

Sygn. akt VI P 58/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marcin Bik
Ławnicy:	Elżbieta Marek Jakub Dudek
Protokolant:	Joanna Kalinowska

po rozpoznaniu w dniu 5 czerwca 2017 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. W.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o odszkodowanie, wynagrodzenie, zwrot za bilet

- zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. na rzecz powoda P. W. kwotę 2.131,50 zł (dwa tysiące sto trzydzieści jeden złotych pięćdziesiąt groszy) brutto tytułem wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy;
- oddala powództwo w pozostałym zakresie;
- zasądza od powoda P. W. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. kwotę 197 zł (sto dziewięćdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
- wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt: VI P 58/17

UZASADNIENIE

W dniu 13 lutego 2017 roku (data prezentaty) powód P. W. wniósł pozew przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w T. o zasądzenie kwoty 11.088 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, kwoty 2.898 zł tytułem wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy oraz 108 zł za bilet komunikacji miejskiej (pозew k. 1).

W uzasadnieniu wskazał, że nie zaprzecza, iż w dniu 4 stycznia 2017 roku doprowadził do drobnej kolizji drogowej, lecz nie spowodowała ona uszkodzenia mienia pracodawcy – autobusu. W ocenie powoda rozwiązanie przez pracodawcę

umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych może nastąpić jedynie w przypadkach gdy zawinienia pracownika zostanie stwierdzone prawomocnym wyrokiem karnym. Powód musiał oddać niezbędne wyposażenie do wykonywania zawodu, tj. legitymację służbową i bilet wolnej jazdy komunikacją miejską w W. w 1 i 2 strefie. Ponadto za okres od dnia 6 stycznia 2017 roku do dnia 24 stycznia 2017 roku powód nie otrzymał wynagrodzenia zgodnie z grafikiem pracy, tj. za 138 godzin według stawki 21 zł za godzinę (pozew k. 1-2).

W odpowiedzi na pozew z dnia 17 marca 2017 roku (data prezentaty) pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 10).

W uzasadnieniu wskazała, iż zdarzenie drogowe, które miało miejsce w dniu 4 stycznia 2017 roku było drugim zdarzeniem drogowym, w wyniku którego została wyrządzona szkoda w mieniu pracodawcy i mieniu osób trzecich. Powód oddalił się z miejsca zdarzenia i nie poinformował pracodawcy. Pozwana wówczas przeprowadziła z powodem rozmowę dyscyplinującą, uprzedzając, że w przypadku kolejnego podobnego zdarzenia z winy kierowcy będą wyciągnięte surowsze konsekwencje dyscyplinarne. Na ocenę przez pozwaną wagi naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda w związku ze zdarzeniem z dnia 4 stycznia 2017 roku i podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym niebagatelny wpływ miało nie tylko to, że było to kolejne w krótkim odstępie czasu poważne naruszenie obowiązków pracowniczych, ale także to, że było to naruszenie związane z podstawowymi czynnościami na tym stanowisku. Powód w przypadku obydwu zdarzeń zaniechał powiadomienia pracodawcy. Utrata zaufania do powoda jako kierowcy jest we wskazanych okolicznościach bez wątpienia uzasadniona. Natomiast odsunięcie powoda od wykonywania pracy w okresie od dnia 6 stycznia 2017 roku do dnia 24 stycznia 2017 roku było spowodowane obawą o bezpieczeństwo osób i mienia. Po opuszczeniu zakładu pracy przez powoda w dniu 6 stycznia 2017 roku nie było żadnej możliwości kontaktu z powodem (odpowiedź na pozew k. 10v-11).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 14 grudnia 2016 roku do dnia 30 listopada 2024 roku na stanowisku kierowcy autobusu w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód jeździł na 3-4 liniach autobusowych. Wynagrodzenie powoda było określone stawką osobistego zaszeregowania w wysokości 18,50 zł brutto za godzinę plus dodatek za każdą godzinę prowadzenia autobusu w wysokości 2,50 zł brutto za każdą godzinę jazdy (umowa o pracę k. 3; zeznania powoda k. 40v – e-protokół (...)(...)Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 3.855,60 zł brutto miesięcznie, zaś za jeden dzień 185,10 zł (zaświadczenie k. 20).

Powód rozpoczynając pracę w pozwanej spółce otrzymał bilet wolnej jazdy. Taki bilet może otrzymać kierowca świadczący pracę dla spółki współpracującej z Zarządem (...) w W.. Bilet jest kodowany na karcie, którą wyrabia (...) i następnie przesyła do pracodawcy danego kierowcy. Koszt karty wynosi 8 zł. Kierowca z kolei udaje się do punktu obsługi, uiszcza opłatę 100 zł i otrzymuje bilet ważny przez rok na wszystkie linie komunikacyjne. W momencie ustania stosunku pracy kierowca traci uprawnienia do posługiwania się wolnym biletem w komunikacji miejskiej (zeznania D. T. k. 33v-34 – e-protokół (...)(...)

W dniu 21 grudnia 2016 roku powód kierując pojazdem autobusowym linii (...), nr (...) około godz. 00:30 w drodze do zjazdu pozwanej wjechał na teren posesji przy ul. (...). Okazało się, że jest to zamknięty odcinek drogi i powód chcąc zawrócić cofnął w płot uszkadzając dwa przęsła. Uszkodzeniu uległ również zderzak tylny oraz „kominek” webasto autobusu. Powód odjechał z miejsca zdarzenia nie zważając na próby zatrzymania powoda przez ochroniarza obiektu. O zaistniałym zdarzeniu powód nie poinformował pracodawcy. Ok. godz. 2:20 na dyspozytornie pozwanej zgłosiło się dwóch policjantów, których wezwał ochroniarz posesji przy ul. (...) i przedstawili pracodawcy przebieg zdarzenia z udziałem powoda. Powód naruszył przepisy bezpieczeństwa ruchu drogowego, bowiem cofał pojazdem wielkogabarytowym na drodze publicznej, co nie jest dozwolone. W przypadku wykonywania takiego manewru kierowcy powinien mieć osobę sterującą, która będzie mu wskazywała możliwości wykonywania manewru. Z uwagi

na zbiegnięcie powoda z miejsca zdarzenia, toczyło się przeciwko niemu postępowanie policyjne (raport; meldunek o zdarzeniu; oświadczenie powoda akt osobowe; zeznania D. T. k. 33v-34 – e-protokół (...) (...) zeznania W. T. k. 34 – e-protokół (...) (...)) dowód z nagrania k. 21, k. 40 – e-protokół (...) (...)

Z kolei w dniu 22 grudnia 2016 roku pracodawca przeprowadził z powodem rozmowę dyscyplinującą. Podczas rozmowy przypomniano powodowi o potrzebie zachowania wzmożonej koncentracji podczas wykonywania obowiązków służbowych, a najlepiej unikania sytuacji wymagających niepotrzebnego manewrowania pojazdem. D. T. – kierownik ds. przewozów i warsztatu zaznaczył również, że przy powtórzeniu się podobnej sytuacji zostaną wobec powoda zastosowane surowsze konsekwencje i/lub finansowe (pismo akta osobowe; zeznania D. T. k. 33v-34 – e-protokół (...) (...))

Powód w czasie wykonywania zadania przewozowego w dniu 4 stycznia 2017 roku około godz. 8:34 jadąc autobusem marki S. nr rejestracyjny (...) spowodował kolizję drogową, w wyniku której uszkodził autobus pracodawcy oraz dwa inne pojazdy. Powód pomylił trasę, na skrzyżowaniu ul. (...) i ul. (...), zamiast skręcić w prawo w ul. (...) pojechał prosto. Następnie zatrzymał pojazd i zaczął nim cofać. Cofając autobusem, aby wjechać w ul. (...) uszkodził stojący za nim pojazd marki A., nr rejestracyjny (...), który to uszkodził stojący za nim pojazd marki M.. Powód skręcił w ul. (...) i po przejechaniu niewielkiego odcinka wysiadł z autobusu, obejrzał szkodę wsiadł z powrotem i przyjechał do bazy. O ww. zdarzeniu powód nie poinformował pracodawcy, dopiero po przyjeździe do zajezdni pracodawca zobaczył uszkodzenie autobusu. Podczas rozmowy z powodem po drugim zdarzeniu, powód nie przejawiał, że w jego odczuciu doszło do jakiegoś większego przewinienia (dowód z nagrania k. 21, k. 40 – e-protokół (...) (...)) oświadczenie sprawcy kolizji; oświadczenie powoda akta osobowe; zeznania D. T. k. 33v-34 – e-protokół (...) (...) zeznania W. T. k. 34 – e-protokół (...) (...)

W związku z drugim podobnym wykroczeniem przeciw bezpieczeństwu ruchu drogowego powoda, przełożony powoda wnioskował o rozwiązanie z powodem umowy o pracę i niedopuszczenie go do wykonywania obowiązków kierowcy. Dyrektor operacyjny J. G. przychylił się do wniosku przełożonego powoda i od dnia 6 stycznia 2017 roku pracodawca nie dopuścił powoda do wypełniania obowiązków kierowcy autobusu (meldunek z dnia 5 stycznia 2017 roku akta osobowe; zeznania D. T. k. 33v-34 – e-protokół (...) (...) zeznania W. T. k. 34 – e-protokół (...) (...))

Powodowi zaproponowano rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, na co ten nie wyraził zgody (zeznania D. T. k. 33v-34 – e-protokół (...) (...)) zeznania powoda k. 40v – e-protokół (...) (...)

5 stycznia 2017 roku powód zdał pracodawcy legitymację służbową, kartę do tankowania, kwotę 11 zł w gotówce, 18 sztuk biletu jednorazowego przesiadkowego normalnego strefa 1, 19 sztuk biletu jednorazowego przesiadkowego ulgowego strefa 1, 20 sztuk biletu jednorazowego przesiadkowego normalnego strefa 1 i 2 oraz 20 sztuk biletu jednorazowego przesiadkowego ulgowego strefa 1 i 2 (pokwitowanie k. 5). Wraz ze zdaniem legitymacji służbowej powód stracił uprawnienia do posługiwania się wolnym biletami w komunikacji miejskiej (zeznania D. T. k. 33v-34 – e-protokół (...) (...))

Zgodnie z planowanym grafikiem na styczeń 2017 roku, w okresie od 6 do 24 stycznia 2017 roku powód miał wykonywać pracę w łącznym wymiarze 101,5 godziny, tj. 6 stycznia 10 godzin, 9 stycznia 8 godzin 1 min; 10 stycznia 5 godzin 36 min; 11 stycznia 8 godz. 57 min.; 12 stycznia 9 godzin; 13 stycznia 10 godzin; 16 stycznia 9 godzin; 17 stycznia 8 godzin 1 min.; 18 stycznia 9 godz. 36 min.; 19 stycznia 5 godz. 36 min.; 23 stycznia 9 godz. 32 min.; 24 stycznia 9 godz. 51 min (grafik k. 4).

Pismem z dnia 13 stycznia 2017 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał spowodowane przez powoda w dniu 4 stycznia 2017 roku uszkodzenie autobusu stanowiącego mienie pracodawcy oraz utratę zaufania do powoda jako pracownika. Pracodawca wskazał, że zdarzenie z dnia 4 stycznia 2017 roku w powiązaniu z faktem, że w dniu 21 grudnia 2016 roku powód nie zachował należytej ostrożności podczas zawracania i zahaczył tyłem pojazdu o ogrodzenie, po czym o zaistniałym zdarzeniu nie powiadomił bezpośredniego przełożonego, dyspozytora ani policji, powoduje, że waga naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych jest

znaczące i uzasadnia przekonanie o niemożności dalszego zatrudniania powoda. Jako zawodowy kierowca powód jest zobowiązany przede wszystkim do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa o ruchu drogowym – w tym zasad bezpieczeństwa w ruchu drogowym i zapewnienia bezpieczeństwa przewożonych osób. Brak należytej ostrożności podczas jazdy, której dopuścił się powód w krótkich odstępach czasu, tj. w dniach 21 grudnia 2016 roku i 4 stycznia 2017 roku skutkowało również wyrządzeniem pracodawcy szkody. Powyższe zdarzenia powodują całkowitą utratę zaufania pracodawcy do powoda jako do pracownika i uniemożliwiają dalsze zatrudnienie powoda na stanowisku kierowcy autobusu (rozwiązanie k. 2 części C akt osobowych). Powód ww. pismo otrzymał w dniu 25 stycznia 2017 roku (bezsporne; świadectwo pracy k. 4 części C akt osobowych).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych i aktach osobowych powoda w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy i na podstawie zeznań świadków D. T. k. 33v-34 – e-protokół (...) (...) oraz W. T. k. 34 – e-protokół (...) (...). Zeznania świadków były logiczne i spójne oraz korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Świadkowie zeznali co do okoliczności zdarzeń z dnia 21 grudnia 2016 roku i 4 stycznia 2016 roku oraz na temat okoliczności powzięcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd nie znalazł podstaw do odmowy wiarygodności zeznaniom świadków.

Sąd ustalił również stan faktyczny na podstawie nagrania z monitoringu k. 21, k. 40 – e-protokół (...) (...) na którym wyraźnie widać przebieg kolizji z dnia 21 grudnia 2016 roku oraz 4 stycznia 2017 roku.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda k. 40v – e-protokół (...) (...) jedynie w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Co to zasady powód nie kwestionował faktu spowodowania przez siebie kolizji w dniu 21 grudnia 2016 roku oraz w dniu 4 stycznia 2017 roku, jednak Sąd w szczególności nie dał wiary powodowi, iż na skutek zdarzenia z dnia 4 stycznia 2017 roku nie zauważył żadnych uszkodzeń autobusu. Zeznania powoda nie były spójne, dlatego Sąd nie znalazł podstaw do przyznania im waloru wiarygodności. Gdyby powód nie odczuł czy nie usłyszał odgłosów kolizji (a być może też np. otrzymał informacje od pasażerów) to nie zatrzymywałby się po przejechaniu krótkiego odcinka drogi by obejrzeć autobus. Skoro zaś świadomość taką miał, to niewiarygodne jest, że nie widział uszkodzonych pojazdów, a co najmniej powinien był sprawdzić jakie są skutki zdarzenia, bo mogły być przecież poważniejsze niż się ostatecznie okazało. Podobnie należało ocenić zeznania powoda, iż nie zgłosił pierwszego zdarzenia dyspozytorowi, bo nie był pewien, czy dokonał jakichś uszkodzeń. Ujawnione nagranie pokazuje, że powód miał wystarczająco dużo czasu by zorientować się w sytuacji, jak również była na miejscu osoba trzecia, która musiała widzieć co się stało.

Autentyczności i treści ww. dokumentów nie kwestionowała żadna ze stron, toteż Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo w zakresie dochodzonego odszkodowania nie zasługiwało na uwzględnienie, natomiast w pozostałym zakresie zostało uwzględnione częściowo.

W pierwszej kolejności przedmiotem ustalenia Sądu było stwierdzenie czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o wymogach formalnych takiego oświadczenia, a w następnej kolejności Sąd ustalał zasadność rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.). W tym miejscu należy wskazać, że wystarczy, iż jedna z przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy jest prawdziwa, aby rozwiązanie umowy można uznać za uzasadnione (per analogiam wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06).

Prawidłowe rozwiązanie umowy o pracę wymaga zarówno istnienia przyczyny, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o rozwiązaniu. W pierwszej kolejności należy zbadać, czy rozwiązanie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia

wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności oświadczenia od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z zachowaniem wymogów określonych w art. 52 k.p. Zgodnie z art. 30 § 3-5 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę rozwiązania oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W myśl art. 52 § 2 k.p., 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. Jest to wymóg formalny, którego naruszenie skutkować będzie uznaniem, że rozwiązanie umowy o pracę naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę i zasądzeniem odszkodowania na podstawie art. 56 § 1 k.p., w myśl którego 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.

W przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Pracodawca złożył powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w ciągu miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Ponadto rozwiązanie umowy zostało dokonane w formie pisemnej. W piśmie zostały wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a także zawarto pouczenie o prawie pracownika i terminie do wniesienia odwołania do sądu pracy. Co prawda pracodawca podał w pouczeniu niewłaściwy sąd pracy, jednak nie wskazuje to automatycznie na zasadność roszczeń pracownika. Błędne bowiem pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy uzasadnia jedynie prawo do przywrócenia terminu do wniesienia tego odwołania. Nie uzasadnia natomiast roszczeń pracownika z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę czy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a więc roszczenia o odszkodowanie albo o przywrócenie do pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2016 roku, II PK 333/14).

W tym miejscu podkreślić należy, że pracodawca, który rozwiązuje umowę o pracę z przyczyn dotyczących osoby pracownika samodzielnie ocenia i kwalifikuje okoliczności faktyczne stanowiące podstawę tego rodzaju decyzji. W sytuacji ich kwestionowania przez pracownika, na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia zasadności wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę (art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.; por. również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

Zgodnie z 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 w trybie art. 52 kodeksu pracy jest przypadkiem szczególnym, i nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie. Pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia ma obowiązek wskazania jakich ciężkich naruszeń swoich podstawowych obowiązków pracownik się dopuścił. Ciążący na pracodawcy obowiązek wskazania przyczyny w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 444/99, OSNP 2001/9 poz. 313).

Oceniając wagę dokonanych przez powoda naruszeń należy odnieść się do kwestii ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W 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. Przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną

może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035). Oznacza to, iż przy ocenie wagi naruszonych obowiązków pracowniczych nie jest istotna szkoda, jaką poniósł pracodawca. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi jedynie wówczas, gdy mamy do czynienia z winą umyślną lub winą nieumyślną w postaci rażącego niedbalstwa. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje więc wysokość szkody lub stopień zagrożenia interesów pracodawcy. Szkoda może zatem stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 października 2011 r., II BP 8/11, LEX 1294157, wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99, OSNP 2000/12/467).

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma miejsce zatem 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 (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2012 r. II PK 285/11, LEX nr 125467).

W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd ustalił, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwaną nie nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W ocenie Sądu od powoda jako kierowcy należało w szczególności wymagać zachowania reguł ostrożności w przewozie pasażerskim. Specyfika pracy kierowcy wymaga przestrzegania nie tylko reguł wewnątrzzakładowych ustanowionych przez pracodawcę, ale także przepisów prawa drogowego, mających przede wszystkim na celu ochronę zdrowia i życia uczestników ruchu drogowego. Oczywiście podczas wykonywania obowiązków przez kierowców mogą więc wystąpić niepożądane działania osób trzecich, lecz kierowca jest przede wszystkim odpowiedzialny za swoje przewinienia. W ocenie Sądu powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności nie przestrzegając przepisów ruchu drogowego. Sąd przy ocenie wagi naruszeń dokonanych przez powoda miał na uwadze, iż zdarzenia z dnia 21 grudnia 2016 roku i z dnia 4 stycznia 2017 roku nastąpiły w krótkim odstępie czasu. Drugie ze zdarzeń, które stało się przyczyną rozwiązania umowy o pracę należy rozpatrywać w kontekście pierwszego. Powyższe wskazuje na to, że powód po pierwszej kolizji nie wyciągnął żadnych wniosków odnośnie swojego postępowania, pomimo że pracodawca przeprowadził z nim rozmowę dyscyplinującą. Również po drugim zdarzeniu jak zeznał dyspozytor ruchu W. T., nie miał on odczucia, iż powód zrozumiał co się stało. Powód do ww. zdarzeń nie przywiązywał większej wagi, stał na stanowisku, iż nie były to poważne naruszenia. Zdaniem Sądu nie bez znaczenia pozostaje również fakt, iż powód nie powiadomił pracodawcy o spowodowanej kolizji w dniu 21 grudnia 2016 roku ani w dniu 4 stycznia 2017 roku. Oznacza to, że powód zlekceważył pouczenia pracodawcy, iż w przypadku podobnej sytuacji zostaną wobec niego zastosowane surowsze konsekwencje dyscyplinarne lub finansowe. Powód podczas wykonywania przewozu środkiem komunikacji miejskiej nie był odpowiedzialny jedynie za siebie, lecz również za wiezionych pasażerów. Wykonując niedozwolony manewr cofania na skrzyżowaniu powód stworzył zagrożenie dla życia i zdrowia uczestników ruchu drogowego. Powód doprowadził do uszkodzenia pojazdu pracodawcy, a także innych pojazdów, nie interesując się za bardzo jakie spowodował szkody. W dniu 4 stycznia 2017 roku jedynie wysiadł z autobusu i sprawdził czy są jakieś uszkodzenia, po czym wrócił do autobusu i udał się do bazy, nie zważając na pozostałych uczestników ruchu poszkodowanych w kolizji. W ocenie Sądu powód zarówno w dniu 21 grudnia 2016 roku, jak i w dniu 4 stycznia 2017 roku dopuścił się rażącego niedbalstwa, tj. nie dołożył należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju. Zdaniem Sądu zachowanie powoda odbiegało od miernika staranności minimalnie wymaganej

w opisanych wyżej przypadkach. Powód bowiem oddalił się z miejsca zdarzenia i nie powiadomił pracodawcy o zaistniałej sytuacji. Co zaś istotniejsze zadaniem kierowcy powinno być przede wszystkim takie zachowanie, które nie stwarza zagrożenia dla pasażerów czy też innych uczestników ruchu.

Zdaniem Sądu opisane sytuacje spowodowały utratę zaufania pracodawcy do powoda. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie niejednokrotnie wypowiadał się czy pojęcie utraty zaufania do pracownika może stać się przyczyną uzasadniającą rozwiązanie z nim umowy o pracę. W pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie jest przy tym stopniowalne – od absolutnego (bezwzględne, bezwarunkowe itp.) do ograniczonego. (...), powszechnego wzorca „zaufania” nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan „zaufania” (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, LEX nr 42058). Sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, gdyż istotne są przyczyny, które ją spowodowały (vide wyrok SN z 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875).

W ocenie Sądu w realiach niniejszej sprawy nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył powoda zaufaniem. Nadużycie zaufania pracodawcy przez powoda wiązało się z takim jego zachowaniem, które może być obiektywnie ocenione jako naganne. Zdaniem Sądu zatem pracodawca miał prawo skorzystać z art. 52 k.p., bowiem powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i w toku postępowania dowodowego uzasadnił zasadność wskazanych w rozwiązaniu przyczyn.

Odnosząc się do zaproponowanego w pierw powodowi rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, w realiach niniejszej sprawy nie należy odbierać następnie doręzonego powodowi rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jako swego rodzaju reperkusji za nie przyjęcie wysuniętej wcześniej propozycji.

Odnosząc się do roszczenia powoda o zapłatę wynagrodzenia za okres od dnia 6 do 24 stycznia 2017 roku, należy wskazać, iż w tym okresie pracodawca nie dopuścił powoda do pracy, gdyż obawiał się o bezpieczeństwo osób i mienia. Sąd ustalił, iż samo rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w dniu 25 stycznia 2017 roku, tj. w dniu otrzymania przez powoda pisma rozwiązującego umowę o pracę bez wypowiedzenia. Zatem do dnia 25 stycznia 2017 roku stosunek pracy trwał, a powód nie świadczył pracy.

Kodeks pracy w art. 80 k.p. ustanawia zasadę, iż wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Natomiast zgodnie z art. 81 § 1 k.p. pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Zatem regulacja art. 81 § 1 k.p. stanowi przełamanie zasady, iż wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną (vide wyrok SN z dnia 2 lutego 2010 roku, II PK 186/09). W orzecznictwie przyjmuje się, że przeszkód w wykonywaniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy doznaje m.in. pracownik zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2005 roku, I PK 260/04).

W ocenie Sądu powód we wskazanym okresie był gotowy do świadczenia pracy, natomiast doznał przeszkód po stronie pracodawcy. To pracodawca zdecydował, iż nie dopuści powoda do pracy w okresie od dnia 6 do 24 stycznia 2017 roku, a dopiero w dniu 13 stycznia 2017 roku wystosował do powoda pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia, które powód odebrał w dniu 25 stycznia 2017 roku. Wobec powyższego zdaniem Sądu powód winien otrzymać wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, bowiem był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód

z przyczyn dotyczących pracodawcy. Zatem Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 2.131,50 zł tytułem wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, która stanowi iloczyn przepracowanych przez powoda godzin i stawki godzinowej w wysokości 21 zł (101,5 x 21 zł). Co prawda stosunek pracy uległ rozwiązaniu w dniu 25 stycznia 2017 roku, lecz Sąd zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za okres od dnia 6 do 24 stycznia 2017 roku, zgodnie z żądaniem powoda zgłoszonym w pozwie.

Odnosząc się natomiast do roszczenia powoda o zwrot kwoty 108 zł za wolny bilet komunikacji miejskiej należy wskazać, że wraz z rozwiązaniem stosunku pracy odpada przesłanka nabycia takiego biletu. Otrzymanie tańszego biletu na przejazdy komunikacją miejską jest uprawnieniem przyznanym przez pracodawcę i nieodłącznie związanym z posiadaniem statusu pracowniczego kierowcy, a co za tym idzie w przypadku jego utraty utracie podlega również posiadanie biletu. To na skutek działania powoda stosunek pracy został rozwiązany i pracodawca nie powinien ponosić kosztów związanych z zakupionym przez niego biletem. W ocenie Sądu zatem brak jest podstaw do uwzględnienia roszczenia powoda w tym zakresie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie ogólnej odpowiedzialności za wynik procesu, określonej w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd miał na uwadze, iż roszczenie powoda o odszkodowanie nie zostało uwzględnione, zatem w tej części obciążył powoda kosztami procesu, które stanowiły w tym przypadku koszty zastępstwa procesowego pozwanej. Sąd ustalił koszty zastępstwa procesowego na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t. jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm. – w brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia powództwa) na kwotę 180 zł, wraz z kwotą 17 zł od udzielonego pełnomocnictwa.

Zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 3.855,60 zł brutto, zatem Sąd wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.131,50 zł.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji.

Z: odpis wyroku wraz odpisem uzasadnienia doręczyć powodowi i pełnomocnikowi pozwanej.