pracę powód wykonywał faktycznie pracę ładowacza, nie prowadził pojazdów ciężarowych pracodawcy.

Na złożonych przez pozwanego kartach drogowych był wymieniany jako K2 czyli drugi kierowca i otrzymywał wynagrodzenie odpowiednie dla stanowiska kierowcy a nie ładowacza czy pomocnika.

W tym okresie istniała u pozwanego praktyka, że kierowcy, którzy chwilowo tracili uprawnienia do prowadzenia pojazdów ciężarowych, byli przenoszani na stanowisko ładowaczy z obniżonym wynagrodzeniem. Powód jednak

oficjalnie nie zgłosił pracodawcy wniosku o przeniesienie na stanowisko ładowacza w związku z brakiem uprawnień do prowadzenia pojazdów ciężarowych.

Powód bezskutecznie zwracał się do pracodawcy z prośbą o kontynuowanie jego zatrudnienia oraz o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

3 sierpnia 2015 r. pracodawca wywiesił w swojej siedzibie ogłoszenie zaadresowane do pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowców wzywające ich do uzupełnienia terminu ważności prawa jazdy u dyspozytora najpóźniej do dnia 14 sierpnia 2015 r. Pracodawca wskazał, że brak uzupełnienia będzie skutkowało niedopuszczeniem do pracy po w/w terminie.

U pozwanego pracodawcy dział kadr zajmował się typowaniem do szkoleń kierowców, którym kończyły się uprawnienia i współuczestniczył w organizowaniu szkoleń, które odbywały się raz na pięć lat.

Od dnia 12 września 2015 r. powód był pacjentem poradni psychologiczno - psychiatrycznej ProPsyche w związku z rozpoznaniem zaburzeń adaptacyjnych. Stwierdzono, że powód wymagał leczenia farmakologicznego i regularnych wizyt, a jego stan został prawdopodobnie wywołany trudną sytuacją zawodową.

Wynagrodzenie powoda wyliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4154,98 zł brutto miesięcznie.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustaleń dokonał na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, w tym w aktach osobowych powoda, na podstawie zeznań świadków oraz na podstawie przesłuchania powoda, podkreślając jednocześnie, że stan faktyczny rozpoznawanej sprawy nie był w zasadzie sporny między stronami. W szczególności nie było między stronami sporu co do okoliczności wykonywania przez powoda pracy kierowcy bez posiadania ważnych uprawnień do prowadzenia pojazdów ciężarowych - co zostało oznaczone przez pracodawcę jako przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd uznał za wiarygodne dowody z dokumentów, albowiem ich autentyczność i prawdziwość nie budziła wątpliwości Sądu ani nie została podważona przez żadną ze stron postępowania. Ponadto wskazał, że dał wiarę w przeważającej części zeznaniom wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków, których zeznania ze sobą korelowały i potwierdzały okoliczności stanu faktycznego sprawy wynikające z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy.

Odnosnie spornej okoliczności rzeczywistego wykonywania przez powoda pracy po kolizji mającej miejsce 17 czerwca 2015 r., Sąd ustalił – oceniając zeznania wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków oraz przesłuchanie powoda, a także zgromadzone w aktach sprawy karty drogowe, że powód od dnia następującego po kolizji dalej był formalnie zatrudniony na stanowisku kierowcy, natomiast w rzeczywistości nie prowadził samochodu, a wykonywał czynności ładowacza.

Sąd wskazał, że oddalił wniosek o przesłuchanie świadka W. K. wnioskowanego na okoliczność tworzenia kart drogowych, gdyż wniosek o przeprowadzenie tego dowodu zmierzał do przedłużenia postępowania, na chwilę zgłoszenia wniosku dowodowego zebrany został materiał dowodowy wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy, zaś okoliczności tworzenia kart drogowych nie były istotne dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało oddaleniu.

Zgodnie z dyspozycją 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. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, o czym stanowi art. 52 § 2 k. p.

Zgodnie z art. 56 § 1 k. p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na

poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. W myśl § 2 powołanego przepisu przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd I instancji wskazał, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k. p. ma miejsce 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11, LEX nr 1254679)

Ponadto Sąd podniósł, że przyjmuje się, że o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika, jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k. p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej pracodawcy, lecz okoliczność, że postępowanie pracownika - przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20 maja 1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467; wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem (wyrok Sądu Najwyższego z 01 grudnia 1998 r., I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000/2/49), towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 01 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998/14/424).

Jednocześnie Sąd podniósł, że tylko naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia stosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k. p. Za podstawowe obowiązki uznał obowiązki wymienione w art. 100 § 2 k. p. (katalog przykładowy), wynikające z układów zbiorowych pracy, jak również i te, które zgodnie z art. 104 k. p., art. 104(1) § 1 k. p., określone są w regulaminie pracy. W myśl art. 100 § 2 pkt 2 k. p. pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku.

Sąd Rejonowy wskazał, że w pierwszej kolejności rozważyć należało, czy pracodawca dochował miesięcznego terminu do rozwiązania z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k. p. Podkreślił, że w orzecznictwie utrwalone jest stanowisko, że do rozpoczęcia biegu tego terminu konieczne jest uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy przez osobę lub organ upoważnione do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy - art. 3 (1) k. p. (zob. wyroki SN: z 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97 oraz z 21 października 1999 r., I PKN 329/99). Sąd I instancji zważył, że bieg miesięcznego terminu w niniejszej sprawie rozpoczął się od otrzymania przez pozwanego pracodawcę powiadomienia pismem policji (w związku kolizją mającą miejsce 17 czerwca 2015 r), z którego to zawiadomienia wynikało, że powód wykonywał pracę kierowcy samochodu ciężarowego nie mając do tego uprawnień. Powiadomienie zostało doręczone pozwanej spółce 25 czerwca 2015 r., a zatem miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika został zdaniem Sądu zachowany - oświadczenie to zostało złożone powodowi 7 lipca 2015 r.

W ocenie Sądu Rejonowego bezpodstawnie były natomiast twierdzenia, że pracodawca wiedział o braku uprawnień powoda już wcześniej, gdyż w aktach osobowych powoda znajdowała się kserokopia jego prawa jazdy. Fakt ten nie oznaczał bowiem, że powód po upływie tego terminu nie przedłużył uprawnień i nie otrzymał kolejnego dokumentu.

Z materiału dowodowego nie wynika zdaniem Sądu aby pracownicy kadr pozwanego mieli obowiązek kontrolować posiadanie uprawnień przez poszczególnych kierowców, ani aby faktycznie się tym zajmowali. Sąd zatem przyjął, że pracodawca dowiedział się o tym, że powód jeździł bez ważnych uprawnień, dopiero z chwilą zapoznania się z pismem z Policji, a więc najwcześniej 17 czerwca 2015 r.

Sąd Rejonowy podniósł, że posiadanie przez pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowcy uprawnień do świadczenia pracy kierowcy, stanowiło obowiązek pracownika wynikający z istoty tego rodzaju stosunku pracy. Obowiązkiem pracownika było również pilnowanie i monitorowanie ważności swoich uprawnień w zakresie prawa jazdy. Ponadto zdaniem Sądu obowiązek ten został zawarty również w Regulaminie Pracy obowiązującym u pozwanego pracodawcy. Zgodnie z § 11 pkt 9 tego Regulaminu ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, ciężkim naruszeniem ustalonego w zakładzie pracy porządku i dyscypliny pracy (uzasadniającym zastosowanie odpowiednich sankcji prawa pracy), które w konsekwencji mogą być przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (tzw. zwolnienie dyscyplinarne) było właśnie korzystanie/używanie maszyn, sprzętu i urządzeń, na który pracownik nie posiada uprawnień.

Sąd Rejonowy podniósł, że powód przez około dwa lata kierował samochodami ciężarowymi nie posiadając do tego ważnych uprawnień. Przez cały ten okres nie sprawdził, czy ma ważne prawo jazdy. Prawo jazdy na samochody ciężarowe stanowiło zaś kluczowe uprawnienie, bez którego powód nie miał prawa znaleźć się za kierownicą samochodu ciężarowego. Fakt wykonywania pracy kierowcy przez tak długi okres bez ważnego prawa jazdy oznaczał dopuszczenie się przez powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k. p.

W okolicznościach niniejszej sprawy w ocenie Sądu nie budziło wątpliwości, że powód dopuścił się rażącego niedbalstwa przy naruszeniu swoich podstawowych obowiązków. N. przez niego przez tak długi okres ważności prawa jazdy, a więc uprawnień absolutnie podstawowych dla pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowcy oraz jeżdżenie przez ten okres pojazdami pracodawcy bez prawa jazdy, stanowiło bez wątpienia niedochowanie minimalnych zasad staranności wymaganych od powoda w powołanych okolicznościach.

W ocenie Sądu I instancji powód, prowadząc samochody ciężarowe bez ważnych uprawnień, powodował zagrożenie dla bezpieczeństwa w ruchu narażając na niebezpieczeństwo innych użytkowników ruchu. Świadczenie pracy kierowcy bez ważnych uprawnień stanowiło tym samym zagrożenie interesów pracodawcy, choć w okolicznościach niniejszej sprawy nie zostało wykazane poniesienie przez pracodawcę szkody majątkowej.

Sąd wskazał, że powód, po dniu, w którym nastąpiła kolizja, nie kierował samochodami ciężarowymi, nie jeździł jako kierowca, a jedynie jako ładowacz. Powód był jednak formalnie dalej zatrudniony na stanowisku kierowcy - taką wiedzę posiadał o statusie jego zatrudnieniu pracodawca. Jednocześnie powód nadal pobierał wynagrodzenie odpowiadające zatrudnieniu na stanowisku kierowcy. Zachowanie powoda polegające na tym, że wykonywał pracę w dalszym ciągu nie informując pracodawcy o braku uprawnień, mimo, że po kolizji z 17 czerwca 2015 r. z pewnością wiedział już, że nie miał prawa jazdy - zasługiwało zdaniem Sądu na szczególnie negatywną ocenę, stanowiąc przejaw rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Reasumując, Sąd podniósł, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k. p. było uzasadnione i zgodne z prawem, zaś roszczenia powoda pozostawały bezzasadne.

Na marginesie Sąd wskazał, że zasadna byłaby również druga z powołanych przez pracodawcę podstaw rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. art. 52 § 1 pkt 3 k. p. W przypadku powoda miała bowiem miejsce zawiniona przez niego utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., wskazując, że na kwotę zasądzoną na rzecz strony pozwanej tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (1. 860 zł) składa się kwota wynagrodzenia pełnomocnika

w osobie radcy prawnego wyliczona na podstawie stawek minimalnych: kwota 1. 800 zł - na podstawie § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 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 (dalej: Rozporządzenie) wyliczona w oparciu o wartość przedmiotu sprawy dla roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (49. 859,76 zł) oraz kwota 60 zł - na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 powołanego wyżej Rozporządzenia w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając go w całości oraz wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy a także zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

- 1) naruszenie prawa materialnego tj. art. 52 § 2 k.p. poprzez uznanie, że pracodawca zachował termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia,
- 2) naruszenie prawa materialnego tj. art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a także błędną wykładnię prowadzącą do wniosku, że ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych było poinformowanie o braku uprawnień do prowadzenia pojazdów mechanicznych tylko bezpośredniego przełożonego;
- 3) naruszenie prawa materialnego tj. art. 52 § 1 k.p. poprzez uznanie, że ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych było prowadzenie pojazdów mechanicznych bez stosownych uprawnień, przy jednoczesnym ustaleniu, że pracownik tego faktu nie zatajał, a informacja o braku uprawnień widniała w aktach osobowych pracownika,
- 4) naruszenie prawa materialnego tj. art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. poprzez uznanie, że ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych było prowadzenie pojazdów mechanicznych bez stosownych uprawnień przy jednoczesnym ustaleniu, że pracodawca nie rozważał rozwiązania umów o pracę z innymi pracownikami nie posiadającymi uprawnień, a jedynie niedopuszczanie ich do pracy;
- 5) sprzeczność pomiędzy ustaleniami faktycznymi poczynionymi przez Sąd a dowodami zebranymi w sprawie w zakresie ustalenia, że powód w meldunku z dnia 19 czerwca 2015 r. nie wskazał, że nie posiada prawa jazdy od 12 czerwca 2013 r. podczas gdy załącznikiem do tego meldunku była kserokopia nieważnego prawa jazdy;
- 6) naruszenie art. 233 §1 k.p.c. poprzez dokonanie ustaleń faktycznych odnośnie zakresu obowiązków działu kadr pozwanego a następnie ocenienie tych obowiązków sprzecznie z zasadami logicznego wnioskowania i uznanie, że dział kadr nie posiadał obowiązku kontroli uprawnień poszczególnych kierowców ani żeby się tym faktycznie zajmował.

W odpowiedzi na apelację powoda pozwane Miejskie Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. wniosło o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sąd Okręgowy XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

Apelacja jest nieuzasadniona i jako taka podlegała oddaleniu

Sąd Rejonowy przeprowadził w sposób prawidłowy postępowanie dowodowe, a w oparciu o tak zgromadzony materiał dowodowy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne. Ocena zgromadzonego materiału dowodowego nie wykazuje błędów logicznych i nie wykracza poza ramy swobodnej oceny dowodów wynikającej z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy podziela ustalenia Sądu I instancji i czyni je własnymi. W całej rozciągłości podziela również rozważania prawne Sądu Rejonowego. Sąd odwoławczy nie dopatrył się także żadnych uchybień natury procesowej, które by skutkowały nieważnością postępowania, a także nie popełnił żadnych naruszeń w zakresie zastosowania przepisów prawa materialnego.

W przedmiotowej sprawie bezsporne były okoliczności związane z wykonywaniem przez powoda pracy kierowcy bez posiadania ważnych uprawnień. Przypomnieć należy, że jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia pracodawca wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zawartych w Regulaminie Pracy, a w szczególności w § 11 pkt 9 (korzystanie/używanie maszyn, sprzętu i urządzeń, na które pracownik nie posiada uprawnień). Pracodawca ponadto wskazał, że w dniu 17 czerwca 2015 r. powód spowodował kolizję drogową. W wyniku przeprowadzonego przez Policję postępowania stwierdzono nieważność uprawnień powoda do kierowania pojazdami i z tego powodu pojazd skierowano na parking policyjny. Termin ważności prawa jazdy powoda upłynął z dniem 12 czerwca 2013 r. i do dnia spowodowania kolizji powód nie powiadomił pracodawcy o utracie uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym przez niego stanowisku, jednocześnie wykonując przez ten okres pracę na stanowisku kierowcy.

Podniesiona argumentacja uzasadniająca zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. jest całkowicie chybiona.

W pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”, o którym mowa w art. 52 k.p. zgodnie z poglądem zarówno doktryny jak i orzecznictwa (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97. OSNAPiUS 1998 Nr 13, poz. 396; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97. OSNAPiUS 1999 Nr 5. poz. 163) mieszczą się trzy elementy, a mianowicie:

- bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego);

- naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy;

- zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu następstw działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00. OSNAPiUS 2003 Nr 16. poz. 381).

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że powód zatrudniony na stanowisku kierowcy winien legitymować się uprawnieniami do świadczenia pracy kierowcy pojazdów ciężarowych, w tym w szczególności posiadaniem ważnego dokumentu prawa jazdy a co za tym idzie również monitorować ważność swoich uprawnień. Powszechnie wiadomo, że obowiązkiem każdego kierowcy uczestniczącego w ruchu drogowym, nie tylko kierowcy zawodowego, jest posiadanie uprawnień do kierowania pojazdem. Obowiązek ten pracodawca zawarł również w Regulaminie Pracy w §11 pkt. 9. Zgodnie z art. 100 § 2 pkt. 2 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Zachowanie powoda polegające na kierowaniu samochodami ciężarowymi nie posiadając do tego ważnych uprawnień było bezprawne - stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji słusznie uznał, że było również zawinione. Powód wiedział, że posiadane przez niego prawo jazdy w kategoriach: C, D, CE, DE nie jest bezterminowe a od osoby należycie dbającej o własne interesy należało oczekiwać kontrolowania własnych dokumentów pod kątem ważności stwierdzonych w nim uprawnień. Podkreślenia wymaga, że to na powodzie a nie pracownikach działu kadr leżało monitorowanie ważności uprawnień. Podniesiony zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w tym zakresie jest chybiony. Żaden przepis prawa nie nakłada obowiązku na pracodawcę zatrudniającego kierowcę kontroli ważności jego prawa jazdy. Z pewnością taki obowiązek nie wynika z przepisów ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym Zgodnie z art. 39 l ww. ustawy przedsiębiorca lub inny podmiot wykonujący przewóz drogowy jest obowiązany do:

1) kierowania kierowców na:

a) szkolenia okresowe,

b) badania lekarskie i psychologiczne;

2) pokrywania kosztów badań lekarskich i psychologicznych;



3) przechowywania przez cały okres zatrudnienia kierowcy kopii:

a) świadectw kwalifikacji zawodowej,

b) orzeczeń lekarskich i psychologicznych;

4) prowadzenia dokumentacji dotyczącej badań lekarskich i psychologicznych;

5) przekazania kierowcy z chwilą rozwiązania stosunku pracy kopii orzeczeń i świadectw, o których mowa w pkt 3.

2. Przedsiębiorca lub inny podmiot wykonujący przewóz drogowy może pokryć koszty szkoleń okresowych kierowcy.

3. Spełnienie przez przedsiębiorcę lub przez inny podmiot wykonujący przewóz drogowy obowiązku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 lit. b, uznaje się za równoznaczne ze spełnieniem obowiązków pracodawcy w zakresie wykonywania wstępnych i okresowych badań lekarskich, o których mowa w art. 229 § 1 i 2 Kodeksu pracy.

Sąd I instancji prawidłowo ocenił, że powód dopuścił się rażącego niedbalstwa naruszając swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Przez rażące niedbalstwo rozumie się 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. Powód przez okres około 2 lat kierował samochodami ciężarowymi nie posiadając do tego ważnych uprawnień, a jak słusznie podkreślił Sąd Rejonowy było to kluczowe uprawnienie bez którego powód nie miał prawa znaleźć się za kierownicą samochodu ciężarowego. Przez cały ten okres powód nie sprawdził, czy ma ważne prawo jazdy, co stanowi niedochowanie minimalnych zasad staranności wymaganych od powoda w powołanych okolicznościach i jeździł pojazdami pracodawcy bez ważnego prawa jazdy. Przyczyny takiego zachowania wskazywane przez powoda tj. pozostawania w przekonaniu odnośnie ważności tych uprawnień z uwagi na to, że wiązał je z ważnością innych uprawnień wynikających z badań psychotechnicznych, których termin upłynął w październiku 2015 r. nie zmieniają przyjętej oceny powoda w aspekcie jego winy – rażącego niedbalstwa.

Słusznie Sąd Rejonowy również uznał, że zachowanie powoda polegające na tym, że po kolizji z dnia 17 czerwca 2015 r. w dalszym ciągu nie poinformował pracodawcy o braku uprawnień do kierowania pojazdem zasługiwało na szczególnie negatywną ocenę. W okolicznościach niniejszej sprawy ocenić należało, że poinformowanie przełożonego W. J. nie jest tożsame z powiadomieniem pracodawcy. Należy podzielić stanowisko strony pozwanej, że jeżeli rzeczywiście powód chciałby powiadomić o powyższym pracodawcę, informacja taka znalazłaby się w meldunku z dnia 19 czerwca 2015 r. wraz ze wzmianką o konieczności odholowania samochodu służbowego na parking depozytowy, z którym to zapoznawał się dyrektor powoda – D. W. i na podstawie którego podejmował ostateczną decyzję o ewentualnych sankcjach służbowych dla pracownika. Podkreślić bowiem należy, że w meldunku nr (...) była rubryka - „rodzaj interwencji Policji”, w której informacja o odholowaniu samochodu na parking strzeżony i przyczynie powyższego mogła się znaleźć. W formularzu meldunku (pkt. 8) jest również rubryka o treści: „Zastosowane sankcje służbowe (dyscyplinarne) w stosunku do pracownika spółki winnego spowodowania kolizji/wypadku drogowego i miejsce na datę i podpis właściwego dyrektora”. Oczywiście jest, że pracownik winien podać dokładnie wszystkie okoliczności, tak aby pracodawca miał pełny obraz sytuacji, przed podjęciem ostatecznej decyzji o ewentualnych konsekwencjach służbowych. Powyższych informacji powód w meldunku nie zamieścił. Zeznający w charakterze świadka D. W. wskazał, że nie powziął informacji z meldunku o tym, że powód kierował pojazdem bez stosownych uprawnień. W ocenie Sądu Okręgowego wbrew odmiennej ocenie strony apelującej nie jest taką informacją załącznik do meldunku w postaci nieważnego prawa jazdy. Wszak z faktów wskazanych przez powoda w meldunku nie wynikała konieczność dokładnego sprawdzenia ważności dokumentu prawa jazdy. Działania podjęte przez powoda i jego przełożonego (wykup samochodu za własne pieniądze z parkingu depozytowego, nie poinformowanie pracodawcy w meldunku o stwierdzonym przez Policję braku ważnych uprawnień do prowadzenia pojazdu w następstwie czego samochód został odholowany na parking depozytowy) świadczą w ocenie Sądu o chęci zatajenia przed pracodawcą informacji o braku ważnych uprawnień do prowadzenia pojazdów. W ocenie Sądu odwoławczego powyższe działania

powoda podobnie jak i to, że po kolizji nie kierował on pojazdami pracodawcy a jeździł w nich jako ładowacz jednakże pobierając wynagrodzenie odpowiadające zatrudnieniu na stanowisku kierowcy, stanowią przejaw rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych. Podkreślenia wymaga, że jeśli chodzi o ocenę naruszenia obowiązków pracowniczych powód jest oceniany za własne działania/zachowania a nie innych osób (przełożonych). Dlatego też zachowanie przełożonego, który niewątpliwie postąpił niewłaściwie – co spotkało się również z negatywną oceną pracodawcy - polecając powodowi wykup za własne pieniądze odholowanego pojazdu i nie informując pracodawcy o fakcie prowadzenia pojazdu przez powoda bez ważnych uprawnień, nie wpływa na ocenę zachowania powoda. Oczywiście jest, że (...) sp. z o.o. nie jest prywatną inicjatywą gospodarczą powoda i jego przełożonych, a ujawniony w przedmiotowej sprawie sposób postępowania powoda i jego przełożonych na to wskazywał.

Odnosząc się do podniesionej w apelacji okoliczności, że z innymi pracownikami, których prawo jazdy utraciło ważność umowa o pracę w trybie art. 52 k.p. nie została rozwiązana, podkreślenia wymaga, że strona pozwana nie kwestionowała, że pracownicy ci nie zostali dopuszczeni do pracy na stanowisku kierowcy a wykonywali pracę ładowacza i była u pozwanego taka praktyka. Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko strony pozwanej, że sytuacja powoda nie była jednak analogiczna do pozostałych pracowników. Pracodawca nie został powiadomiony o utracie ważności prawa jazdy przez powoda. W ocenie Sądu Okręgowego o ile przed kolizją w dniu 17 czerwca 2015 r. powodowi należało przypisać rażące niedbalstwo w wykonywaniu obowiązków pracowniczych (prowadzenie pojazdów pracodawcy bez ważnego o prawo jazdy), to działania podjęte po dniu 17 czerwca 2015 r. wskazują, że powód działał z pełną świadomością nie informując pracodawcy o braku ważnych uprawnień do prowadzenia pojazdów.

W ocenie Sądu odwoławczego bez wątpienia powód prowadząc pojazdy należące do pracodawcy narażał go na szkodę. Dowodzi tego choćby kolizja drogowa, w której powód uczestniczył. Skutkiem braku ważnych uprawnień powoda do prowadzenia pojazdów było odholowanie samochodu na parking depozytowy. Odbiór samochodu wiązał się z poniesieniem opłat. W tym przypadku poniósł je powód. Jednakże powyższe nie oznacza, że powód przez cały okres, w którym jeździł pojazdami pracodawcy bez ważnych uprawnień nie narażał pracodawcy na powstanie choćby tego rodzaju szkody.

Podniesiony zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt. 2 k.p. jest niezasadny. Sąd Rejonowy słusznie uznał, że pracodawca dochował miesięcznego terminu do rozwiązania z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 1 k.p. W orzecznictwie ugruntowane jest stanowisko, że do rozpoczęcia biegu tego terminu konieczne jest uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez osobę lub organ upoważnione do składania oświadczeń woli pracownikom (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 r. I PKN 432/98 Legalis nr 45223 oraz z dnia 21 października 1999 r. I PKN 329/99 Legalis nr 49005). W przedmiotowej sprawie Sąd I instancji słusznie uznał, że bieg miesięcznego terminu rozpoczął się od otrzymania przez pozwanego pracodawcę pisma – zawiadomienia z Komisariatu Policji, z którego wynikało, że samochód prowadzony przez powoda został usunięty z drogi na parking strzeżony z powodu kierowania nim przez osobę nieposiadającą uprawnień do kierowania pojazdami. Powyższe powiadomienie zostało doręczone pracodawcy w dniu 25 czerwca 2015 r. a zatem miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika został zachowany. Bezspornym jest fakt, że o utracie ważności prawa jazdy powód powiadomił bezpośredniego przełożonego. Jednakże czynności podjętych następnie przez powoda jak i przełożonego nie sposób ocenić inaczej jak chęć ukrycia powyższego faktu (utrąty ważności prawa jazdy) przed osobą lub organem upoważnionym do składania oświadczeń woli pracownikom. Z tego względu nie można przyjąć, że bieg terminu do złożenia oświadczenia pracodawcy rozpoczął się od chwili powiadomienia o powyższym przełożonego powoda, co miało miejsce w dniu kolizji, czyli 17 czerwca 2015 r.

Sąd Rejonowy słusznie również ocenił, że zasadna byłaby również druga z powołanych przez pracodawcę podstaw rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. art. 52 § 1 pkt. 3 k.p. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 3 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Prawdopodobnie rozwiązanie umowy na podstawie tego przepisu wymaga oceny trzech powiązanych ze sobą okoliczności, czy nastąpiła utrata uprawnień, czy była ona zawiniona przez pracownika i czy te uprawnienia były konieczne do wykonywania

pracy na stanowisku zajmowanym przez pracownika. Jednocześnie Sąd Najwyższy wskazał, że chodzi tu o winę pracownika w odniesieniu do utraty uprawnień, co niekoniecznie musi wiązać się z zawinionym naruszeniem obowiązków pracowniczych. Zawiniona utrata uprawnień - podobnie jak przestępstwo uniemożliwiające dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku (art. 52 § 1 pkt 2 k.p.) - może być następstwem zawinionych zachowań leżących poza stosunkiem pracy. Po drugie - odmiennie niż w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) - nie jest w tym przypadku wymagany wysoki stopień winy pracownika. Do uznania jego zachowania za zawinione w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 3 k.p. wystarczają nawet lekkie postacie niedbalstwa lub lekkomyślności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2012 r. III PK 39/11, Legalis numer 471292). W przypadku powoda miała miejsce zawiniona przez niego utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację powoda oddalił.

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie zachodził szczególny przypadek z art. 102 k.p.c. do nie obciążenia powoda kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego. Zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten, stanowiąc wyjątek od ogólnej zasady wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. i odwołując się do występowania "wypadków szczególnie uzasadnionych", pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nieobciążania jej kosztami procesu. W przedmiotowej sprawie podstawę do nieobciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej jest jego trudna sytuacja materialna. Powód jest obecnie bezrobotny, utrzymuje się z wynagrodzenia małżonki w kwocie 2449,99 zł netto.

Pełnomocnik powoda zarzuciła na rozprawie apelacyjnej naruszenie przepisów § 6 pkt. 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych. W ocenie Sądu Okręgowego rozstrzygnięcie Sądu I instancji w zakresie zasądzonych od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego jest prawidłowe. **Sąd Rejonowy prawidłowo, w oparciu o przywołane przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego w kwocie 1860 zł.**

**Jak stanowi § 11 ust. 1 ww. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości, stawki minimalne wynoszą za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy - 60 zł; o wynagrodzenie za pracę - 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości wynagrodzenia będącego przedmiotem sprawy – czyli w rozpoznawanej sprawie 1800zł – łącznie 1860 zł.**

Monika Sawa Małgorzata Kluziak Bożena Rzewuska