

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Tyrka (spr.)
Sędziowie:	SSO Teresa Kalinka SSR del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa R. L. (L.)

przeciwko T. B. (B.)

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 12 marca 2018 r. **sygn. akt** IV P 41/17

- 1) oddala apelację;
- 2) zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym;
- 3) przyznaje od Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Gliwicach na rzecz adwokat D. B. kwotę 73,80 zł (siedemdziesiąt trzy złote i osiemdziesiąt groszy) tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu,
w tym podatek od towarów i usług.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 78/18

UZASADNIENIE

Powód R. L. domagał się zasądzenia od pozwanego T. B. na swoją rzecz kwoty 2 303 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Na uzasadnienie podano, że dnia 31 stycznia 2017 roku powód otrzymał oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu odmowy wyjazdu w podróż służbową samochodem ciężarowym w niedzielę dnia 29 stycznia 2017 roku o godzinie 16:00. W ocenie powoda odmowa wykonania polecenia służbowego była uzasadniona, gdyż powód wrócił z trasy w sobotę dnia 28 stycznia 2017 roku około godziny 2:00 w nocy, i tym samym zgodnie z ustawą o czasie pracy kierowców miał prawo do tygodniowego nieprzerwanego odpoczynku w ilości co najmniej 45 godzin. Powód zaprzeczył, aby naruszał bezpieczeństwo poprzez niewykonywanie poleceń służbowych. Powód zarzucił pracodawcy, że nie wyposażył go w odzież ochronną niezbędną do pracy w niskich temperaturach, jak i w obuwiu robocze niezbędne przy obsłudze wózków. Powód zaprzeczył, aby porzucił pracę. Powód wniósł o zwolnienie go z kosztów postępowania i ustanowienie pełnomocnika z urzędu.

Pozwany T. B. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego.

Na uzasadnienie podano, że pozwany zawarł z powodem umowę o pracę na okres próbny do dnia 12 marca 2017 roku, i dnia 31 stycznia 2017 roku wręczył powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu niewykonania poleceń służbowych, naruszenia bezpieczeństwa w czasie pracy (przekroczenia czasu pracy), zniszczenia własności firmy oraz narażania na konieczność poniesienia wysokich kosztów związanych z naprawą pojazdu, porzucenie pracy w dniu 30 stycznia 2017 roku. Pozwany, odnosząc się do pierwszej z przyczyn wyjaśnił, że kierowcy po zakończonym kursie, zgodnie z poleceniem służbowym mieli obowiązek przekazać kluczyki, dokumenty do pojazdu oraz wszelkie dokumenty związane z wykonywaniem transportu obecnemu w siedzibie firmy, znajdującej się na terenie parkingu, pracodawcy T. B. lub spedytorowi G. J.. W przypadku, gdy w/w byliby nieobecni, każdy kierowca miał wyznaczone tzw. „korytko”, w którym powinien zostawić dokumenty oraz kluczyki do pojazdu. Pozwany podniósł, że pomimo powyższego polecenia służbowego, powód w dniu 17 stycznia 2017 roku po zakończonym kursie pozostawił na parkingu pozwanego pojazd ciężarowy całkowicie niezabezpieczony (otwarty z kluczykami w stacyjce i wszelkimi dokumentami w środku), nadto w samochodzie znajdował się towar w postaci 22 ton mleka. Pozwany wyjaśnił, że o powyższym fakcie powód poinformował go sms-em dopiero godzinę po zaistnieniu zdarzenia. Wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę naruszenie zasad bezpieczeństwa polegało na przekroczeniu w dniu 27 stycznia 2017 roku czasu pracy – powód zamiast zatrzymać się na parkingu najpóźniej o godzinie 21:30, jednak kontynuował jazdę do godziny 00:00. Powyższe skutkowało naruszeniem obowiązku 9 godzinnego odpoczynku dobowego, który powinien się zakończyć o godzinie 07:05 następnego dnia, i narażało pracodawcę na wynikające z przepisów kary. Pozwany podniósł, że podobne sytuacje miały miejsce w dniach 17 i 24 stycznia 2017 roku. Z kolei wskazanie w rozwiązaniu stosunku pracy zniszczenie własności firmy oraz narażenie na konieczność poniesienia wysokich kosztów związanych z naprawą pojazdu polegało na tym, że w dniu 16 stycznia 2017 roku powód wyjechał w trasę do P. oraz Ł., i następnego dnia na drodze krajowej nr (...) pod P. „zakopał” pojazd w śniegu. W związku z tym konieczne było podniesienie pojazdu dźwigiem, co naraziło pracodawcę na straty materialne i jednocześnie doszło do uszkodzenia opony. Odnosząc się do ostatniej z przyczyn – porzucenia pracy, pozwany wyjaśnił, że dnia 29 stycznia 2017 roku powód miał wyjechać w trasę na Węgry, jednakże sms-em poinformował, że nie stawi się do pracy i nie wyjedzie w trasę. Podobna sytuacja miała miejsce następnego dnia. Pozwany podał, że powód od dnia 27 stycznia 2017 roku nie odbierał od niego telefonów. Końcowo podniósł, że powód miał pełną świadomość obowiązków wynikających z umowy o pracę, polegających na wykonywaniu poleceń służbowych, dbania o mienie pracodawcy, przestrzegania norm czasu pracy kierowcy, podejmowania zleconych przez niego wyjazdów.

Postanowieniem z dnia 13 kwietnia 2017 roku Sąd Rejonowy ustanowił dla powoda pełnomocnika z urzędu i zwolnił go z kosztów sądowych w całości.

Wyrokiem z dnia 12 marca 2018 roku Sąd Rejonowy w punkcie pierwszym oddalił powództwo, w punkcie drugim zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów

zastępstwa procesowego, w punkcie trzecim orzekł o kosztach pomocy prawnej świadczonej z urzędu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony u pozwanego dnia 13 stycznia 2017 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 12 marca 2017 roku na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód otrzymywał drogą sms-ową polecenia służbowe, dotyczące kursu samochodem ciężarowym z towarem.

Sąd Rejonowy ustalił, że zasadniczo załadunku i rozładunku towarów na samochody należące do pozwanego dokonywali pracownicy magazynów. Zdarzało się, że gdy pracownicy magazynów byli zajęci, kierowcy zatrudnieni u pozwanego samodzielnie z użyciem wózków widłowych lub elektrycznych paletowych dokonywali załadunku i rozładunku przewożonych towarów. Powód posiadał uprawnienia na obsługę wózka widłowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 16 stycznia 2017 roku powód wyjechał w trasę do P. oraz Ł.. Wracając następnego dnia, zatrzymał się na parkingu stacji paliwowej, przy drodze krajowej nr (...) pod P.. Z bliżej niewyjaśnionych przyczyn, powód zjechał z odsnieżonej drogi wewnętrznej na ogrodzony krawężnikiem nieodsnieżony pas zieleni i „zakopał” pojazd w śniegu. W związku z tym konieczne było podniesienie pojazdu dźwigiem. Uszkodzeniu uległa opona pojazdu. Ubezpieczyciel pozwanego odmówił wypłaty odszkodowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że w pozwanej firmie obowiązuje zasada, że kierowcy po zakończonym kursie mają obowiązek przekazać kluczyki, dokumenty do pojazdu oraz wszelkie dokumenty związane z wykonywaniem transportu obecnemu w siedzibie firmy, znajdującej się na terenie parkingu, pozwanemu T. B. lub spedytorowi G. J.. W przypadku, gdy w/w są nieobecni każdy kierowca ma wyznaczone tzw. „korytko”, w którym zostawia dokumenty oraz kluczyki do pojazdu. Powód został o tej zasadzie poinformowany. W dniu 17 stycznia 2017 roku powód po zakończonym kursie pozostawił na parkingu dzierżawionym przez pozwanego niezabezpieczony pojazd ciężarowy (otwarty z kluczykami w stacyjce i wszelkimi dokumentami w środku), nadto z towarem w postaci 22 ton mleka. O pozostawieniu samochodu powód poinformował pozwanego sms-em dopiero godzinę po zaistnieniu zdarzenia wskazując, że rezygnuje z pracy, z uwagi na brak działającego ogrzewania w kabinie i konieczność załadunku i rozładunku z użyciem wózków paletowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 25 stycznia 2017 roku powód odbył kurs na trasie z P. do F. M. w Czechach. W dniu 27 stycznia 2017 roku powód przekroczył czas pracy, gdyż zamiast zatrzymać się na parkingu najpóźniej o godzinie 21:30, kontynuował jazdę do godziny 00:00. Każdy z kierowców ma elektroniczny tzw. czip z historią jazdy do 28 dni wstecz. Policja i Inspekcja Transportu Drogowego są uprawnione do sprawdzania historii jazdy. Za przekroczenie norm czasu pracy na pracodawcę nakładane są kary w wysokości do 2 000 zł, a na pracownika pomiędzy 500 zł a 1000 zł. Dnia 29 stycznia 2017 roku powód miał wyjechać w trasę na Węgry, jednakże w formie sms-a poinformował pozwanego, że nie stawi się do pracy i nie wyjedzie w trasę. Podobna sytuacja miała miejsce następnego dnia.

Sąd Rejonowy ustalił, że dnia 31 stycznia 2017 roku pozwany wręczył powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano: niewykonanie poleceń służbowych, naruszenie bezpieczeństwa w czasie pracy (przekroczenia czasu pracy), zniszczenie własności firmy oraz narażanie na konieczność poniesienia wysokich kosztów związanych z naprawą pojazdu, jak również porzucenie pracy w dniu 30 stycznia 2017 roku.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny między innymi na podstawie zeznań świadka G. J., pozwanego T. B. oraz częściowo w oparciu o zeznania powoda, ale tylko w zakresie, w jakim były one zbieżne z wyżej wskazanymi dowodami. Sąd Rejonowy oddalił wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z wyniku badania radiologicznego i opinii biegłego lekarza ortopedy uznając, że okoliczność na którą zawnioskowano dowód, to jest doznanie przez powoda uszczerbku na zdrowiu na skutek pracy fizycznej wykonywanej na rzecz pozwanego, nie ma rozstrzygającego znaczenia w sprawie o odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy zaznaczył, że praca powoda świadczona na rzecz pozwanego trwała nieco ponad dwa tygodnie i ograniczyła się do kilku kursów, przy czym załadunku i rozładunku dokonywali zasadniczo pracownicy magazynów; natomiast jeśli robili to kierowcy, używali do tego wózków widłowych i paletowych.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie. Zgodnie z treścią 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. W wymiarze przedmiotowym art. 52 k.p. ma zastosowanie do wszelkich rodzajów kodeksowych umów o pracę - lege non distinguente - także terminowych.

Sąd Rejonowy podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2005 roku, w sprawie II PK 305/04). Sąd Rejonowy podniósł, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie zgodnie przyjmuje się, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym we wskazanym przepisie może być tylko czyn pracownika przez niego zawiniony, który zarazem stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że prowadził postępowanie w granicach przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę; istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, w sprawie I PK 112/06).

Sąd Rejonowy wskazał, że z powodem rozwiązano umowę o pracę z powodu niewykonania poleceń służbowych, naruszenia bezpieczeństwa w czasie pracy (przekroczenia czasu pracy), zniszczenia własności firmy oraz narażania na konieczność poniesienia wysokich kosztów związanych z naprawą pojazdu, jak również porzucenia pracy w dniu 30 stycznia 2017 roku. Zgodnie z art. 100 §1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Według art. 100 § 2 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności: przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy; przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku; przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych; dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę; przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach; przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

W ocenie Sądu Rejonowego z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód nie wypełnił ciążącego na nim, jako pracownikowi, obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i obowiązku dbania o mienie pracodawcy. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że w dniu 17 stycznia 2017 roku powód po zakończonym kursie pozostawił na parkingu współdzierzawionym przez pozwanego z innymi podmiotami gospodarczymi niezabezpieczony pojazd ciężarowy (otwarty z kluczykami w stacyjce i wszelkimi dokumentami w środku), nadto z towarem w postaci 22 ton mleka. O pozostawieniu samochodu powód poinformował pozwanego sms-em dopiero godzinę po zaistnieniu zdarzenia wskazując, że rezygnuje z pracy z uwagi na brak działającego ogrzewania w kabinie i konieczność załadunku i rozładunku z użyciem wózków paletowych. Sąd Rejonowy podkreślił, że w związku z powyższym faktem powód nie zastosował się do polecenia przełożonych, aby w sytuacji nieobecności pozwanego bądź spedytora pozostawić dokumenty oraz kluczyki do pojazdu w specjalnie do tego przeznaczonym korytku. Jako wysoce naganne ocenił Sąd Rejonowy pozostawienie przez powoda niezabezpieczonego towaru o znacznej wartości, którego ewentualna kradzież mogłaby narazić interesy pozwanego.

Nie budziło wątpliwości Sądu Rejonowego, że w dniu 17 stycznia 2017 roku powód swoim działaniem doprowadził do uszkodzenia pojazdu pozwanego; jednakże późniejsze zachowanie pozwanego, który dopuścił powoda do dalszej

pracy wskazuje, że początkowo nie dopatrywał się on w tym zdarzeniu umyślnego działania powoda, czy też rażącego niedbalstwa z jego strony i dopiero późniejsze naganne zachowanie powoda spowodowało, że okoliczność ta wskazana została, jako jedna z przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło naruszenie przez powoda zasad bezpieczeństwa w czasie pracy (przekroczenia czasu pracy). W dniu 27 stycznia 2017 roku powód przekroczył bowiem czas pracy, gdyż zamiast zatrzymać się na parkingu najpóźniej o godzinie 21:30, kontynuował jazdę do godziny 00:00. Powyższe jednoznacznie wynikało z raportu tygodniowego kierowcy i raportu naruszeń kierowcy. W przypadku kontroli przez Policję lub Inspekcję Transportu Drogowego takie działanie powoda narażało pozwanego na karę finansową.

Odnosząc się do wskazanego w oświadczeniu porzucenia pracy Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z ugruntowanym w literaturze stanowiskiem nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy jak najbardziej może stanowić przesłankę zwolnienia dyscyplinarnego, a to ze względu na to, że zachowanie to może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika jego podstawowych obowiązków. Biorąc pod uwagę okoliczności konkretnego przypadku, nawet taka jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność może być przyczyną natychmiastowego zwolnienia pracownika, ponieważ przepisy w żaden sposób nie precyzują ile miałyby trwać taka nieobecność. Na pracowniku ciąży obowiązek powiadomienia pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności oraz długości jej trwania najpóźniej w drugim dniu tej nieobecności. Niedopełnienie przez pracownika tego obowiązku, powoduje powstanie domniemania porzucenia przez niego pracy. Pracownik może je obalić, wykazując zaistnienie szczególnych okoliczności usprawiedliwiających zaniechanie wykonania obowiązku w przewidzianym terminie, jak np. obłożna choroba lub inne zdarzenie losowe. Z kolei w wyroku z dnia 14 grudnia 2000 roku, w sprawie I PKN 150/00 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, pomimo uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie. Powód próbował tłumaczyć swoje niestawiennictwo w pracy przepisami ustawy o czasie pracy kierowców, z których miał według niego wynikać obowiązkowy tygodniowy odpoczynek. Twierdzeniom tym Sąd Rejonowy nie dał jednak wiary, gdyż uwzględniając czas pracy powoda z poprzedniego tygodnia i regulacje ustawy nie było przeszkód, aby powód stawiał się do pracy i wyjechał w trasę.

W ocenie Sądu Rejonowego, powód dopuścił się przynajmniej uchybień stanowiących rażące naruszenia obowiązków pracowniczych w postaci braku dbałości o mienie pracodawcy mogącego narazić pracodawcę na szkodę, w postaci niestosowania się do poleceń służbowych oraz naruszenia zasad bezpieczeństwa pracy i nieświadczenia umówionej pracy (porzucenie pracy). Naruszenia te zdaniem Sądu Rejonowego uzasadniały rozwiązanie umowy w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. §9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1800, ze zm.) oraz § 2 - 4 i § 15 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz. U. z 2016 roku, poz. 1714).

Apelację w części dotyczącej kwoty 768 zł tytułem odszkodowania wywiódł powód, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 768 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, ewentualnie uchylenie zaskarżonej części wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. Nadto, pełnomocnik z urzędu wniósł o przyznanie mu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu w postępowaniu apelacyjnym oświadczając, że koszty te nie zostały opłacone przez powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi powód zarzucił:

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegający na ustaleniu, że powód dnia 16 stycznia 2017 roku na parkingu stacji paliw zjechał z nieośnieżonej drogi wewnętrznej na ogrodzony krawężnikiem nieośnieżony pas zieleni, gdzie „zakopał” pojazd w śniegu podczas, gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie sposób wyciągnąć takich wniosków,

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegający na ustaleniu, że w dniu 17 stycznia 2017 roku powód pozostawił na parkingu współdzierzawionym przez pozwanego niezabezpieczony pojazd ciężarowy i poinformował pozwanego o tym fakcie dopiero godzinę po zaistnieniu zdarzenia podczas, gdy z zabranego materiału dowodowego wynika, iż pracownik pozwanego G. J. wiedział o powrocie powoda do bazy w chwili jego wjazdu na parking,

- naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów polegającą na uwzględnieniu jedynie dowodów przemawiających na korzyść pozwanego i pominięciu dowodów wskazujących, iż działanie powoda miały charakter usprawiedliwiony,

- naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie pełnej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, tj. niewskazanie przyczyn, dla których Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności i mocy dowodowej części zeznań powoda oraz niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa w części odnoszącej się do czasu pracy kierowcy,

- naruszenie art. 8 pkt 6 w związku z art. 4 lit. h) rozporządzenia (WE) Nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 roku (Dz.U.U.E.L. 06.102.1 ze zm.) poprzez jego niezastosowanie odnośnie przysługującego powodowi tygodniowego wypoczynku.

Na uzasadnienie podano, że dnia 16 stycznia 2017 roku samochód kierowany przez powoda utknął na miejscu parkingowym przykrytym warstwą śniegu, a nie na pasie zieleni. Powód zarzucił, że ustalenia faktyczne w tym zakresie nie mogą znaleźć oparcia w zeznaniach pracodawcy i świadka G. J., którzy nie byli na miejscu zdarzenia; natomiast dokumentacja ubezpieczyciela odmawiająca wypłaty odszkodowania jest wątpliwa, bowiem ubezpieczyciel jest zainteresowany, aby nie wypłacać świadczeń. Powód podał, że dnia 17 stycznia 2017 roku informował G. J. o przyjeździe na bazę i pozostawieniu pojazdu, bowiem w biurze nikogo nie zastał, a pracownik ochrony odmówił przyjęcia kluczyka z pojazdu. Powód podał, że był zmęczony zdarzeniem z dnia 16 stycznia 2017 roku i dlatego udał się do domu. Powód wskazał, że przekroczenie czasu pracy było związane koniecznością terminowego dostarczenia towaru. Powód nie przekraczał czasu pracy z własnego wyboru, tylko dostosowywał się do ustalonych godzin przewidzianych na załadunek i rozładunek towarów. Powód wskazał, że przepisy unijne wskazują na tygodniowy odpoczynek kierowcy, trwający co najmniej 45 godzin. Pozwany zamierzał zastosować 24 godzinny odpoczynek, na co powód nie wyraził zgody. Powód podniósł, że świadczył pracę przez tydzień (od dnia 22 stycznia 2017 roku do godziny 23:55 dnia 27 stycznia 2017 roku) i potrzebował odpoczynku). Powód poinformował G. J., że nie pojedzie na Węgry dnia 29 stycznia 2017 roku o godzinie 17:00, bowiem ma prawo do odpoczynku, i wyjedzie w poniedziałek dnia 30 stycznia 2017 roku. Powód dodał, że ustnie ustalili z pozwanym, że transport będzie wykonywał od poniedziałku do piątku, a weekendy będzie miał wolny. Pozwany sam w zeznaniach wskazał, że wyjazdy będą się odbywały w niedziele po godzinie 22:00, ta pora dla transportu spożywczego nie jest już traktowana jako weekend. Powód zwrócił uwagę, że harmonogram pracy był ustalany drogą sms-ową. Powód dnia 30 stycznia 2017 roku dopytywał się, czy w tym dniu ma stawić się w pracy.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu apelacyjnym.

Na uzasadnienie podano, że apelacja powoda jest bezzasadna. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, ocenił materiał dowodowy i rozstrzygnął spór między stronami. Pozwany podał, że zdarzenia z dnia 16 stycznia 2017 roku („zakopanie” pojazdu w śniegu) Sąd Rejonowy nie uznał jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Pozwany podał, że powód miał świadomość, jaka jest procedura przy zdawaniu

kluczyków i dokumentów po powrocie z trasy. Powód posiadał imienne „korytko”, w którym należało zostawić kluczyki i dokumenty po powrocie do bazy, w sytuacji, gdy biuro byłoby zamknięte. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód pozostawił samochód z kluczykami, dokumentami i towarem, i opuścił zakład pracy; natomiast w tym czasie był pracownik G. J.. Bez znaczenia jest okoliczność, że powód po opuszczeniu zakładu pracy poinformował G. J. o pozostawieniu pojazdu z kluczykami i dokumentami. Pozwany podał, że dnia 27 stycznia 2017 roku powód przekroczył normę czasu pracy, nie będąc związanym godziną załadunku i rozładunku, bowiem wracał pustym pojazdem na bazę. Przekroczenie czasu nie było usprawiedliwione. Powód w tym dniu przekroczył czas pracy o 2 i pół godziny, czym naruszył zasady bezpieczeństwa w czasie pracy. Pozwany dodał, że chybiony jest zarzut naruszenia prawa materialnego, a to art. 8 pkt 6 w związku z art. 4 lit. h) rozporządzenia nr 561/2006 z dnia 15 marca 2006 roku. Przepisy te odnoszą się do dwutygodniowego okresu rozliczeniowego; nadto, skrócony tygodniowy okres odpoczynku może zostać skrócony do nie mniej niż 24 godzin. Powód świadczył pracę u pozwanego przez dwa tygodnie. Pozwany podał, że zgodnie z raportem aktywności kierowcy za okres od 16 do 22 stycznia 2017 roku powód wykorzystał dwa regularne tygodniowe okresy odpoczynku trwającego co najmniej 45 godzin jeden, albowiem jego okres odpoczynku trwał nieprzerwanie w pierwszym tygodniu 126 godzin (od godziny 14:30 w dniu 17 stycznia 2017 roku do godziny 21:30 w dniu 22 stycznia 2017 roku. W kolejnym tygodniu, za okres od 23 do 29 stycznia 2017 roku powód wykorzystał trzy skrócone tygodnie odpoczynku: od godziny 4:00 dnia 24 stycznia 2017 roku do godziny 7:00 dnia 25 stycznia 2017 roku, od godziny 16:00 dnia 25 stycznia 2017 roku do godziny 7:00 dnia 27 stycznia 2017 roku oraz od godziny 00:00 dnia 28 stycznia 2017 roku do godziny 16:00 dnia 29 stycznia 2017 roku, kiedy miał jechać na Węgry, a której to pracy powód odmówił, co było jedną z przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Pozwany dodał, że powód miał więcej czasu wolnego, aniżeli przewiduje to rozporządzenie unijne.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Należy podnieść, że postępowanie apelacyjne jest merytorycznym sądzeniem sprawy, a więc wyrok Sądu II instancji musi opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach – zarówno faktycznych, jak i prawnych, choćby przez odpowiednie jasne stwierdzenie, że Sąd II instancji przyjmuje ustalenia Sądu I instancji za własne.

Przyjmując ustalenia Sądu I instancji za własne i dzieląc jego rozważania prawne czynione na kanwie normy prawnej zawartej w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. należało uznać apelację powoda za bezzasadną.

Zarzuty podnoszone przez skarżącego, to jest między innymi naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. nie zasługiwały na uwzględnienie i nie mogły odnieść oczekiwanego rezultatu.

Sąd Okręgowy stwierdza, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującego, jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowody, i pominął istotne wnioski dowodowe. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania

na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Należy wskazać, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Sąd I instancji wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych. Sąd ten uzasadnił przyjęte przez siebie stanowisko i nie naruszył art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Okręgowy orzekający w niniejszej sprawie w pełnej rozciągłości podziela argumentację i rozważania prawne poczynione przez Sąd I instancji.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. wymaga się, aby w oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy. Jednakże samo formalne wskazanie tej przyczyny jest niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna.

Należy zaznaczyć, że spór przed sądem toczyć się może jedynie w granicach podanej przyczyny w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd nie może badać przyczyny, która nie została wskazana w oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy.

Powód w toku postępowania podnosił, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę były nieprawdziwe. Należy przypomnieć, że wystarczy, aby jedna z przyczyn ustania stosunku pracy była prawdziwa, konkretna i uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął, że powód naruszył w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze. Powód, nie wykonując należycie swoich obowiązków i nie dbając o mienie pracodawcy, pozostawił otwarty pojazd wraz z kluczykami, dokumentami oraz przewożonym towarem na terenie parkingu. Powód naraził pracodawcę na możliwość wystąpienia szkody w jego mieniu. Powód znał zasady zwrotu kluczyków z pojazdu i dokumentów po zakończonym kursie. Mimo tego powód nie zastosował się do tych zasad. Powód mógł wydać kluczyki i dokumenty przełożonemu G. J., który był na terenie zakładu pracy albo pozostawić w wyznaczonym miejscu w biurze (tzw. korytko). Naganne było pozostawienie otwartego pojazdu bez dozoru i po opuszczeniu terenu zakładu poinformowanie po czasie przełożonego drogą sms-ową. Obowiązkiem powoda było dbanie o mienie pracodawcy. Swoim zachowaniem powód naruszył zasady czasu pracy obowiązujące pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy. Powód przekroczył czas pracy, narażając siebie oraz pracodawcę na odpowiedzialność za wykroczenie. Po przekroczeniu czasu pracy obowiązkiem powoda było zrobienie przerwy, a nie kontynuowanie jazdy. Obowiązkiem powoda było stawiennictwo w pracy dnia 30 stycznia 2017 roku (poniedziałek), a nie uzależnienie obecności w pracy od wyjazdu w trasę (dowód: treść sms, k.44). Powód nie wykonał polecenia przełożonego G. J. i w sposób nieuzasadniony odmówił stawiennictwa w pracy dnia 30 stycznia 2017 roku. Każda z powyższych przypomnianych przyczyn samodzielnie może stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, a pozwany szczegółowo opisał w apelacji, że powód mógł dnia 29 stycznia 2017 roku o godzinie 17:00 odbyć kurs na trasie międzynarodowej. Powód zakończył pracę dnia 27 stycznia 2017 roku o godzinie 23:55. W związku z tym po odpoczynku wynoszącym 35 godzin powód mógł podjąć pracę dnia 29 stycznia 2017 roku (art. 14 ust. 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 roku o czasie pracy kierowców – jednolity tekst Dz.U. z 2012

roku, poz. 1155). Słusznie podaje pozwany, że nie naruszył przepisów prawa unijnego wskazanego w apelacji, wydając powodowi polecenie wyjazdu w trasę dnia 29 stycznia 2017 roku o godzinie 17:00.

Należy dodać, że Sąd Rejonowy zgromadził wystarczający materiał dowodowy, aby móc rozstrzygnąć spór między stronami. Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował art. 30 § 4 k.p., art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda, jako bezzasadną.

O kosztach procesu orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1800 ze zm.) oraz § 2 - 4 i § 15 ust. 1 pkt. 1, § 16 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz. U. z 2016 roku, poz. 1714).

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia