

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2012 r.

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	<u>SSR Agata Mularska-Karamon</u>
Ławnicy:	Danuta Dobrowolska, Lidia Nowak
Protokolant:	Sylwia Rosa

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2012 r. w Lubinie

na rozprawie sprawy

z powództwa **R. M.**

przeciwko **Przedsiębiorstwu (...)w. L.S.A.**

o **odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę**

I. zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa (...)w. L.S.A. na rzecz powoda R. M.kwotę 10.673,58 zł brutto (dziesięć tysięcy sześćset siedemdziesiąt trzy złote i 58/100) - tytułem odszkodowania,

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie,

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Lubinie) kwotę 554,00 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony.

UZASADNIENIE

Powód R. M.w pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) S.A.w L.wniósł o zasądzenie odszkodowania w kwocie 11.222 zł w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. W uzasadnieniu podał, że był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku kierowcy (...) od maja 2007r. Strona pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę to, że w dniu 14.08.2012r. podczas wykonywania kursu relacji C.przewoził pasażera, któremu wydał bilet, jako osobie niewidomej o wartości 0,56 zł, za który podróżny zapłacił 6,40 zł. Pasażer posiadał legitymację emeryta. Fakt ten został stwierdzony podczas kontroli rewizorskiej. Powód wskazał, że strona pozwana nie poniosła szkody, że powód nie przywłaszczył sobie różnicy w kwocie biletu. Nie skontrolował legitymacji pasażera, a zasugerował się ciemnymi okularami. Podał nadto, że został pozbawiony premii w wysokości 530 zł, a także wskazał, że ilość czynności, jakie wykonuje kierowca na przystankach, powoduje możliwość wystąpienia pomyłki. Wskazał, że zachowanie jego nie było wynikiem świadomego działania. Podał nadto, że wielokrotnie był kontrolowany, i nie zarzucono mu wcześniej takich pomyłek. Podał, że zastosowana sankcja była nieadekwatna do zaistniałej pomyłki.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, zarzucając, że przyczyna wskazana w piśmie jest rzeczywista i uzasadniała podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. M. był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku kierowcy autobusu od maja 2007r. , na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Dowód; - umowa o pracę, a/o

Powód w dniu 14.08.2012r. podczas wykonywania kursu relacji C. Z. przewoził pasażera od przystanku R. , któremu wydał bilet, jako osobie niewidomej o wartości 0,56 zł, za który podróżny zapłacił 6,40 zł. Pasażer posiadał legitymację emeryta. Fakt ten został stwierdzony podczas kontroli rewizorskiej. Powód wydając pasażerowi taki bilet nie skontrolował dokumentu uprawniającego do zniżki. Pasażer przekazał kierowcy odliczoną kwotę 6,40 zł. i poprosił o bilet ulgowy. Powód nie przeliczając kwoty , wydał bilet ze zniżką dla niewidomego. Na tym przystanku wsiadło czterech pasażerów (w tym dwóch z biletami miesięcznymi – uczniowie , którym powód skontrolował bilety i legitymacje szkolne). Po ruszeniu z przystanku powód zorientował się, że wydał pasażerowi niewłaściwy bilet. Na kolejnym przystanku, sprzedając następny bilet zorientował się , że na kasie ma wybity bilet z niewłaściwą zniżką. Na kasie nie ma możliwości wycofania sprzedanego biletu. Nie może również na kasie „dobić” różnicy. Na szóstym przystanku od R. przeprowadzono kontrolę rewizorską, podczas której stwierdzono, że powód wydał pasażerowi niewłaściwy bilet. Powód od razu wskazał, że było to wynikiem jego pomyłki.

Powód był wielokrotnie kontrolowany, i nie zarzucono mu wcześniej tego rodzaju pomyłek. W przypadku, kiedy miał różnice w raporcie kasowym, dopłacał brakującą kwotę z własnych środków.

W październiku 2011r. powód zatrzymał się około 150 m przed planowanym przystankiem i zabrał 2 pasażerów. Na najbliższym przystanku wydał im bilety. Na tym samym przystanku podczas kontroli, stwierdzono, że powód w sposób nieprawidłowy przewoził pasażerów. Otrzymał wówczas karę porządkową i pozbawiono go premii. Pasażerowie zapłacili karę.

Dowód; - zeznania powoda, k. 76-77

- kara porządkowa, raport, a/o, k. B34- 36,

-oświadczenie pasażera, k. 44,

- protokół z kontroli rewizorskiej, k. 43

Po zdarzeniu z dnia 14.08.2012r. powód w pisemnym wyjaśnieniu wskazał, że wydał bilet z ulgą dla niewidomego, przez pośpiech , sugerując się ciemnymi okularami pasażera.

Dowód: - wyjaśnienie z dnia 20.08.2012r., a/o

Do obowiązków kierowcy należało: przeprowadzenie kontroli legalności przejazdu podróżnych z uwzględnieniem uprawnień do ulg, sprzedaż biletów niezwłocznie po wejściu podróżnych do autobusu zgodnie z cennikiem uwzględniając ulgi.

U strony pozwanej nie funkcjonowały wzorki dokumentów, które uprawniały do konkretnych ulg.

Dowód; - zeznania powoda,

- zakres czynności, k. 38

Strona pozwana po uprzedniej konsultacji związkowej, rozwiązała z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę to, że w dniu 14.08.2012r. podczas wykonywania kursu relacji C. Z. przewoził pasażera, któremu wydał bilet jako osobie niewidomej o wartości 0,56 zł, za który podróżny zapłacił 6,40 zł. Pasażer posiadał legitymację emeryta. Fakt ten został stwierdzony podczas kontroli rewizorskiej.

Dowód; pismo z dnia 27.08.2012r., a/o, k. C

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny sprawy, co do zarzucenemu powodowi postępowania był bezsporny. Po przesłuchaniu powoda, i przeprowadzeniu pozostałych zaoferowanych przez strony dowodów (akta osobowe, wyniki kontroli, oświadczenie pasażera) Sąd uznał, że przyczyna wskazana przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę była prawdziwa, jednak nieadekwatna do zastosowanego trybu rozwiązania umowy o pracę.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym reguluje przepis art. 52 kp. Zgodnie z treścią tego przepisu pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez pracownika.

Zważyć należy, że w trybie art. 52 kp umowa o pracę może zostać rozwiązana tylko w przypadku naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w stopniu rażącym. Zatem zwykłe przewinienie nie może stanowić podstawy do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Dyscyplinarne rozwiązanie stosunku pracy może być stosowane tylko wyjątkowo i ze szczególną ostrożnością. Działanie pracownika stanowiące podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi mieć charakter ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Zatem musi być ono sprzeczne z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi tylko wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. Nadto zdaniem Sądu należało brać pod uwagę rodzaj zagrożonego dobra pracodawcy i ewentualną powstałą szkodę.

Rozwiązanie zatem umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika wymaga uwzględnienia pobudek jego działania (wyrok SN z dn. 22.09.2000r. I PKN 37/), ONAPiUS 2002/8/186). Nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, spowodowane świadomie, w sposób przez niego zawiniony.

W rozumieniu art. 52 § 2 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków zachodzi wówczas, gdy m.in. jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Biorąc zatem pod uwagę powyższe wywody oraz stanowisko Sądu Najwyższego w przedmiocie oceny i kwalifikacji zachowania czy też zaniechania pracownika jako rażące naruszenie obowiązków pracowniczych należy uznać, że w niniejszej sprawie nie można było powodowi postawić zarzutu naruszenia obowiązków pracowniczych w stopniu rażącym, zawinionym, działania z niskich pobudek czy też rażącego niedbalstwa.

Rozwiązując z powodem stosunek pracy strona pozwana powołała się na dopuszczenie się przez powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zaś w ocenie Sądu naruszenia, których dopuścił się powód nie mogą zostać zakwalifikowane jako ciężkie. Niewątpliwie stanowią one przyczynę, z której strona pozwana mogłaby rozwiązać z powodem stosunek pracy, jednak zachowując odpowiedni okres wypowiedzenia.

W ocenie Sądu strona pozwana bowiem wykazała iż powód dopuścił się uchybień w skazanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

W przedmiotowej sprawie wydaje się jednak , że błąd popełniony przez powoda (a był on zdaniem Sądu ewidentny) wynikał z pośpiechu i rutynowego działania i pomyłki a nie z zamiaru ukierunkowanego na wywołanie powstania szkody po stronie pracodawcy czy też pasażera. Sądowi nie uszło uwadze pisemne wyjaśnienie powoda, w którym wskazywał, że zasugerował się ciemnymi okularami pasażera wydając bilet ze zniżką dla niewidomego. Tłumaczenie to uznać należy za naiwne (trudno pomylić osobę w ciemnych okularach z niewidomym wchodzącym do autobusu) Jednak Sąd wziął pod uwagę zeznania powoda (w ocenie Sądu spontaniczne i szczere), że wyjaśnienie takie złożył, iż takowe wydawało mu się najwłaściwsze na tamten moment. Podczas zeznań wskazał jednak, że działał odruchowo , mechanicznie i pomylił się wystawiając bilet, o czym uświadomił sobie podczas dalszej jazdy. Sąd również wziął pod uwagę zeznania powoda, z których wynikało , że strona pozwana nie zapewniała kierowcom właściwych wzorników dokumentów uprawniających do konkretnych zniżek. Nadto Sąd wziął pod uwagę , że podczas innych licznych kontroli, nie stwierdzono nieprawidłowości (za wyjątkiem października 2011 r. , gdzie powód zabrał pasażerów przez planowanym przystankiem – jednakże następnie wystawiając właściwy bilet). Dodatkowo Sąd uwzględnił okoliczność, że strona pozwana nie poniosła szkody. Powód nie przywłaszczył różnicy w kwocie biletu (takiej okoliczności powodowi nie zarzucono). Zatem mając na uwadze incydentalny charakter zarzuconego niewłaściwego zachowania oraz brak szkody Sąd uznał, że zastosowana sankcja była nieadekwatna do przewinienia, które niewątpliwie nastąpiło.

W związku z powyższym Sąd postanowił uwzględnić powództwo i zasądzić od strony pozwanej kwotę trzymiesięcznego odszkodowania. Ponad zasądzona kwotę Sąd powództwo oddalił , jako wygórowane.

Zgodnie zaś z art.113 ustawy o kosztach sądowych w zw. z art. 98 kpc Sąd postanowił nakazać stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa kwoty 495,00zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony.