

Sygn. akt **IV Pa 64/17**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2017 r.

Sąd Okręgowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Ewa Preneta - Ambicka (spr.)
Sędziowie:	SSO Elżbieta Ura SSO Agnieszka Kowal
Protokolant:	st. sekr. sądowy Dorota Saj

po rozpoznaniu w dniu 12 października 2017 r. w Rzeszowie

na rozprawie apelacyjnej

sprawy z powództwa **P. R.**

przeciwko **W. (...)w T.**

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnobrzegu

z dnia 30 marca 2017 r. sygn. akt IV P 1410/16

I. **oddala apelację,**

II. **zasądza od pozwanego W. (...)w T. na rzecz powoda P. R. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję. -**

SSO Elżbieta Ura SSO Ewa Preneta – Ambicka SSO Agnieszka Kowal

Sygn. akt IV Pa 64/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 12 października 2017 roku

Wyrokiem z dnia 30 marca 2017 r. sygn. akt IV P 1410/16 Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie przywrócił powoda P. R. do pracy w pozwanym W. (...)w T. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz na podstawie art. 57 § 2 kp zasądził od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie za cały okres pozostawania

bez pracy przy przyjęciu miesięcznego wynagrodzenia powoda w kwocie 7.692,90 zł brutto pod warunkiem podjęcia pracy.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd I instancji ustalił, iż P. R. od 1998 r. do 31 grudnia 2005 r. był zatrudniony w W. (...) w T. ostatnio na stanowisku od 1 stycznia 2006 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku egzaminatora I stopnia podlegającego bezpośrednio Kierownikowi Wydziału E.. Sąd Rejonowy ustalił też, że w W. (...) w T. obowiązuje Kodeks Etyki E., zgodnie, z którym (rozdział I pkt 3 i 13) egzaminator powinien: ściśle współpracować z egzaminatorem nadzorującym w zakresie interpretacji instrukcji egzaminowania i stosować się do wszelkich wytycznych i poleceń służbowych zmierzających do ujednoczenia procesu egzaminowania w (...) T., podczas egzaminu być zawsze w pobliżu osoby zdającej i koncentrować się na jej poczynaniach. Sąd I instancji ustalił, że w Ośrodku nie ma formalnej procedury - jak ma się zachować egzaminator w sytuacji kolizji w czasie egzaminu na prawo jazdy. Ustalił również, że takie sytuacje zdarzały się w Ośrodku, a przy takich okazjach L. K. (egzaminator nadzorujący) zlecał egzaminatorom, że w takiej sytuacji należy pozostawić informację o przebiegu zdarzenia i numerze kontaktowym. Ustalono również, że w dniu 7 października 2016r. powód P. R. przeprowadzał egzamin praktyczny kat. B z kandydatem na kierowcę M. J., a do jednych z obligatoryjnych zadań egzaminu należało parkowanie prostopadłe. Sąd Rejonowy ustalił, że powód wydał egzaminowanemu polecenie wykonania parkowania prostopadłego na parkingu, pomiędzy dwoma stojącymi samochodami. W trakcie wjeżdżania, egzaminowany nie zachował prawidłowej odległości od pojazdu stojącego obok z prawej strony. Po zatrzymaniu się, przystąpił do korekty zadania. Sąd I instancji ustalił, że po zbliżeniu się na niebezpieczną odległość od pojazdu z prawej strony powód zahamował awaryjnie, a egzamin został przerwany. Sąd Rejonowy ustalił następnie, że samochód (...) stał częściowo na jezdni, a powód egzaminowanemu polecił podjechać w lewo w celu wjechania na parking - pokazując ręką w przód. Egzaminowany M. J. skręcił kierownicę w lewo i puścił sprzęgło, a następnie nie zmieniając biegu, ruszył na biegu wstecznym. Powód wówczas odruchowo chwycił za kierownicę skracając ją w prawo, hamując awaryjnie, po czym samochód (...) uderzył w samochód marki m., zaparkowany z prawej strony. Sąd ustalił, że pojazd egzaminacyjny w momencie uderzenia w drugi pojazd nie miał żadnej prędkości, a siła uderzenia była niewielka. Było to lekkie przesunięcie między samochodami. Ustalono następnie, że powód zamienił się miejscami z egzaminowanym i odjechał od samochodu M.. Następnie wyszedł z pojazdu, aby ocenić szkody i wówczas zauważył kilka starych uszkodzeń lakieru, a żadnych świeżych nie stwierdził. Sąd ustalił, że, mimo że widział powyższe uszkodzenia na samochodzie M. to uznał, że nie pochodzą z aktualnej kolizji (powód jest rzeczoznawcą, był biegłym sądowym z techniki samochodowej) uznając je za stare uszkodzenia. Sąd I instancji ustalił także, że P. R. bezpośrednio po zdarzeniu nie widział śladów czerwonego lakieru na pojeździe (...), ale zauważył wgłębienie na błotniku przednim prawym samochodu (...). Ustalono następnie, że po zdarzeniu i oględzinach P. R. odjechał z miejsca zdarzenia, będąc przekonany o braku szkód w pojeździe m. wrócił do (...) u. Po przyjeździe do Ośrodka o zdarzeniu i uszkodzeniu pojazdu (...) poinformował Koordynatora E. - L. Ż., która zapytała go, na czym polegała kolizja, na co powód stwierdził, że nastąpiło otarcie z innym pojazdem, który w wyniku tego zdarzenia nie odniósł żadnych uszkodzeń, że nie ma żadnego uszkodzenia w tamtym pojeździe, oraz że tylko na pojeździe (...) są nieznaczne uszkodzenia. L. Ż. zadzwoniła do L. E. Nadzorujący - Kierownik Wydz. Egzaminowania - z informacją, że doszło do kolizji z udziałem pojazdu (...) na egzaminie. Sąd Rejonowy ustalił także, że w tym czasie P. R. czekał w pokoju losowań. L. K. po przyjeździe na miejsce stwierdził uszkodzony prawy błotnik oraz ślady czerwonego lakieru z innego samochodu. Sąd Rejonowy podał dalej, że w tym czasie właściciel pojazdu marki M. zawiadomił Policję o kolizji, która przyjechała na miejsce zdarzenia. Na miejscu zdarzenia był już właściciel pojazdu D. D. oraz naoczni świadkowie, którzy opisywali przebieg kolizji i wskazali na uszkodzenia. Policjanci od osób tam obecnych uzyskali informację, że „pojazd (...) u pojazd egzaminacyjny, wykonywał manewr parkowania, najpierw wjechał, później wycofywał i w trakcie tego cofania uszkodził samochód, że doszło do kontaktu między tymi samochodami, że pojazd egzaminacyjny odjechał z miejsca zdarzenia. Jeden z policjantów stwierdził, że „były to delikatne uszkodzenia i gdyby były na jego aucie to nawet by ich nie zauważył”. Po tych czynnościach policjanci udali się do Ośrodka (...). Sąd Rejonowy ustalił następnie, że na miejsce kolizji przyjechał wówczas L. K. i P. R., który przyznał, że jakieś uszkodzenie było (nałożyły się stare i nowe uszkodzenia), oraz że się pomylił. Powód za spowodowanie zagrożenia w ruchu drogowym poza drogą publiczną, został przez Policję ukarany mandatem karnym, który powód przyjął. Na polecenie L. K. powód sporządził w dniu 7 października 2016r. oświadczenie, że podczas egzaminu doszło do kolizji z samochodem D.

D., w wyniku kolizji nastąpiło otarcie lewego narożnika zderzaka tylnego samochodu m. oraz zagięcie błotnika przedniego prawego samochodu egzaminacyjnego, zaś w dniu 10 października 2016 r. sporządził notatkę służbową na okoliczność przebiegu zdarzenia. W tym samym dniu odbyło się spotkanie P. R. z Dyrektorem (...) K. K., E. Nadzorującym - Kierownikiem wydz. Egzaminowania - L. K., E. Koordynatorem - Specjalistą ds. badań i analiz - L. Ż., Kierownikiem Wydziału Kadr i OP - B. B. dotyczące zdarzenia. Kolejno Sąd I instancji ustalił, że w dniu 12 października 2016 r. wręczono powodowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp w którym jako przyczyny wskazał ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w dniu 7 października 2016 r. tj., że podczas przeprowadzania egzaminu na prawo jazdy kat B M. J. w dniu 7 października 2016 r. podczas wykonywania manewru parkowania prostopadłego sprowokował i doprowadził do kolizji pojazdów, po czym oddalił się z miejsca zdarzenia bez pozostawiania jakiejkolwiek informacji dla poszkodowanego, wydając złe polecenie (nakazał egzaminowanemu kręcić kierownicą w lewo) doprowadził do kolizji, za co został ukarany przez Policję mandatem, który to mandat przyjął, próbował wprowadzić w błąd przełożonych nie informując w pierwszym momencie o kolizji z innym pojazdem na parkingu. W treści oświadczenia pozwany uzasadniał, że złym i niedbałym wykonywaniem pracy oraz swoim zachowaniem naraził pracodawcę na szkodę, czym naruszył § 8 c pkt 1 regulaminu pracy obowiązującego w (...) w T., szkoda ma postać zarówno szkody materialnej jak i wizerunkowej. Podano także, że powód naruszył: art. 100 § 2 pkt 4 kp i § 8 pkt 5 regulaminu pracy - obowiązek dbałości o dobro pracodawcy, art. 100 § 1 kp i § 8 pkt 3 regulaminu pracy - obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonych pomimo wielokrotnego informowania jak należy postąpić w przypadku kolizji czy wypadku powód nie zastosował się do tych informacji w dniu 7 października 2016 r., § 8 pkt 7 regulaminu pracy gdyż oddalił się powód z miejsca zdarzenia bez poinformowania poszkodowanego o niezbędnych danych do ustalenia odpowiedzialności, czyli nie zachował się powód z godnością w miejscu pracy - chodzi o dane jak w art. 44 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 20 czerwca 1997r. Prawo o ruchu drogowym a co stanowi naruszenie art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 22 maja 2003 r. o ubezpieczeniach obowiązkowych, oraz swym zachowaniem nie dał powód rękami należytego wykonywania swoich obowiązków zgodnie z art. 58 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 5 stycznia 2011r. o kierujących pojazdami., a także naruszył Kodeks Etyki E. - rozdział I pkt 3,13 i 2 zgodnie, z którym egzaminator powinien być przykładem zachowań, jako użytkownik dróg i kierowca, zwłaszcza podczas wykonywania obowiązków służbowych, precyzyjnie oceniać moment reakcji na powstałe zagrożenie, unikać decyzji pochopnych, jeśli istnieje bezpośrednie zagrożenie życia, zdrowia, mienia oraz starać się osiągać poprawę, jakości egzaminów, jako usług publicznych.

W zakreślonym stanie faktycznym Sąd I instancji rozważał czy podane powodowi przyczyny rozwiązania stosunku pracy są prawdziwe i uzasadniają taką czynność pracodawcy. Opierając się na dyspozycji art. 52 § 1 kp podał, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie dopuszczenia się przez niego ciężkiego naruszenia podstawowych pracowniczych obowiązków a w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy ma obowiązek wskazać przyczyny rozwiązanie uzasadniające. Niewykonanie tego nakazu stanowi naruszenie przepisów kwestię tą regulujących. Dalej zważając Sąd odwoływał się do ukształtowanego na tym tle orzecznictwa i wskazywał, iż ciężkie naruszenie obowiązków zachodzi przede wszystkim wówczas, gdy działanie pracownika cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. W ocenie Sądu Rejonowego, w świetle zebranego materiału dowodowego, nie można przyjąć by przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy uzasadniały sposób rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie natychmiastowym.

Sąd Rejonowy podał dalej, że przede wszystkim trudno przyjąć, aby polecenie wydane przez powoda w toku egzaminu ściśle w czasie parkowania prostopadłego i jego korekty, było poleceniem niewłaściwym na tyle, aby w przypadku jego wydania - przypisać powodowi cechę ciężkiego naruszenia obowiązku pracowniczego. Sąd Rejonowy rozważał, że z uwagi na miejsce zdarzenia, polecenie kręcenia kierownicą w lewo, podjechania w lewo celem oddalenia się od pojazdu stojącego po prawej stronie i w konsekwencji wycofania, można traktować, co najwyżej w kategorii polecenia nieprecyzyjnego. Sąd uznał, że nawet gdyby ująć polecenia, jako błędne to nie było ono nacechowane rażącym niedbalstwem. Co do ukarania powoda mandatem karnym Sąd uznał, że był to mandat za spowodowanie zagrożenia w ruchu lądowym poza drogą publiczną a nie za oddalenie się z miejsca kolizji bez pozostawienia informacji o sprawcy szkody. A zatem zarzut wskazany, jako wydanie złego polecenia oraz doprowadzenie do kolizji nie był zasadny a nadto zdaniem Sądu Rejonowego nie spełniał warunku rażącego niedbalstwa nacechowanego złą wolą.

Nie zasadnym został uznany również zarzut doprowadzenia do kolizji pojazdów i oddalenia się z miejsca zdarzenia bez pozostawiania jakiegokolwiek informacji dla poszkodowanego. W ocenie Sądu I instancji nawet, jeżeli z punktu widzenia osób trzecich czy też pracodawcy mogłoby wynikać, że takie zachowanie o takim nasileniu złej woli mogło mieć miejsce, to z faktów przedstawionych w toku sprawy takiego stanowiska wywieść się nie da. Sąd zauważył, że powód faktycznie odjechał z miejsca kolizji aczkolwiek pozostawał w błędnym przekonaniu o braku szkody w pojeździe marki M.. Sąd uznał, że powód był przekonany, że nie doszło do jakiegokolwiek uszkodzenia M. wskutek kolizji. Po wyjściu z samochodu (...) i oglądnięciu auta powód pozostawał według sądu w przeświadczeniu, że w tym pojeździe nic się nie stało. Powód nie widział odprysków lakieru na ziemi, czy innych uszkodzeń mogących jednoznacznie wynikać z kolizji. Sąd zauważył, że tożsamy charakter tj. niezasadnej przyczyny rozwiązania umowy ma także trzeci z zarzutów dotyczący próby wprowadzenia w błąd przełożonych dotyczący nie informowania w pierwszym momencie o kolizji z innym pojazdem na parkingu. Sąd uznał, że rozmowa powoda z L. Ż. nie była ukierunkowana w żadnym momencie na podanie błędnych informacji o zdarzeniu a tylko wynikała z błędnego przeświadczenia powoda o skutkach kolizji. Powód nadto sporządził w dniu 7 października 2016r. oświadczenie o sprawcy szkody, złożył wyjaśnienia także w formie notatki urzędowej, brał udział w spotkaniu z kierownictwem pracodawcy w tym z Dyrektorem Ośrodka w dniu 10 października 2016r., odpowiadał na pytania, pozostawał do ich dyspozycji, przedstawiał swoje stanowisko w sprawie i wskazywał na okoliczności związane z kolizją, które wówczas pracodawca oceniał, jako niezgodne z prawdą. Końcowo podkreślono, że rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym ma charakter wyjątkowy i dokonane być może tylko z przyczyn i w sposób wyraźnie określony w przepisach prawa pracy. Sąd I instancji doszedł tymczasem do wniosku, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych skutkiem, czego orzekł zgodnie z żądaniem pozwu działając na podstawie art. 56 § 1. Zaś na podstawie art. 57 § 2 kp zasądził o pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy przy przyjęciu miesięcznego wynagrodzenia powoda w kwocie 7.692,90 zł brutto pod warunkiem podjęcia pracy w dacie rozwiązania umowy o pracę gdyż powód jest pracownikiem, o którym mowa w art. 39 kp.. Sąd Rejonowy zauważył, że powodowi urodzonemu (...) brakowało nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego zaś wiek emerytalny dla mężczyzn urodzonym do 30 września 1953r. wynosi, co najmniej 66 lat i 11 m- cy. Następnie Sąd w pkt III wyroku na mocy art. 98 kpc zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5.391 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, na które się złożyły uiszczona opłata od pozwu w wysokości 5.031 zł, oraz wynagrodzenie pełnomocnika powoda w wysokości 360 zł ustalone zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (w brzmieniu obowiązującym do 26 października 2016 r.) w zw. z § 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości zmieniającym rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 3 października 2016 r.

Pozwany od powyższego orzeczenia Sądu Rejonowego złożył apelację.

Pozwany zarzucił w apelacji sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy a mianowicie art.233 § 1 kpc przez dokonanie oceny dowodów w ten sposób, że doprowadziła do przyjęcia, iż dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie jest zasadne, oraz naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 52 §1 pkt 1 kodeksu pracy przez przyjęcie, iż brak przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy z powodem w tym trybie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika. W oparciu o powyższe zarzuty wniósł apelujący o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych.

Powód reprezentowany przez pełnomocnika ustosunkowując się zgłoszonych w apelacji zarzutów i twierdzeń przytoczonych na ich poparcie, domagał się oddalenia wniesionego przez pozwanego pracodawcę środka odwoławczego i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu za II instancję — według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej strony podtrzymały swe pisemne wystąpienia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Złożony przez pozwanego środek odwoławczy od wyroku Sądu Rejonowego, jako nieuzasadniony po myśli art. 385 kpc podlega oddaleniu.

Rozważania Sądu odwoławczego należy rozpocząć od oceny trafności zarzutów prawa procesowego. Przestrzeganie, bowiem przepisów prawa procesowego przez Sąd pierwszej instancji ma wpływ na prawidłowe ustalanie stanu faktycznego. Należy zauważyć, że apelujący podnosi zarzut dotyczący obrazy art. 233 § 1 k.p.c.. Dokonując ich analizy Sąd Okręgowy nie podziela ich zasadności. Przepis ten uprawnia sąd do oceny wiarygodności mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału. Z jednej, zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza oczywiście dowolności w tej ocenie, bowiem poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków niewynikających z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obrazy ww. przepisu przez sąd może, więc polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija. Jak wspomniano swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej jest prawem sądu orzekającego – stąd kontrola prawidłowości tej oceny dokonywana przez sąd odwoławczy musi być z reguły ostrożna, pamiętać, bowiem należy o tym, iż sąd odwoławczy w tym zakresie dokonuje prawidłowości oceny dowodów, których sam nie przeprowadził. W tym kontekście zgłoszone zarzuty apelującego dotyczące naruszenia przepisów prawa procesowego pozostają chybione a orzeczenie Sądu I instancji, co do zasady, zakresu i sposobu zgromadzenia materiału dowodowego jest prawidłowe. Pozwany postawił Sądowi I instancji zarzut, nie wskazując przekonywujących przyczyn dyskwalifikujących ocenę dowodów dokonanych przez sąd, nie wskazując kryteriów oceny naruszonych przez sąd przy ocenie konkretnych dowodów, nie wskazując również, aby Sąd rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania czy doświadczenia życiowego.

Biorąc, bowiem poczynione w sprawie zważania i uznając brak podstaw do kwestionowania zakresu i sposobu zgromadzenia materiału dowodowego przez Sąd I instancji, wyprowadzonych na jego tle wniosków dowodowych i dokonanych ustaleń oraz osądów, które Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne, nie sposób było przychylić się do zgłaszanych przez stronę apelującą wątpliwości. Także uzasadnienie orzeczenia, sporządzone zgodnie z wymaganiami art. 328 § 2 kpc, spotyka się z pełną akceptacją Sądu drugiej instancji a więc brak jest potrzeby powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawnych, zawartych w pisemnych motywach zaskarżonego orzeczenia. Sąd orzekający w sprawie właściwie przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe i w prawidłowy sposób ustalił okoliczności w sprawie istotne. Również dokonane ich prawne wartościowanie nie budzi zastrzeżeń.

Całkowicie przede wszystkim prawidłowe i słuszne są zważania tego Sądu wskazującego, iż wśród przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika, określonych treścią art. 52 kp, obok utraty koniecznych uprawnień wymienia się dopuszczenia się przez niego przestępstwa i ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z ukształtowanym w orzecznictwie poglądem ciężkie naruszenie obowiązków musi być naruszeniem obowiązków podstawowych, musi być spowodowane świadomie, w sposób przez pracownika zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Musi być czynem bezprawnym, sprzecznym z powinnościami ciążącymi na pracowniku, jako na podmiocie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1976 r. I PRN 111/76 LEX nr 14351) . Naruszenie obowiązków pracowniczych o tak poważnym charakterze skutkujące najbardziej drastycznym sposobem zakończenia stosunku pracy musi mieć uzasadnienie i nie może opierać się jedynie na przypuszczeniach, uprzedzeniach czy subiektywnym przekonaniu. Rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika wywołuje szereg ujemnych dla niego skutków a leży jedynie w gestii pracodawcy, który zawsze w tego rodzaju przypadkach winien dogłębnie i starannie ocenić okoliczności, na których oprzeć zamierza swoją decyzję. Wobec zaś faktu, iż rozwiązanie umowy w trybie określonym powyżej jest jednostronną czynnością prawną pracodawcy to obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez

wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r. I PKN 519/97 OSNAPiUS 1999 r. nr 2, poz. 48).

Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, że do przyjęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818, w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika. Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie, oraz przypadki niedbalstwa polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest zaś postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13, LEX nr 1438800).

Odnosząc powyższe do niniejszej sprawy należy stwierdzić, że pogląd apelującego, że naruszenie przez powoda wskazanych w pisemnym rozwiązaniu umowy o pracę obowiązków pracowniczych winno być traktowane, jako ciężkie i zawinione w rozumieniu art. 52 kp, jest całkowicie bezzasadne. Ustalenia dokonane w trakcie postępowania, w pełni zaakceptowane przez Sąd odwoławczy pozwalają stwierdzić w sposób bezsprzeczny, że nie zostały zrealizowane jakiegokolwiek okoliczności dotyczące zachowania powoda w pracy, które odpowiadałyby ciężkiemu a przede wszystkim zawinionemu przez niego naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd I instancji dysponował obszernym materiałem dowodowego, w tym nagraniem z przebiegu egzaminu, fotografiami, dokumentami wewnętrznymi obowiązującymi u pozwanego, a także osobowymi źródłami dowodowymi. Postępowanie dowodowe w pełni potwierdziło tak okoliczności przebiegu samego zdarzenia z udziałem powoda w pracy, jak również jego zachowanie po tymże zdarzeniu, a przede wszystkim przyczyny tego zachowania, co pozwoliło Sądowi Rejonowemu dokonać prawidłowych i pewnych ustaleń, a następnie dokonać ich oceny. Słusznie Sąd Rejonowy uznał, że zeznający w sprawie świadkowie, w szczególności funkcjonariusze Policji, którzy wykonywali czynności służbowe tak w miejscu kolizji, jak również w siedzibie pozwanego w wiarygodny, w bezstronny i precyzyjny sposób przedstawili przebieg zdarzeń. Wszystko to pozwoliło zasadnie przyjąć, że intencją powoda nie była ucieczka, ani zatajanie faktu zdarzenia, bądź jego przebiegu. Powód dokonując oceny stan pojazdów bazował na swoim doświadczeniu a o tym, że ślady na pojeździe M., ubytki lakieru, czy te zarysowania były nieznaczne i bardzo łatwe do uznania, że były zadawnione wyraźnie zeznali świadkowie funkcjonariusze Policji biorcy udział w interwencji. Brak jest również podstaw do uznania, iż powód próbował zataić zaistnienie zdarzenia po przybyciu do siedziby pozwanego. Dowodzą tego wprost zeznania świadka L. Ż., która przyznała, iż powód poinformował ją natychmiast o kolizji, a ta o szczegóły nie pytała. Przedstawiając przebieg zdarzenia powód dokładnie opisał jego przebieg niczego nie ukrywając. Podobnie uczynił to w stosunku do bezpośredniego przełożonego L. K., jak również Policjantów, a

następnie Dyrektora (...) w T.. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że samo zagrożenie interesów pracodawcy albo narażenie pracodawcy na szkodę może stanowić o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych, nawet, jeśli szkoda majątkowa jeszcze nie powstała (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035). Nadto zagrożenie interesów pracodawcy niekoniecznie musi dotyczyć jego interesów ściśle majątkowych. W uzasadnieniu wyroku z 5 kwietnia 2005 r., I PK 208/04 (OSNP 2006 nr 1-2, poz. 3) Sąd Najwyższy wywiódł, że każde bezprawne zachowanie pracownika (uchybiecie podstawowym obowiązkom pracowniczym) zawinione przez niego (umyślność lub rażące niedbalstwo) stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy. Konieczne jest jednak każdorazowo dla zaistnienia podstaw z art. 52 kp zawinienie w ww. kwalifikowanym stopniu, a takowego w zachowaniu powoda zdecydowanie zabrakło. Jest niewątpliwe, że praca powoda charakteryzuje się tym, iż jest on ciągle w ruchu drogowym, a osoby przystępujące do egzaminu na prawo jazdy posiadają różny stopień przygotowania i zdarzenia w postaci możliwych kolizji drogowych są wpisane w ryzyko zawodowe pracy powoda. Jak wykazało postępowanie dowodowe w czasie trwania egzaminu na prawo jazdy M. J. powód, jako egzaminator zachował się prawidłowo i kiedy ten wadliwie wykonywał manewr parkowania przodem prostopadle, podjął działania, które ostatecznie okazały się nieskuteczne. Sam mandat karny, jaki został wystawiony powodowi dotyczył spowodowania zagrożenia w ruchu lądowym i jak zeznał policjant „powód mógł coś zrobić”, aby uniknąć kolizji, nie konkretyzując, co konkretnie powód mógł zrobić i czy istotnie odniosłoby to działanie pożądanego skutku. Mandat nie został natomiast udzielony w związku z odjechaniem powoda z miejsca zdarzenia. Również zarzut zgłoszony w apelacji dotyczący naruszenia kodeksu etyki przez powoda pozostaje zawieszony w próżni wobec braku możliwości postawienia powodowi uzasadnionego zarzutu zawinonego działania na jakimkolwiek etapie zdarzeń w dniu 7 października 2016r..

Sąd Rejonowy, z uwagi na specyficzny i najbardziej ciężki sposób rozwiązania umowy o pracę z powodem poddał szczególnie wnikliwej ocenie przyczyny wskazane w oświadczeniu pozwanego pracodawcy na uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i wskazał, że waga ewentualnych naruszeń ze strony powoda nie uzasadnia rozwiązania z nim umowy w takim trybie. Podane przez pracodawcę w doręczonym powodowi oświadczeniu przyczyny bądź nie były rzeczywiste, bądź nie uzasadniały zgodnie z wymogami określonymi w art. 52 kp zwolnienia dyscyplinarnego. Przytoczone zaś w apelacji zarzuty również w zakresie naruszenia przepisów prawa materialnego okazały się, co wyżej stwierdzono, nieuzasadnione, co oznacza, że ustalenia stanowiące faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku należało uznać za zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy i miarodajne dla dokonania materialnoprawnej oceny roszczeń powoda.

Mając na względzie poczynione rozważania, Sąd Okręgowy apelację pozwanego w myśl art. 385 kpc oddalił. O kosztach Sąd orzekł po myśli art. 98 § 1 kpc i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

SSO Elżbieta Ura SSO Ewa Preneta-Ambicka SSO Agnieszka Kowal