

# UZASADNIENIE

W dniu 12 sierpnia 2019 r. powód A. M. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. kwoty 17 343 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania.

Z uzasadnienia pozwu wynika, że powód był zatrudniony u pozwanej na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym na podstawie umowy o pracę od dnia 17 kwietnia 2019 r. Pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwana jako przyczynę wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez naruszenie dyscypliny pracy i niedostosowanie się do poleceń pracodawcy w dniu 9 lipca 2019 r. wydanych powodowi przez koordynatora G. L. i odmówienie dalszego wykonywania obowiązków pracowniczych poprzez wypięcie naczepy i rozpoczęcie pauzy pomimo zaplanowanej dalszej trasy z udziałem powoda powodujące znaczne opóźnienie w dostarczeniu ładunku, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez naruszenie dyscypliny pracy i niewykonanie polecenia pracodawcy w dniu 10 lipca 2019 r. wydanego powodowi przez koordynatora M. de R. i nieprzyjęcie ładunku przeznaczonego do transportu w odpowiednim miejscu i czasie, co naraziło pracodawcę na poniesienie szkody w znacznej wysokości i utratę kontrahentów, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez naruszenie dyscypliny pracy i niezastosowanie się do poleceń pracodawcy w dniu 12 lipca 2019 r. wydanych pracownikowi przez koordynatora P. Ł. oraz M. de R. i powrót w miejsce parkingu zamiast miejsca docelowego bez zgody pracodawcy powodujące opóźnienie w dostarczeniu ładunku i powstanie szkody po stronie pracodawcy w znacznej wysokości, utratę zaufania do pracownika powstała w związku z naruszeniem obowiązków opisanych powyżej i ujawnieniem przez powoda lekceważącego stosunku do wykonywanych obowiązków, uniemożliwiająca dalszą współpracę z powodem z uwagi na uzasadnione podejrzenie, że pracownik nadal będzie naruszał w ten sposób swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Wedle powoda wskazane przyczyny były nierzeczywiste i pozorne, pracodawca w wypowiedzeniu nie wskazał jakich poleceń powód nie wykonał, a w ocenie powoda treść tych poleceń ma znaczenie w kontekście obowiązujących powoda jako kierowcę przepisów regulujących czas jazdy i pracy. Powód wskazał, że odmówił wykonania poleceń służbowych przełożonych związanych z nakazem dalszej jazdy w sytuacji gdy oczywistym było, że powód w pozostałym do jazdy czasie nie dojedzie do wskazanego punktu, przekroczy czas pracy, a w przypadku kontroli przez służby drogowe narazi się na odpowiedzialność finansową. Powód podniósł, że jego przełożeni wydawali mu polecenia łamania przepisów regulujących czas pracy w sytuacji, gdy powód informował ich o pozostałym mu czasie pracy i braku parkingów na trasie.

W dniu 17 lutego 2020 r. strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów postępowania. Pozwana zaprzeczyła, by przyczyny wypowiedzenia umowy były nierzeczywiste i pozorne. W wypowiedzeniu zdaniem pozwanej zostało jasno wskazane wykonania jakich poleceń odmówił powód. Były to polecenia realizacji obowiązków służbowych należących do powoda jako kierowcy. Pozwana twierdziła, że powód nie wyjaśnił na czym miałyby polegać sprzeczność poleceń z przepisami prawa. Pozwana podniosła, że wydruki czasu pracy powoda w okresie od 9 do 12 lipca 2019 r. nie dają podstaw do stwierdzenia jakichkolwiek naruszeń, czas pracy został zaplanowany i rozliczony zgodnie z przepisami. Powód nie zgłaszał pozwanej we wskazanych datach, że nie może świadczyć pracy z uwagi na zmęczenie czy złą kondycję psychofizyczną. Wedle pozwanej wypowiedzając umowę o pracę zawartą z powodem działała ona w ramach swobody doboru pracowników. Taki sposób rozwiązania umowy o pracę jest normalnym sposobem rozwiązania stosunku pracy, dlatego przyczyny go uzasadniające nie muszą być nadzwyczajne.

W piśmie procesowym wniesionym w dniu 8 marca 2021 r. strona pozwana wskazała, że powód był w stanie wykonać powierzone mu obowiązki w sposób zgodny z poleceniami pracodawcy bez naruszenia przepisów dotyczących czasu pracy kierowców. Decyzja o skróceniu dobowego odpoczynku należy do dysponenta, który planuje pracę kierowców. Powód nie zgłosił przy tym jakichkolwiek przeszkód natury psychofizycznej, które mogłyby wpłynąć na możliwość świadczenia przez niego pracy. Ocena czasu pracy powoda w dniu 9 lipca 2019 r. jest w ocenie pozwanej ambiwalentna

z punktu widzenia przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, bowiem powód odmówił tego dnia pracy ze względu na to, że nie chciał pracować z konkretnym klientem, nie podnosił zarzutów, że nie może wykonać pracy z uwagi na normy czasu pracy. Nadto pozwana zwróciła uwagę na wulgarny, obraźliwy język, którym posługiwał się powód, naruszając w ten sposób zasady współżycia społecznego. W dniu 10 lipca 2019 r. powód dostał polecenie podjechania jak najbliżej miejsca docelowego, by następnego dnia rano mógł sprawnie przejechać i uniknąć korków w okolicach A.. Strona pozwana przedłożyła wydruki mappek, które obrazują, że w tych okolicach znajdują się parkingi, gdzie powód mógł się zatrzymać. Strona pozwana wskazała, że w dniu 12 lipca 2019 r. powód nie zastosował się do poleceń dyspozytora i najpierw pojechał do D., gdzie ładunek nie był gotowy do pobrania, co spowodowało konieczność oczekiwania i zaburzyło cały plan dnia pracy powoda.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

W dniu 9 kwietnia 2018 r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. i A. M. zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 17 kwietnia 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. A. M. został zatrudniony jako kierowca na obszarze UE. W piśmie z dnia 9 kwietnia 2018 r. A. M. został poinformowany, że obowiązuje go dobowa i tygodniowa norma czasu pracy zgodnie z działem VI kodeksu pracy i zapisami ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowcy. Upřednio A. M. zawierał kolejne umowy z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na czas określony w okresach od 17 kwietnia 2016 r. do 16 lipca 2016 r., od 17 lipca 2016 r. do 16 lutego 2017 r., od 17 lutego 2017 r. do 16 września 2017 r.

### **Dowody:**

- umowa o pracę z dnia 9 kwietnia 2018 r. k. 88,
- umowy o pracę k. 100-101, 109-110, 164-165,
- informacja o warunkach zatrudnienia k. 92.

W piśmie z dnia 19 lipca 2019 r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. złożyła A. M. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 9 kwietnia 2018 r. za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako przyczyny wskazała:

- ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez naruszenie dyscypliny pracy i niedostosowanie się do poleceń pracodawcy w dniu 9 lipca 2019 r. wydanych pracownikowi przez koordynatora G. L. i odmówienie dalszego wykonywania obowiązków pracowniczych poprzez wypięcie naczepy i rozpoczęcie pauzy pomimo zaplanowanej dalszej trasy z udziałem pracownika powodując znaczne opóźnienie w dostarczeniu ładunku,
- ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez naruszenie dyscypliny pracy i niewykonanie polecenia pracodawcy w dniu 10 lipca 2019 r. wydanego pracownikowi przez koordynatora M. de R. i nieprzyjęcie ładunku przeznaczanego do transportu w odpowiednim miejscu i czasie, co naraziło pracodawcę na poniesienie szkody w znacznej wysokości i utraty kontrahentów,
- ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez naruszenie dyscypliny pracy i niezastosowanie się do poleceń pracodawcy w dniu 12 lipca 2019 r. wydanych pracownikowi przez koordynatora P. Ł. oraz M. de R. i powrót w miejsce parkingu zamiast miejsca docelowego wobec jasnych poleceń pracodawcy, wypięcie naczepy prowadzonego pojazdu bez zgody pracodawcy powodując opóźnienie w dostarczeniu ładunku i spowodowanie szkody po stronie pracodawcy w znacznej wysokości,
- utratę zaufania do pracownika powstałą w związku z naruszeniem obowiązków opisanych powyżej i ujawnieniem przez powoda lekceważącego stosunku do wykonywanych obowiązków, uniemożliwiająca dalszą współpracę z pracownikiem z uwagi na uzasadnione podejrzenie, że pracownik nadal będzie naruszał w ten sposób swoje podstawowe obowiązki pracownicze pomimo, że pracownik wiedział, że jego zachowanie poważnie zakłóci proces

pracy w zakładzie pracy i narazi pracodawcę na szkodę lub stworzy zagrożenie dla jego interesów, bowiem znana jest mu specyfika pracy kierowcy – jest kierowcą z długim stażem pracy, a nadto pracował w przeszłości u tego pracodawcy.

Oświadczenie zawierało pouczenie o prawie odwołania się do tutejszego Sądu w terminie 21 dni.

Oświadczenie zostało odebrane przez A. M. w dniu 24 lipca 2019 r.

### **Dowody:**

-oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę k. 7-8,

-potwierdzenie odbioru k. 173.

M. de R. jest przełożonym dysponentów. G. L., P. G., P. Ł. są dysponentami, byli przełożonymi A. M.. Wydają polecenia kierowcom, mają wgląd w czas pracy kierowców.

9 lipca 2019 r. A. M. wykonując obowiązki kierowcy w transporcie międzynarodowym na rzecz spółki (...) zażądał zmiany klienta grożąc, że w innym przypadku nie będzie pracował przez 6 tygodni. W systemie łączności T. napisał, że podczas wyczepienia naczepy w porcie „szwab go gonił”, „darł na niego ryja”, „jego noga w porcie pełnym gestapowców więcej nie postanie”, „to co widział sięgało o dawne faszystowskie N.”, „nie będzie przyjmował na klatę faszystowskich zachowań psychicznych szkopów w porcie”. Wskazał, że odmawia pracy dla tego klienta.

W dniu 10 lipca 2019 r. o godzinie 17:53 G. L. nakazał A. M. podpiąć naczepę i jechać. O godzinie 18:27 A. M. wskazał, że podcina naczepę, ale ma jeszcze godzinę pracy, dlatego pojedzie na bazę na pauzę i po pauzie ruszy, bo nie będzie pchał się w korki w stronę A., bowiem w okolicy nie ma parkingu. O godzinie 18:58 P. G. wydał polecenie A. M., by podjechał jak najbliżej miejsca rozładunku. O godzinie 19:02 A. M. wskazał, że ma pół godziny czasu pracy, po drodze nie ma parkingu, nie ma wyjścia i musi zjechać na parking firmy. O godzinie 19:06 P. G. wydał A. M. polecenie: „popracuj proszę na 15 godzin”. O godzinie 20:01 A. M. wskazał, by P. G. sam pracował, że on nie pracuje 15 godzin. Tego dnia A. M. nie wskazywał, że jest zmęczony.

11 lipca 2019 r. G. L. wskazał A. M. w jakiej kolejności ma dokonać załadunku w punktach załadunku – w pierwszej kolejności V., następnie D., a następnie V..

12 lipca 2019 r. A. M. dokonał załadunku niezgodnie ze wskazaniem G. L.. Jednego z załadunków w ogóle nie wykonał, bo było za późno ze względu na to, że czekał na załadunek w innym miejscu, bo tam załadunek nie był jeszcze gotowy. O godzinie 20:31 A. M. napisał, że jego czas pracy upływa o godzinie 20:30 i ma 20 min do D., dlatego zaczął pauzę. A. M. nie wskazywał, że jest zmęczony.

K. W. napisał skargę na A. M., w której wskazał, że straci klienta przez opóźnienia spowodowane przez A. K. zapłacił spółce (...) za 4 dni, a nie za 5 dni.

Na skutek wydarzeń z dni od 9 do 12 lipca 2019 r. M. de R., R. B. stracili zaufanie do A. M. jako kierowcy.

### **Dowody:**

-wydruki z systemu T. k. 9-31, 221-225,

-korespondencja e-mailowa, k. 184-212,

-zeznania świadka M. de R. k. 318-319,

-zeznania świadka R. B. k. 347-348.

A. M. obowiązywał równoważny system czasu pracy dopuszczający przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę, średnio 40 godzin tygodniowo w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym, a także indywidualny rozkład

czasu pracy ustalony przez pracodawcę, który przewidywał różne godziny rozpoczęcia i końca pracy, ponowne wykonywanie pracy przez niego w tej samej dobie nie stanowiło pracy w godzinach nadliczbowych, tygodniowy czas pracy A. M. łącznie z godzinami nadliczbowymi mógł być przedłużony do 60 godzin, jeśli średni tygodniowy czas pracy nie przekraczał 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym, pora nocna obejmowała czas pomiędzy 00:00 do 04:00 – wówczas czas pracy nie może przekraczać 10 godzin w ciągu doby.

W dniu 9 lipca 2019 r. A. M. rozpoczął pracę o godzinie 6:50 i zakończył ją o 19:53. Prowadził pojazd przez 5 godzin i 7 minut, korzystał ze skróconego dziennego okresu odpoczynku w wymiarze 10 godzin i 33 minuty. W celu maksymalnego wykorzystania czasu pracy mógł pracować maksymalnie do godziny 21:26, miał możliwość po odebraniu obowiązkowej przerwy w wymiarze 45 minut prowadzić pojazd przez 48 minut.

W dniu 10 lipca 2019 r. A. M. rozpoczął pracę o 6:26 i zakończył ją o 18:59. Prowadził pojazd przez 4 godziny i 3 minuty oraz korzystał z regularnego dziennego okresu odpoczynku w wymiarze 11 godzin i 5 minut. W celu maksymalnego wykorzystania czasu pracy mógł odebrać regularny dzienny okres odpoczynku w sposób alternatywny, który można wykorzystać w dwóch częściach, z których pierwsza musi nieprzerwanie trwać co najmniej 3 godziny, a druga co najmniej 9 godzin. Od godziny 14:57 do godziny 17:58 odbierał przerwę w wymiarze 3 godzin i 1 minuty, więc wystarczający byłby odpoczynek w wymiarze 9 godzin. W przypadku gdyby skorzystał z tego wariantu odpoczynku mógłby pracować maksymalnie do godziny 21:04, co dałoby możliwość prowadzenia pojazdu przez dodatkowe 2 godziny i 5 minut.

W dniu 12 lipca 2019 r. A. M. rozpoczął pracę o godzinie 7:31 i zakończył ją o godzinie 20:22. Prowadził pojazd przez 5 godzin i 22 minuty i korzystał z regularnego dziennego okresu odpoczynku w wymiarze 11 godzin i 6 minut. Ze względu na to, że w okresie pomiędzy dwoma tygodniowymi okresami odpoczynku wykorzystał trzy skrócone dniowe okresy odpoczynku w dniu 12 lipca 2019 r. był zobowiązany do odebrania regularnego odpoczynku dziennego. W związku z tymi nie mógł korzystać z przedłużonego czasu pracy.

#### **Dowody:**

- opinia biegłego sądowego k. 407-417, 469, 489-490,
- regulamin pracy k. 449-463, 255-269,
- wydruk z karty kierowcy i tachografu cyfrowego k. 227-236.

Wynagrodzenie A. M. liczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 4634,75 zł miesięcznie.

#### **Dowód:** wyliczenie wynagrodzenia k. 219.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań świadka M. de R., przesłuchania w charakterze strony R. B., przesłuchania na piśmie powoda, dokumentów przedłożonych przez strony, co do których nie podnoszono żadnych zarzutów, przy czym jedynie niektóre dokumenty z akt osobowych powoda okazały się przydatne, a także opinii biegłej sądowej z zakresu rozliczania czasu kierowców i analizy danych z tachografu. Zeznania świadka M. de R. i przesłuchanie R. B. należy uznać za wiarygodne, bowiem są zgodne ze sobą, uzupełniają się wzajemnie i korespondują z pozostałym materiałem dowodowym. Odnosząc się do przesłuchania powoda na piśmie należy wskazać, że jego przesłuchanie Sąd uznał częściowo za niewiarygodne. Sąd nie dał wiary powodowi co do tego, że nikt nie określił, kto jest jego przełożonym i kto był przełożonym dysponentów. Z akt osobowych powoda wynika, że pracuje od wielu lat jako kierowca w transporcie międzynarodowym, w tym od kilku lat w pozwanej spółce, za niewiarygodne należy więc uznać twierdzenia, że powód nie wiedział, że dysponenci, z którymi koresponduje za pomocą systemu T., tj. G. L., P. G., P. Ł., którzy wydawali mu polecenia, w czasie gdy powód był w trasie, są jego przełożonymi i mogą wydawać mu wiążące go polecenia. Powód wskazywał, że to nie M. de R. wydawał mu polecenia, na co wskazano w wypowiedzeniu umowy o pracę, jednak jak wynika z zeznań tego świadka był on przełożonym dysponentów, a dysponenci byli zaś przełożonymi powoda, choć w rzeczywistości M. de R. nie wydawał powodowi poleceń, to że

zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że dysponenti w poszczególnych dniach lipca 2019 r. wydawali powodowi polecenia. Powód w toku postępowania nie kwestionował samego faktu wydawania mu poleceń, zarzucał zaś sprzeczność tych poleceń z obowiązującymi przepisami regulującymi czas pracy kierowców. Sąd nie dał wiary powodowi co do tego, że informacje dysponenta w dniu 12 lipca 2019 r. co do zmiany kolejności miejsc załadunku były niejasne. Z korespondencji powoda z dysponentem wynika, że ten jasno opisał powodowi, w jakiej kolejności ma zrealizować załadunki. Jako niewiarygodne jawią się także twierdzenia powoda, że nie pamięta, czy w tamtym okresie zgłaszał pracodawcy zmęczenie czy zły stan samopoczucia, co uniemożliwiałoby powodowi kontynuowanie jazdy. Sąd zauważył, że powód dysponował korespondencją z tamtego okresu i na jej podstawie nie można stwierdzić, by powód zgłaszał tego typu problemy dysponentom. Przesłuchanie powoda jawi się niewiarygodne także z uwagi na to, że powód wielokrotnie wskazywał, że nie pamięta wielu zdarzeń ze względu na upływ czasu, nadto odpowiadał lakonicznie, często jedynym zdaniem, albo wskazywał odpowiedź „jak powyżej”. Przesłuchanie na piśmie jest specyficznym środkiem dowodowym ze względu na brak bezpośredniości, wskazać jednak należy, że o taki sposób przesłuchania wnioskował sam pełnomocnik powoda, powód jest zainteresowany rozstrzygnięciem sprawy, dlatego powinno mu zależeć, by wykazać okoliczności na które powołuje się w toku procesu. Nawet jeśli od zdarzeń w lipcu 2019 r. minęło sporo czasu, to powód winien odtworzyć w pamięci wskazane zdarzenia, tym bardziej, że – jak zresztą sam wskazywał – dysponował korespondencją z tamtego okresu.

Opinię biegłej sądowej z zakresu rozliczania czasu kierowców i analizy danych z tachografu należy uznać za jasną, sporządzoną w sposób rzetelny, zawierającą wnioski logiczne, nadto zgodną z tezą dowodową z postanowienia. Biegła sądowa zasadnie obliczając czas pracy powoda odniosła się do przepisów rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniającego Rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98 i uchylającego rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85. Jednocześnie biegła wskazała, że nie była w stanie dokonać pełnych obliczeń norm czasu pracy powoda wynikających z ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców bowiem nie miała wiedzy jaki system i rozkład czasu pracy obowiązywał powoda oraz jaki był okres rozliczeniowy czasu pracy przyjęty w pozwanej spółce. Uzupełniając opinię po zapoznaniu się z regulaminem pracy obowiązującym u pozwanej biegła sądowa, wykonując zobowiązanie Sądu, w piśmie z dnia 26 czerwca 2023 r. wskazała, że regulacje wynikające z regulaminu pracy obowiązujące w pozwanej spółce nie mają wpływu na ustalenia i wnioski biegłej zawarte w opinii głównej.

Pozwana nie kwestionowała opinii biegłej. Powód wniósł natomiast zarzuty do opinii biegłej sądowej w postaci pytań kierowanych do biegłej, między innymi o to czy wnioski biegłej mają charakter teoretyczny czy praktyczny z uwzględnieniem geolokalizacji pojazdu, czy biegła wzięła pod uwagę warunki drogowe, przepustowość na drodze, natężenie ruchu drogowego w tym okresie na określonych trasach, możliwość zaparkowania pojazdu w wyznaczonym do tego miejscu. Jak wynika z opinii biegłej dokonała ona analizy wydruków znajdujących się w aktach sprawy wizualizujących dzienną i tygodniową aktywność powoda jako kierowcy w okresie od 8 do 14 lipca 2019 r. i wskazała czas jego pracy w podziale na dobowe okresy rozliczeniowe od 8 do 12 lipca 2019 r. Pytania będące zarazem pośrednio zarzutami do opinii biegłej nie zasługują na uwzględnienie, dlatego nie było podstaw do przeprowadzenia dalszej opinii uzupełniającej w tym zakresie. Należy bowiem zauważyć, że aby biegła mogła odpowiedzieć na tak sformułowane pytania pełnomocnika powoda musiałaby dysponować materiałem dowodowym, z którego wynikałoby jakie warunki drogowe panowały na trasach, którymi poruszał się od 9 do 12 lipca 2019 r. powód, jaka była przepustowość drogi, natężenie ruchu na trasie, jak zlokalizowane były parkingi na trasie, tymczasem strona powodowa nie zaoferowała takiego materiału dowodowego, a to na niej spoczywał ciężar dowodu wykazania okoliczności, na które się powołuje. Skoro powód twierdzi, że wykonanie poleceń dysponentów nie było możliwe z uwagi na trudne warunki drogowe powinien to wykazać, w innym wypadku twierdzenia powoda są gołosłowne. Twierdzenia powoda podczas przesłuchania, że „w tych okolicach zawsze są korki” są niewystarczające biorąc pod uwagę, że dysponent wydał powodowi polecenie dojechania jedynie jak najbliżej celu. Biegła nie jest kompetentna, by odpowiadać na pozostałe pytania zawarte w zarzutach do opinii sprowadzające się do uzyskania odpowiedzi „jak miał postąpić powód w przypadku dalszego prowadzenia pojazdu i przekroczenia czasu w związku z brakiem możliwości zaparkowania pojazdu w wyznaczonym miejscu, kto ponosiłby odpowiedzialność za naruszenie czasu pracy, czy pracodawca mógłby

regresowo dochodzić naprawienia szkody wyrządzonej przekroczeniem czasu pracy, kto ostatecznie decyduje o możliwości dalszej jazdy i w oparciu o jakie przesłanki”. Nie jest rolą biegłej z zakresu rozliczania czasu pracy kierowców dokonywanie oceny materiału dowodowego i tworzenie merytorycznych koncepcji prowadzących do konkretnych rozstrzygnięć o faktach, które zresztą nie wynikają z materiałów, jakie przedstawiono jej do analizy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 32 § 1 k.p. każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Wypowiedzenie stanowi podstawowy sposób rozwiązania umowy zawartej na czas nieokreślony. W myśl art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Stosownie do treści art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia. Warto podkreślić, że Kodeks pracy nie zawiera enumeratywnie wymienionych przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. W związku z powyższym zasadność wypowiedzenia Sąd bada stosując oceny pozaustawowe indywidualne dla każdego przypadku.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 listopada 2022 r. sygn. akt III PSKP 1/22 pracodawca jest obowiązany podać w oświadczeniu doręczanym pracownikowi przyczynę swojej decyzji (art. 30 § 4 k.p.). Istotne jest również to, że - jak zgodnie przyjmuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego - wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością rozwiązania. Ujęcie przyczyn powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Podana przyczyna powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata - pracownika. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie jest ustalenie (w razie sporu), czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe.

Pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę może wskazać jako przyczynę utratę zaufania do pracownika. Utrata zaufania może wynikać z zawinionego jak i niezawinionego naruszenia obowiązków istotnych z punktu widzenia stanowiska pracy, na którym zatrudniony jest pracownik. Może także wynikać z każdego zachowania obiektywnie nieprawidłowego, budzącego wątpliwości co do jego rzetelności. Nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. W toku postępowania z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na utratę zaufania sąd ocenia zatem, czy zachodzi przypadek utraty zaufania uzasadniający wypowiedzenie umowy o pracę. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające), jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. W świetle dotychczasowego orzecznictwa przesłanki takie są spełnione w przypadku:

1) pracownika, któremu powierzono mienie z obowiązkiem wyliczenia się i który przez niewłaściwe wykonywanie swoich powinności powodował powstawanie w nim strat (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 1998 r., I PKN 387/98),

2) naruszenia przepisów finansowych przez pracownika zatrudnionego na stanowisku głównego księgowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99),

3) niemożności porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikającej z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażającej się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiająca się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00).

W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych zdarzeń, w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadnić utratę zaufania do pracownika, a następnie pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii, czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę.

Przekładając powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, że strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazując kilka przyczyn, dla których zdecydowała się na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Poniżej Sąd odniesienie do każdej ze wskazanych przyczyn.

Pierwszą z nich było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez naruszenie dyscypliny pracy i niedostosowanie się do poleceń pracodawcy w dniu 9 lipca 2019 r. wydanych pracownikowi przez koordynatora G. L. i odmówienie dalszego wykonywania obowiązków pracowniczych poprzez wypięcie naczepy i rozpoczęcie pauzy pomimo zaplanowanej dalszej trasy z udziałem pracownika powodując znaczne opóźnienie w dostarczeniu ładunku. W piśmie procesowym wniesionym w dniu 8 marca 2021 r. strona pozwana wskazała, że ocena czasu pracy powoda w dniu 9 lipca 2019 r. jest ambiwalentna z punktu widzenia przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powodowi bowiem powód odmówił tego dnia pracy ze względu na to, że nie chciał pracować z konkretnym klientem, nie podnosił zarzutów, że nie może wykonać pracy z uwagi na normy czasu pracy. Nadto pozwana zwróciła uwagę na wulgarny, obraźliwy język, którym posługiwał się powód, czym naruszył zasady współżycia społecznego. W świetle tych twierdzeń jedynie na marginesie należy wskazać, że z opinii biegłej sądowej wynika, że 9 lipca 2019 r. A. M. zakończył pracę o 19:53, jednak w celu maksymalnego wykorzystania czasu pracy mógł pracować maksymalnie do godziny 21:26, miał możliwość po odebraniu obowiązkowej przerwy w wymiarze 45 minut prowadzić pojazd przez 48 minut. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód tego dnia zażądał zmiany klienta, w innym przypadku zagroził, że nie będzie pracował 6 tygodni i chce wrócić do Polski. Napisał, że podczas wyczepienia naczepy w porcie „szwab go gonił”, „darł na niego ryja”, „jego noga w porcie pełnym gestapowców więcej nie postanie”, „to co widział sięgało o dawne faszystowskie N.”, „nie będzie przyjmował na klątę faszystowskich zachowań psychicznych szkopów w porcie”. Wskazał, że odmawia pracy dla tego klienta. Rację ma strona pozwana, że powód w korespondencji z dysponentem, który jest jego przełożonym używał obraźliwego języka, jednak nie ma podstaw, by stwierdzić, że powód nie dostosował się do wydanych przez dysponenta poleceń i odmówił dalszego wykonywania zadań. Powód poinformował dysponenta, że żąda zmiany klienta, jednak z analizy korespondencji z tego dnia wynika, że czekał na ustosunkowanie się do tego żądania. Dysponent napisał powodowi: „zobaczmy co z tym zjazdem, proszę póki co weź naczepę i odepnij, zobaczmy co będzie dalej”, powód wykonał polecenia dysponenta tego dnia, o czym meldował za pomocą systemu komunikacji pracowników.

Sąd zauważył, że plecenie wypięcia naczepy zostało przez powoda na dyspozytorze niejako wymuszone. Postawa powoda, w szczególności jego wypowiedzi w systemie komunikacyjnym, jednoznacznie świadczyły o tym, że nie ma on zamiaru wykonywać obowiązków w sposób przewidziany przez pracodawcę i w czasie jaki pracodawca zaplanował w związku z obowiązującymi go kontraktami. Powód przedstawiał własną wizję co do tego z jakim kontrahentem pozwanej chce, a przede wszystkim nie chce współpracować. Przedstawiał odmienną ocenę możliwości dalszego realizowania obowiązków pracowniczych w tym dniu, niż dyspozytor koordynujący prowadzenie pojazdu przez powoda. Z opinii biegłej wynika, że powód nie wykorzystał w pełni czasu pracy, w tym czasie pracy kierowcy, na

realizację obowiązków służbowych. Wymusił na dyspozytorze umożliwienie mu korzystania z przerwy na odpoczynek dobowy.

Drugą z przyczyn było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez naruszenie dyscypliny pracy i niewykonanie polecenia pracodawcy w dniu 10 lipca 2019 r. wydanego pracownikowi przez koordynatora M. de R. i nieprzyjęcie ładunku przeznaczonego do transportu w odpowiednim miejscu i czasie, co naraziło pracodawcę na poniesienie szkody w znacznej wysokości i utraty kontrahentów.

Z materiału zgromadzonego w aktach sprawy, w tym korespondencji pomiędzy powodem a dysponentem G. L. wynika, że o godzinie 17:53 G. L. nakazał A. M. podpiąć naczepę i jechać, o godzinie 18:27 A. M. wskazał, że podpina naczepę, ale ma jeszcze godzinę pracy, dlatego pojedzie na bazę na pauzę i po pauzie ruszy, bo nie będzie pchał się w korki w stronę A., bowiem w okolicy nie ma parkingu. Z opinii biegłej sądowej wynika, że w tym dniu A. M. rozpoczął pracę o 6:26 i zakończył ją o 18:59. Prowadził pojazd przez 4 godziny i 3 minuty oraz korzystał z regularnego dziennego okresu odpoczynku w wymiarze 11 godzin i 5 minut. W celu maksymalnego wykorzystania czasu pracy mógł odebrać regularny dzienny okres odpoczynku w sposób alternatywny, który można wykorzystać w dwóch częściach, z których pierwsza musi nieprzerwanie trwać co najmniej 3 godziny, a druga co najmniej 9 godzin. Powód od godziny 14:57 do godziny 17:58 odbierał przerwę w wymiarze 3 godzin i 1 minuty, więc wystarczający byłby odpoczynek w wymiarze 9 godzin. W przypadku gdyby skorzystał z tego wariantu odpoczynku mógłby pracować maksymalnie do godziny 21:04, co dałoby możliwość prowadzenia pojazdu przez dodatkowe 2 godziny i 5 minut. W świetle tych okoliczności wskazać należy, że powód nie ma racji twierdząc, że pracownik strony pozwanej wydawał mu polecenia sprzeczne z przepisami o czasie pracy kierowców O godzinie 19:06 P. G. poprosił powoda, by ten popracował na 15 godzin – co oznaczało opcję, o której w opinii pisze biegła sądowa, tj. odebrania okresu odpoczynku w dwóch częściach – co najmniej 3 godziny i co najmniej 9 godzin. Zarówno z korespondencji pomiędzy powodem a dysponentem i zeznań świadka wynika, że przedstawicielom pracodawcy zależało na tym, by powód dojechał jak najbliżej miejsca rozładunku, do którego pozostawało mu 130 km. Powód tego dnia mógł więc maksymalnie pracować do 21:04, tymczasem zakończył pracę o 18:59, pomimo poleceń dysponenta, by starał się dojechać jak najbliżej miejsca rozładunku. Sam powód podczas przesłuchania potwierdził, że „praca na 15 godzin” oznacza w praktyce przedłużenie aktywności kierowcy przy skróceniu odpoczynku dobowego do 9 godzin i zdarzało mu się już wcześniej pracować przy tak skróconym odpoczynku dobowym. Skoro powód mógł pracować tego dnia jeszcze 2 godziny, to mógł pokonać jakiś odcinek pozostałych do przejechania 130 km, w zależności od korków na trasie, natężenia ruchu. Skoro dysponent wydał powodowi jasne polecenie, by starał się podjechać jak najbliżej, to nie oznaczało, że oczekuje od powoda, że tego dnia dojedzie do celu, lecz powinien spróbować choćby do celu się zbliżyć. Twierdzenia powoda, że nie robiąc paury w momencie, w którym uważał to za słuszne naruszyłyby obowiązujący go czas pracy kierowcy są niezasadne, nawet gdyby na trasie – zgodnie z zarzutami powoda – pojawiłyby się korki, większe natężenie ruchu, to powodowi w ciągu tych 2 godzin udałoby się przejechać jakiś odcinek trasy, co przybliżyłoby go do celu. Odnosząc się zaś do twierdzeń powoda, że gdyby pojechał dalej, to nie znalazłby miejsca parkingowego, wskazać należy, że strona pozwana zasadnie podnosi, że powód mógł poinformować dysponenta, by ten poszukał mu miejsca parkingowego skoro wydaje mu polecenie dalszej jazdy, nadto strona pozwana przedłożyła mapki, na których zaznaczone były miejsca parkingowe, strona powodowa nie odniosła się do tego pisma w żaden sposób. Niewystarczające są argumenty powoda, że na tej trasie zawsze są korki, zaprzestanie pracy na 2 godziny przez zakończeniem dozwolonego czasu pracy jawi się jako sprzeczne z zasadami logicznego myślenia.

Trzecią z przyczyn było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez naruszenie dyscypliny pracy i niezastosowanie się do poleceń pracodawcy w dniu 12 lipca 2019 r. wydanych pracownikowi przez koordynatora P. L. oraz M. de R. i powrót w miejsce parkingu zamiast miejsca docelowego wobec jasnych poleceń pracodawcy, wypięcie naczepy prowadzonego pojazdu bez zgody pracodawcy powodując opóźnienie w dostarczeniu ładunku i spowodowanie szkody po stronie pracodawcy w znacznej wysokości.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że 12 lipca 2019 r. A. M. dokonał załadunku niezgodnie ze wcześniejszymi wskazaniem G. L.. Dysponent – wbrew twierdzeniom powoda – jasno wskazał w jakiej kolejności powód ma dokonać załadunku w punktach załadunku – w pierwszej kolejności V., następnie D., a na końcu V..



Powód jednego z załadunków w ogóle nie wykonał, bo było za późno ze względu na to, że czekał na załadunek w innym miejscu, bo tam załadunek nie był jeszcze gotowy. O godzinie 20:31 A. M. napisał, że jego czas pracy upływa o godzinie 20:30 i ma 20 min do D., dlatego zaczął pauzę. Z opinii biegłej sądowej rzeczywiście wynika, że A. M. rozpoczął pracę o godzinie 7:31 i zakończył ją o godzinie 20:22. Prowadził pojazd przez 5 godzin i 22 minuty i korzystał z regularnego dziennego okresu odpoczynku w wymiarze 11 godzin i 6 minut. Ze względu na to, że w okresie pomiędzy dwoma tygodniowymi okresami odpoczynku wykorzystał trzy skrócone dzienne okresy odpoczynku w dniu 12 lipca 2019 r. był zobowiązany do odebrania regularnego odpoczynku dziennego. W związku z tymi powód nie mógł korzystać z przedłużonego czasu pracy. Biorąc pod uwagę te okoliczności wskazać należy, że powód zasadnie podnosił, że nie może prowadzić pojazdu, choć do miejsca docelowego pozostało mu 20 km, jednak zważyć należy, że wcześniej powód dokonał załadunku niezgodnie z wcześniejszymi wytycznym G. L., który dzień wcześniej jasno sprecyzował mu kolejność załadunków. Jest zatem wysoce prawdopodobne, że powód z własnej inicjatywy doprowadził do nieefektywnego wykorzystania swojego czasu pracy i w efekcie do niewykonania nałożonych na niego obowiązków służbowych ignorując polecenia pracodawcy.

Strona pozwana wykazała, że klient W. napisał skargę na A. M., w której wskazał, że straci klienta przez opóźnienia spowodowane przez powoda. Z zeznań świadków wynika, że klient ten zapłacił stronie pozwanej wynagrodzenie za 4 dni, a nie za 5 dni z uwagi na opóźnienia, przez co strona pozwana poniosła szkodę finansową.

Ostatnią z przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę była utrata zaufania do pracownika powstała w związku z naruszeniem obowiązków w dniach od 9 do 12 lipca 2019 r. i ujawnieniem przez powoda lekceważącego stosunku do wykonywanych obowiązków, uniemożliwiająca dalszą współpracę z pracownikiem z uwagi na uzasadnione podejrzenie, że pracownik nadal będzie naruszał w ten sposób swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Pozwana uznała, że pracownik naruszał swoje obowiązki, pomimo że wiedział, że jego zachowanie poważnie zakłóci proces pracy w zakładzie pracy i narazi pracodawcę na szkodę lub stworzy zagrożenie dla jego interesów, bowiem znana jest mu specyfika pracy kierowcy – jest kierowcą z długim stażem pracy, a nadto pracował w przeszłości u tego pracodawcy.

W ocenie Sądu opisane wyżej naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda mogły uzasadniać utratę zaufania strony pozwanej do powoda. Powód zarówno 10, jak i 12 lipca 2019 r. nie wykonał obowiązków zgodnie z poleceniami przełożonych, 10 lipca 2019 r. mógł kontynuować jazdę tak, by dotrzeć jak najbliżej celu, zaś 12 lipca 2019 r. nie wykonał załadunków w nakazanej przez dysponenta kolejności, co doprowadziło do poniesienia szkody przez stronę pozwaną – klient zapłacił jej jedynie za 4 dni, a nie 5 dni, nadto sam klient pozwanej napisał skargę na powoda. Powód w korespondencji z przełożonymi dysponentami posługiwał się słownictwem obraźliwym i wulgarnym. Powód dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pomimo wieloletniej pracy jako kierowca w transporcie międzynarodowym. W świetle tych okoliczności należy stwierdzić, że pozwana mogła utracić zaufanie do powoda. Z przesłuchania R. B., który był słuchany za stronę pozwaną wynika jednoznacznie, że utracił on zaufanie do powoda, potwierdzają to także zeznania świadka M. de R..

Zdaniem Sądu zachowanie powoda w dniach od 9 do 12 lipca 2019 r. cechuje niechęć do wykonywania w sposób prawidłowy i efektywny obowiązków służbowych na rzecz pozwanej. Z okoliczności faktycznych wynika, że powód zlekceważył całkowicie interesy pracodawcy, do których ochrony jako pracownik jest zobowiązany. Priorytetem dla niego pozostawała własna wygoda. Trzymał się własnych koncepcji wykonywania pracy kierowcy, niezgodnych z ideą pracodawcy. Jednocześnie z jego wypowiedzi i sposobu postępowania wynika, że cele ekonomiczne pozwanej w ogóle go nie interesują.

W świetle tych okoliczności żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w związku z niezasadnym wypowiedzeniem przez stronę pozwaną umowę o pracę nie zasługuje na uwzględnienie.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1, 1<sup>1</sup>, 3 k.p.c. W związku z tym, że powód jest stroną przegraną powinien zwrócić stronie pozwanej koszty postępowania, na które złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 180 zł ustalone na podstawie Zgodnie z uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r. sygn. akt I PZP 6/10 mającej moc zasady prawnej, stawka wynagrodzenia radcowskiego określona obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 znajduje

odpowiednie zastosowanie w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 k.p., zaś wyrażona w tej uchwale argumentacja jest aktualna również w przypadku odszkodowań dochodzonych na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)