

**Sygn. akt XP 802/12**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Zofia Nowak, Stefan Majka

Protokolant: Aleksandra Paszko

po rozpoznaniu w dniu 14 czerwca 2013r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: J. W.

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

**I. oddala powództwo;**

**II. odstępuje od obciążania powoda kosztami procesowymi poniesionymi przez stronę pozwaną;**

**III. nieuiszczone przez powoda koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

**Sygn. akt X P 802/12**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6.08.2012 (data prezentaty) skierowanym przeciwko stronie pozwanej Przedsiębiorstwu (...) S.A. w S. powód J. W. domagał się zasądzenia kwoty 9.985 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu, a także zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że pracodawca bezpodstawnie przywołał art. 100 k.p. podając za przyczynę naruszenie pracowniczego obowiązku wykonywania pracy w związku ze zdarzeniem z 9.07.2012 r. dodając utratę zaufania w zakresie wykonywanych przez powoda obowiązków. Podkreślił, że nie miał obowiązku kierowania przedmiotowym pojazdem w dniu zdarzenia, a wypadek mógł się zdarzyć każdemu po ciężkim dniu pracy. Winę za wypadek ponosi zła organizacja pracy u pracodawcy. Uszkodzony pojazd był ubezpieczony, nikt nie odniósł obrażeń, nikt nie był pod wpływem alkoholu. Pozwany nie wystawił na wyjazd delegacji służbowej żadnemu z pracowników, zaś zdarzenie nie zostało zakwalifikowane jako wypadek przy pracy. Powód nie jest zatrudniony jako kierowca, nie ma w zakresie swoich obowiązków kierowania pojazdami służbowymi, a ponadto nie posiada badań psychotechnicznych do prowadzenia pojazdów służbowych, a jedynie prywatne prawo jazdy kat. B. Wypowiedzenie podaje nieprawdziwe i krzywdzące powoda uzasadnienie.

Powód wskazał, że tego dnia na prośbę J. K. (1), który źle się czuł, zgodził się poprowadzić pojazd. O 5.20 wsiadł do pojazdu, po zabraniu J. K. (1), Z. K. i P. K. oraz T. D. (1) ze stacji pod L., ekipa udała się do B.. Było gorąco, a wykonywana w B. praca była bardzo ciężka. W drodze powrotnej za L. wszyscy pasażerowie zasnęli. Prowadzący pojazd powód na sekundę również osłabł i zamknęły mu się oczy, przez co o 14.45 pojazd wypadł z drogi do rowu. Powód się

ocknął, przez co auto tylko prześlizgnęło się po zboczu rowu. Nic nikomu się nie stało, jednak pojazd został uszkodzony. Powód otrzymał mandat 300 zł i 6 punktów karnych. Nie znaleziono u niego żadnych śladów alkoholu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała, że przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z powodem było naruszenie obowiązku wykonywania pracy zgodnie z art. 100 k.p., polegające na zaśnieciu za kierownicą pojazdu służbowego prowadzonego w dniu 9.07.2012, co doprowadziło do wypadku drogowego, który skutkowało bezpośrednim zagrożeniem życia i zdrowia czterech pracowników strony pozwanej i szkodami materialnymi znacznej wielkości. Zachowanie powoda stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na braku należytej uwagi, staranności i odpowiedzialności w wykonywaniu powierzonych obowiązków. Pracodawca utracił zaufanie do powoda w zakresie wykonywanych obowiązków z powodu braku rozwagi i odpowiedzialności wymaganej na stanowisku pracy pracownika.

Pozwany podkreślił, że specyfika pracy powoda wymagała częstych wyjazdów poza siedzibę pracodawcy. Powód wielokrotnie korzystał z pojazdu służbowego F. (...) z przedłużoną kabiną celem wykonania powierzonych mu zadań. Do kierowania pojazdem nie są potrzebne żadne szczególne uprawnienia poza prawem jazdy kat. B. Pracodawca nie miał wiedzy, który z pracowników kierował pojazdem, przekazanie pojazdu nastąpiło na mocy uzgodnień między pracownikami. Pojazdem najczęściej kierował J. K. (1), jednak wielokrotnie kierowali nim również inni pracownicy. Powód nikomu nie zgłosił zmęczenia ani złego samopoczucia. Przystąpił do pracy po dwóch wolnych dniach. Efektywna praca w B. trwała ok. 2 godzin. Odległość między B. a W. wynosi ok. 120 km. Pozostali pracownicy potwierdzili, że powód nie skarżył się na zmęczenie ani złe samopoczucie. Koszty naprawy uszkodzonego pojazdu wyniosą według kalkulacji ponad 33 tys. zł. Zdarzenie nie zostało uznane za wypadek przy pracy, albowiem nie skutkowało ono szkodą na osobie, a tylko nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć jest kwalifikowane jako wypadek przy pracy. Okoliczność, czy wystawiono delegację, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia.

W piśmie z dnia 1.10.2012 powód wskazał, że choć niezawinione naruszenie obowiązków może być według orzecznictwa przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, nie może być ono szykaną wobec pracownika. Powód niemal 20 lat pracował u strony pozwanej i nie było do jego pracy zastrzeżeń, co winno przemawiać za utrzymaniem stabilności wiążącego strony stosunku pracy. Jednorazowe uchybienie o charakterze incydentalnym nie powinno być przyczyną rozwiązania umowy. Wyciąganie z niego wniosków o braku rozwagi i odpowiedzialności jest dalece niesprawiedliwe. Powód zapłacił mandat, pasażerom nic się nie stało. Powód był zatrudniony jako elektromechanik, bez obowiązku prowadzenia pojazdów służbowych, była więc to czynności o charakterze dodatkowym, w sposób pośredni związana ze świadczeniem pracy. Należy wziąć pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych, w których powód wykonywał swoją pracę. Sumiennosc oznacza właściwy stosunek do pracy i nie musi polegać na maksymalnym angażowaniu się w pracę, ale na takim, które nakazuje rozsądek, posiadana wiedza, siły fizyczne i możliwości intelektualne. Zdaniem powoda przyczyną wypadku była organizacja pracy przez stronę pozwaną. Nie zapewniono wyjazdu do innego miasta z kierowcą, ale oczekiwano, że pojazd poprowadzi jeden z pracowników. Oczekiwanie, że wyjeżdżając o 5 rano z W. i wracając po południu po kilku godzinach ciężkiej pracy, pracownicy będą w pełni sił, jest nieracjonalne i zdecydowanie wygórowane. Powierzenie pojazdu robotnikom, a nie uprawnionym kierowcom, jest daleko idącą nieodpowiedzialnością pracodawcy. Zaśniecie powoda nie było spowodowane jego niedyspozycją ani ignorancją, a jedynie zmęczeniem po bardzo ciężkim dniu. Domniemanie, że skoro powód nie informował o złym samopoczuciu, to znaczy, że przez cały dzień czuł się dobrze, jest nieuprawnione i wydaje się zbyt daleką interpretacją strony pozwanej.

W piśmie z dnia 25.10.2012 strona pozwana podkreśliła, że spowodowany przez powoda wypadek spowodował bezpośrednie zagrożenie zdrowia i życia pracowników i szkody materialne znacznej wielkości. Powód naruszył obowiązki ponieważ był zobowiązany chronić mienie pozwanej, a pozwana po wypadku, w celu zapewnienia ciągłości pracy, była zobowiązana wynająć pojazdy zastępcze i będzie ponosić zwiększone koszty ubezpieczenia. Powód posiadał

prawo jazdy kat. B, skoro zatem dobrowolnie przejął obowiązek prowadzenia pojazdu, to wykonywał obowiązki pracownicze. Podkreśliła, że dochowała wszelkich wymogów zwolnienia wynikających z kodeksu pracy. O tym, czy uchybienie obowiązkowi należy traktować jako drobne, incydentalne, decyduje całokształt okoliczności konkretnej sprawy, m.in. skutki uchybienia, które w niniejszej sprawie polegały na bezpośrednim narażeniu zdrowia i życia i szkodach na mieniu, a gdyby powód zjechał z drogi ułamek sekundy później, negatywne konsekwencje zdarzenia i dla powoda i dla pozostałych pracowników byłyby o wiele poważniejsze z uwagi na to, że 5 m dalej na autostradzie znajduje się rów poprzeczny. Pozwana podkreśliła, że współcześnie kierowanie pojazdami stało się zjawiskiem masowym, przez co pracodawcy rezygnują z zatrudnienia kierowców i powszechnie wykorzystują pojazdy służbowe.

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

Powód J. W. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej 1.01.1994 r., na pełny etat, na stanowisku elektromechanika.

Do obowiązków powoda zgodnie z zakresem obowiązków i odpowiedzialności służbowej należało m.in. przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, znajomość i przestrzeganie ogólnych przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, wykonywanie pracy sumiennie i starannie, w sposób zgodny z przepisami i zasadami BHP określonymi w instrukcjach na danym stanowisku pracy, wykonywanie prac eksploatacyjnych, remontowych, modernizacyjnych oraz inwestycyjnych zgodnie z instrukcjami stanowiskowymi i instrukcjami eksploatacji, stosowanie się przy pracy do instruktaży i poleceń przełożonych, a także wykonywanie wszystkich poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, a również i tych, które nie są związane z pracą na danym stanowisku (np. oddelegowanie do innej pracy itp.).

W wyniku okresowych badań lekarskich stwierdzono u powoda brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku elektromechanika i dyspozytora urządzeń elektroenergetycznych oraz do pracy na wysokości powyżej 3m – orzeczenie ważne do 26.07.2013. Ponadto powód posiadał ważne do 2013 r. orzeczenie o sprawności psychotechnicznej. Powód ukończył szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w kwietniu 2011 r. (ważne do kwietnia 2014 r. ).

Dowód: umowa o pracę z 1.01.1994 r. (k. 10), orzeczenie lekarskie nr (...) (k. 8), Zakres obowiązków i odpowiedzialności służbowej (k. 11-13), Regulamin Pracy (k. 38), zaświadczenie lekarskie (...) (k. 38), zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie BHP (k. 38), a także dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda (załącznik),

Powód nie miał badań psychotechnicznych wymaganych dla pracowników, którzy prowadzą pojazdy w ramach zatrudnienia.

Okoliczność bezsporna

Brygada powoda była tzw. brygadą wyjazdową, „zewnątrzną”, niemal codziennie pracowała poza zakładem pracy. Brygadzystą i bezpośrednim przełożonym powoda był J. K. (1) i to on najczęściej kierował pojazdem służbowym. Powód prowadził pojazd służbowy rzadziej – 3-4 razy w miesiącu. Przełożeni, w szczególności T. D. (1), nie wskazywali nigdy, który pracownik ma kierować pojazdem służbowym. Pracownikom udostępniany był F. (...) o wadze do 3,5 tony.

Wykonywana przez powoda i pozostałych członków jego brygady praca wymaga uwagi i skupienia, pracownicy muszą mieć do siebie zaufanie. Praca jest czasami niebezpieczna, ponieważ wykonywane są prace na wysokościach i w rozdzielniach będących częściowo pod napięciem.

W brygadzie wyjazdowej zatrudnieni byli elektromonterzy posiadający prawo jazdy.

Dowód: wyjaśnienia powoda (rozprawa z 14.06.2013; 00:02:41-00:47:43)

zeznania J. K. (1) (k. 77v-78)

zeznania T. D. (1) (k. 78v-80)

zeznania A. S. (k. 87-88)

W dniu 9.07.2012 w poniedziałek pracownicy strony pozwanej mieli wykonać planowaną od piątku 6.07.2012 dostawę transformatora do Galerii (...) w B.. Pracownicy zostali o tym poinformowani w piątek, ustnie. Jednocześnie przełożony A. S. wyraził zgodę, aby pojazd służbowy F. (...) z poszerzoną i wydłużoną paką (był przerobiony u dealera), którym pracownicy mieli dojechać do B., nie wracał na dni 7-8.07.2012 do siedziby pracodawcy, tak, aby w dniu 9.07.2012 J. K. zabrał powoda w drodze do pracy z miejsca jego zamieszkania. Wcześniej pojazd ten często w czasie wolnym od pracy stał u J. K. (1) w G.. Ostatecznie pojazd stał przez weekend 7-8.07.2012 u powoda z uwagi na zadanie, które w piątek wykonywał powód, a którego J. K. z uwagi na inne obowiązki nie mógł wykonać.

W dniu 9.07.2012 ok. 5.00 rano powód przyjechał po J. K.. Chciał mu przekazać kluczyki do samochodu, albowiem najczęściej to J. K. prowadził ten pojazd. J. K. powiedział, że źle się czuje, jest zmęczony, po przez weekend uczestniczył w pracach rolnych (były żniwa). Poprosił powoda, żeby to on prowadził, a powód się zgodził.

Dowód: wyjaśnienia powoda (rozprawa z 14.06.2013; 00:02:41-00:47:43)

zeznania J. K. (1) (k. 77v-78)

zeznania A. S. (k. 87-88)

J. K. (1) nie wydał powodowi w dniu 9.07.2012 wyraźnego polecenia, że powód ma prowadzić samochód.

Dowód: wyjaśnienia powoda (rozprawa z 14.06.2013; 00:02:41-00:47:43)

Powód i J. K. (1) przyjechali do W. na ul. (...), skąd wzięli pracowników Z. K. i P. K. (członków innej, stacjonarnej brygady, którzy zostali wzięci do pomocy) i ruszyli do B., po drodze zabierając bezpośredniego przełożonego mistrza T. D. (1) z L.. Przez cały czas pojazd prowadził powód.

Dowód: wyjaśnienia powoda (rozprawa z 14.06.2013; 00:02:41-00:47:43) zeznania J. K. (1) (k. 77v-78)

zeznania A. S. (k. 87-88)

Okolo godz. 8.00 rano pracownicy pozwanej dotarli do B.. Tam zajęli się budowaniem podjazdu (przygotowaniem szyn). Następnie szukali kluczy kierowcy, który przywiózł transformator i spożyli śniadanie czekając na operatora. Transformator był na małych kółkach i ważył ok. 3-3,5 tony. Transformator został ściągnięty przez operatora samochodu z dźwigiem. Prace członków ekipy przy transformatorze trwały od ok. 11.00 do ok. 13.00 i polegały na przepychaniu transformatora ok. 3 m do windy, wpychaniu transformatora do windy przy pomocy łomów po tym jak zawiesił się na jej progu, wysunięciu transformatora z windy i przepchnięciu go na odległość ok. 20m do rozdzielni. Powierzchnia, po której transformator był przepychany była nierówna – trwała tam budowa. Pracownicy przepychali transformator we czwórek: powód, J. K. (1) oraz Z. i P. K., chwilami pomagał T. D. (1). W komorze pracownicy ustawili transformator na amortyzatorach, co trwało ok. 30 minut; pomagali sobie wózkami „paleciakiem”. Ok. godz. 13.00 –13.15 zapakowali narzędzia i ruszyli w drogę powrotną. Powód usiadł za kierownicą, nikomu nie mówił, że źle się czuje, jest zmęczony lub chce odpocząć. W L. wysadzili T. D. (1) na stacji. Podczas dalszej jazdy pasażerowie zasnęli. Było gorąco. Powód kontynuował jazdę.

Dowód: wyjaśnienia powoda (rozprawa z 14.06.2013; 00:02:41-00:47:43)

zeznania J. K. (1) (k. 77v-78)

zeznania Z. K. (k. 78)

zeznania T. D. (1) (k. 78v-80)

zeznania P. K. (k. 80)

Ok. 20 minut po wysadzeniu w L. T. D. (1), na 132 km autostrady, powód przysnął za kierownicą. Ocknął się od terkotu – pojazd zjechał z jezdni, przejechał przez małe słupki, przechylił się i ślizgał się po boku rowu. Po ok. 20-30 m powód zatrzymał pojazd, wyłączył silnik, zapytał, czy nikomu nic się nie stało. Był w szoku. Żadnemu z pasażerów ani powodowi nic się nie stało, ale samochód został uszkodzony. Na miejsce przyjechał T. D. (1), do którego zadzwonił J. K. (1). T. D. (1) był zdenerwowany, podniósł głos na powoda. Przyjechała Policja i pomoc, samochód wyciągnięto z rowu i zabrano lawetą. Powód otrzymał mandat 300 zł i 6 pkt karnych.

Dowód: wyjaśnienia powoda (rozprawa z 14.06.2013; 00:02:41-00:47:43) zeznania J. K. (1) (k. 77v-78)

zeznania Z. K. (k. 78)

zeznania P. K. (k. 80)

Zgodnie z zaświadczeniem o zdarzeniu drogowym Komendy Wojewódzkiej Policji we W. z 23.07.2012 r., do zdarzenia doszło w dniu 9.07.2012 r. o godz. 14.45 z winy kierującego J. W.. Posiada on uprawnienia do kierowania pojazdem F. (...). Przyczyną wypadku było zmęczenie i zaśnięcie kierującego. Kierujący został ukarany mandatem karnym.

Dowód: zaświadczenie o zdarzeniu drogowym (k. 38)

W dniu 10.07.2012 r. strona pozwana powołała komisję do zbadania okoliczności zdarzenia w składzie (...) i B. W. – specjalista ds. BHP. W toku postępowania wyjaśniającego wysłuchano powoda i uczestników zdarzenia. W protokole z ustaleń komisji wskazano, że w dniu 9.07.2012 zespół pracowników po wykonaniu prac zleconych w miejscowości B. wracał samochodem służbowym F. (...) do bazy firmy we W.. Ok. 14.30 na 132,9 km autostrady (...), na skutek zaśnięcia kierującego J. W., zjechał nagle do przydrożnego rowu. Kierowca ani żaden z pasażerów nie doznali urazów. Uszkodzeniu uległ samochód oraz przewożony ładunek. Prowadzący samochód był trzeźwy.

W zaleceniach w treści protokołu specjalista ds. BHP B. W. wskazała, że prowadzącego samochód J. W. należy skierować na badania kontrolne w Poradni Medycyny Pracy w celu ustalenia braku przeciwwskazań do prowadzenia pojazdów samochodowych.

W dniu 20.07.2012 r. Dyrektor Zakładu Serwisu i Usług (...) wnioskował o rozwiązanie umowy z powodem w trybie natychmiastowym z winy powoda z powodu narażenia na utratę zdrowia lub życia siebie i pracowników strony pozwanej oraz zniszczenie mienia pracodawcy.

Dowód: dokumenty zgromadzone w toku postępowania wyjaśniającego, a w szczególności polecenie służbowe z 10.07.2012, Protokół z ustaleń komisji powołanej poleceniem z 10.07.2012 w celu analizy okoliczności zdarzenia drogowego z 9.07.2012, wniosek A. S. z 20.07.2012 (k. 38).

Zaufanie bezpośredniego przełożonego powoda J. K. (1) i przełożonego T. D. (1) do powoda uległo zmianie w zakresie jazdy samochodem. J. K. (1) obawiałby się powtórzenia takiej sytuacji.

Dowód: zeznania J. K. (1) (k. 77v-78)

zeznania T. D. (1) (k. 78v-80)

Pismem z dnia 31.07.2012 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powodem za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, którego okres upływał z dniem 31.10.2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał naruszenie pracowniczego obowiązku wykonywania pracy zgodnie z art. 100 k.p., polegające na zaśnięciu za kierownicą pojazdu służbowego prowadzonego w dniu 9.07.2012, co doprowadziło do wypadku drogowego, który skutkowało bezpośrednim

zagrożeniem życia i zdrowia czterech (w tym kierującego pojazdem) pracowników strony pozwanej i szkodami materialnymi znacznej wielkości (uszkodzenie pojazdu służbowego), a przez to naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na braku należytej uwagi, staranności i odpowiedzialności w wykonywaniu powierzonych obowiązków. Ponadto pracodawca wskazał jako przyczynę wypowiedzenia utratę zaufania pracodawcy do pracownika w zakresie wykonywanych obowiązków spowodowaną brakiem rozważliwej i odpowiedzialnej postawy na stanowisku pracy pracownika.

Dowód: rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem (k. 7)

W ocenie związku zawodowego (...) wypowiedzenie powodowi umowy było nieuzasadnione.

Dowód: pismo z 6.08.2012 (k. 44)

Według kalkulacji (...) z 23.08.2012 r. koszty naprawy pojazdu F. (...) zostały oszacowane na 33.160,50 zł.

Dowód: Opinia/kalkulacja z 23.08.2012 (k. 31-37)

Kiedy pojazd, w którym doszło do wypadku, był w naprawie, T. D. (1) wystawiał delegacje na auta prywatne, co generowało duże koszty, a w przypadku transportu rzeczy ciężkich organizował auto ciężarowe.

Dowód: zeznania T. D. (1) (k. 78v-80)

Wynagrodzenie powoda brutto za trzy miesiące pracy od maja do lipca 2012 wyniosło łącznie 9.984,83 zł.

Dowód: zaświadczenie z 3.08.2012 r. (k. 9)

### **Sąd Rejonowy zważył co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na nie kwestionowanych przez żadną ze stron dowodach z dokumentów, a także wzajemnie się uzupełniających i w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia spójnych zeznaniach świadków i wyjaśnieniach powoda.

W rozpoznawanej sprawie powód nie zgadzał się z otrzymanym wypowiedzeniem umowy o pracę, wskazując, że do wskazanego jako przyczyna wypowiedzenia wypadku doszło bez winy powoda i z powodu złej organizacji pracy u strony pozwanej, a także podkreślając, że zdarzenie miało charakter incydentalny i było poprzedzone wieloletnią pracą powoda, do której nie było zarzutów.

Strona pozwana wskazała, że powód zachował się nieodpowiedzialnie, przez co utracił do niego zaufanie, które jest niezbędne w pracy na jego stanowisku. Praca elektromontera jest bowiem często niebezpieczna, związana z wykonywaniem zadań na wysokości i przy urządzeniach pod napięciem.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powodem przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązywania umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Uprawnienie to jednak po stronie pozwanej obciążone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok SN z 4.12.97; I PKN 419/97; OSNAPiUS 1998/20/598). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy

o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP.

Za utrwalony uznać należy pogląd, że choć wymóg zasadności wypowiedzenia jest istotnym elementem ochrony trwałości stosunku pracy, to jednak oceniając, czy przyczyna wypowiedzenia jest zasadna, trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale również zasługujący na ochronę interes pracodawcy. Ponadto, skoro rozwiązanie umowy z zachowaniem terminu wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, o zasadności wypowiedzenia nie muszą świadczyć jakieś powody nadzwyczajne, uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione (por. wyroki SN: z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002, nr 10, poz. 34; z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LEX nr 738347).

Potwierdzone w wielu orzeczeniach jest również stanowisko Sądu Najwyższego o zasadności utraty zaufania do pracownika jako powodu uzasadniającego wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony. Musi to jednak znajdować oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08). Zdaniem Sądu Najwyższego nie jest nawet tak bardzo istotna sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, jak przyczyny, które ją spowodowały - jeśli są one prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie.

Podstawą roszczenia powoda o zapłatę odszkodowania był przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z brzmieniem którego, 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana poprzez zaofiarowane dowody wykazała w toku niniejszego postępowania, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z przepisami prawa pracy, a wskazana w jego treści przyczyna była rzeczywista, konkretna i usprawiedliwiała rozwiązanie umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem. Przeprowadzone przez Sąd I instancji dowody wskazują, że nie było innej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę niż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu, a ponadto - wbrew zarzutom powoda - że przyczyny wymienione przez pracodawcę nie mają charakteru arbitralnego, ale znajdują uzasadnienie w okolicznościach faktycznych sprawy.

Bezspornym było, że bezpośrednią przyczyną wypadku było zaśnięcie powoda za kierownicą. Na gruncie niniejszej sprawy należy zatem wskazać na dotychczasowy dorobek orzecznictwa Sądu Najwyższego w kwestii zaśnięcia pracowników w pracy. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 5.11.1998 r. (I PKN 421/98), zaśnięcie pracownika w czasie pracy jest naruszeniem pracowniczego obowiązku jej wykonywania (art. 22 § 1 w związku z art. 100 § 1 KP) i może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę (OSNP 1999/24/785, M.Prawn. 2000/6/392). W uzasadnieniu tego wyroku SN wskazał m.in., że sen na stanowisku pracy, określanej w kasacji eufemistycznie "chwilowym zaśnięciem", może być niezależnie od swej przyczyny kwalifikowany jako naruszenie pracowniczego obowiązku wykonywania pracy (art. 22 § 1 w związku z art. 100 § 1 KP) i traktowany przez pracodawcę jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie stosunku pracy (art. 45 § 1 KP). Z kolei w wyroku z 24.11.1998 r. (I PKN 456/98), SN stwierdził, że naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 KP (OSNP 2000/1/25, Prok.i Pr.-wkł. (...), M.Prawn. 2000/2/111), przy czym w uzasadnieniu wskazał, że spowodowanie przez pracownika w czasie wykonywania pracy wypadku samochodowego, choćby z winy nieumyślnej, stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych. Podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika mogą być tylko takie jego zachowania, które mogą być zakwalifikowane jako działania z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Sąd Najwyższy dodał, że jest oczywiste, że każda praca wiąże się z ryzykiem nieumyślnego popełnienia błędu. W szczególności dotyczy to uczestnictwa w ruchu drogowym. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest istotną dolegliwością dla niego i z tego względu prawo pracy dopuszcza to

tylko w wyjątkowych przypadkach, strona pozwana mogłaby w tej sytuacji rozwiązać z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem. Tę czynność może bowiem uzasadniać także nieumyślne naruszenie obowiązków pracowniczych.

W niniejszej sprawie spór między stronami dotyczył kwestii czy powód prowadząc pojazd wykonywał swoje obowiązki pracownicze, czy winę za wypadek ponosił powód czy też pracodawca, który źle zorganizował pracę i – w konsekwencji – czy w świetle wszystkich okoliczności wypadku oraz dotychczasowej pracy powoda u strony pozwanej, wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była rzeczywista i uzasadniała rozwiązanie umowy z powodem za wypowiedzeniem.

Pomimo, że powód w nie posiadał wyraźnie w pisemnym zakresie obowiązków prowadzenia pojazdu służbowego i w dniu 9.07.2012 zgodził się dobrowolnie poprowadzić ten samochód bez – jak sam wskazał – polecenia J. K., nie ulegało zdaniem Sądu Rejonowego wątpliwości, że w chwili wypadku powód wykonywał obowiązki pracownicze. W zakresie obowiązków powoda było m.in. wykonywanie związanych z pracą poleceń przełożonych i dbałość o mienie pracodawcy. Powód był członkiem brygady wyjazdowej i wielokrotnie (choć znacznie rzadziej niż J. K.) prowadził w celach służbowych pojazd, w tym pojazd F. (...), w którym doszło do wypadku, a w dniu 9.07.2012 zasiadł za kierownicą na prośbę bezpośredniego przełożonego – brygadzysty J. K., w celu dojechania do B. i wykonania tam obowiązków pracowniczych. Od L. powód kontynuował jazdę dodatkowo za milczącą akceptacją przełożonego T. D. (1). Należało w tych okolicznościach przyjąć, że powód de facto wykonywał obowiązki pracownicze związane z jego głównymi obowiązkami elektromontera, i robił to na prośbę i za akceptacją bezpośrednich przełożonych. Okoliczność, że nie padło wyraźne polecenie, a jedynie prośba J. K. o kierowanie pojazdem, i że powód obowiązek ten dobrowolnie na siebie przyjął, nie zmienia faktu, że wykonywał obowiązki pracownicze. Kwalifikacja taka wiąże się zarówno z obowiązkami po stronie pracodawcy w zakresie zapewnienia prawidłowej organizacji pracy, jak i z obowiązkami po stronie pracownika, który wykonując obowiązki pracownicze winien działać sumiennie, rzetelnie i rozważnie.

W ocenie Sądu Rejonowego niewątpliwym było również, że pracodawca nie dopełnił wszystkich swoich obowiązków wobec pracowników. Powód ani inni pracownicy nie posiadali bowiem wymaganych do prowadzenia pojazdów służbowych badań psychotechnicznych. Tymczasem od 29.06.2011 r., na skutek zmian wprowadzonych do Rozporządzenia Ministra Zdrowia z 7.01.2004 r. w sprawie badań lekarskich kierowców i osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania pojazdami, fakt prowadzenia pojazdu w ramach obowiązków służbowych musi być wskazany w skierowaniu na badania profilaktyczne, wykonane przed dopuszczeniem pracownika do tego typu pracy i to bez względu na to, z jaką częstotliwością samochód będzie wykorzystywany przy realizacji obowiązków służbowych oraz bez względu na to, czy będzie to pojazd pracownika, czy pracodawcy. Dodatkowe badania obejmują konsultację okulistyczną i badania oceniające widzenie zmierzchowe i zjawisko olśnienia, nie obejmują zaś – w przypadku osób zatrudnionych na innych stanowiskach niż kierowcy, a wykorzystujących samochody do celów służbowych – tak zwanych psychotestów - badań psychologicznych ( ...) i Prawo Pracy nr 9 z dnia 1.05.2012). Pomimo zatem, że powód posiadał wystarczające uprawnienia do prowadzenia prywatnie pojazdu F. (...) do 3,5 tony z uwagi na prawo jazdy kat. B, to przed dopuszczeniem go do prowadzenia tego pojazdu dla celów służbowych, pracodawca winien był wysłać powoda na dodatkową konsultację okulistyczną i badania widzenia zmierzchowego i zjawiska olśnienia, czego nie uczynił.

Na uwzględnienie zasługiwał również argument powoda, że wykonywana przez niego i pozostałych pracowników w dniu 9.07.2012 r. praca należała do bardzo ciężkich. Reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika powód nie wskazywał co prawda, by doszło do przekroczenia dopuszczalnych przy zespołowym przemieszczaniu ładunków norm, jednakże mając na uwadze twierdzenia powoda, że pracował tego dnia bardzo ciężko, Sąd Rejonowy miał na względzie, że zgodnie z § 22 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14.03.2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych, masa ładunku przemieszczanego na wózku szynowym po terenie poziomym, łącznie z masą wózka, nie może przekraczać 600 kg na pracownika, przy czym w żadnym innym wypadku Rozporządzenie nie przewiduje większego obciążenia na osobę. Przemieszczanie transformatora na kółkach po szynach wykazuje w ocenie Sądu Rejonowego daleko idące podobieństwo do przemieszczania ładunku na wózku szynowym. Z zeznań świadków, w tym świadków powołanych przez stronę pozwaną, wynikało, że transformator na kółkach ważył ok. 3-3,5 tony i był przepychany po szynach przez 4, a chwilami przez 5 pracowników. Zgodnie z par. 22 Rozporządzenia, Przepychanie transformatora o wadze 3,5 tony, na kółkach, po szynach, przez 4-5 pracowników,



skutkowało obciążeniem na jednego pracownika o wielkości 600-875 kg. Niewątpliwie zatem wykonywana przez ekipę przy transformatorze praca, choć jej efektywny czas wyniósł jedynie ok. 2 godziny, była bardzo ciężka i mogła nawet przekraczać dopuszczalne normy, a panujący tego dnia bezspornie upał, jeszcze bardziej potęgował zmęczenie pracowników.

Wbrew stanowisku powoda, pomimo powyższych okoliczności, nie sposób uznać, by rozwiązując umowę o pracę z powodem za wypowiedzeniem, pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, w szczególności zaś by wskazał nieprawdziwą lub nieuzasadniającą rozwiązania umowy przyczynę. Pomimo uchybień po stronie pracodawcy – braku badań wzroku i możliwego przekroczenia dopuszczalnego obciążenia, w dalszym ciągu można bowiem postawić powodowi zarzut bardzo nierozważnego i nieodpowiedzialnego zachowania, które wywołało dużą szkodę materialną po stronie pracodawcy, w szczególności zaś skutkowało bezpośrednim narażeniem zdrowia i życia 4 pracowników, w tym powoda, i mogło być tragiczne w skutkach. Dając co do zasady wiarę wyjaśnieniom powoda, Sąd Rejonowy uznał za niewiarygodne jego twierdzenia, że nie czuł żadnych objawów zmęczenia i zasnął za kierownicą nagle. Powód nie miał co prawda wymaganych badań okulistycznych i dotyczących widzenia zmierzchowego i zjawiska olśnienia, jednakże wypadek nie miał żadnego związku z obserwacją drogi przez kierującego. Jednocześnie powód miał aktualne badania ogólne i badania umożliwiające niebezpieczną pracę na wysokości, co w powiązaniu z faktem, że w pojeździe zasnęli wszyscy pasażerowie, wskazuje jednoznacznie, że przyczyną zaśnięcia nie była jakaś szczególna niedyspozycja zdrowotna powoda, ale zwykle zmęczenie, które – jak wynika z zasad doświadczenia życiowego – charakteryzuje się wcześniejszymi objawami, na które wyczulone winny być zwłaszcza osoby wykonujące odpowiedzialne i wymagające uwagi zajęcia, w tym prowadzenie pojazdów, i szczególnie w sytuacji, gdy mają do pokonania monotonne, a tym samym sprzyjające zaśnięciu odcinki drogi (autostrady lub drogi szybkiego ruchu). Należy z całą mocą podkreślić, że powód samodzielnie wziął na siebie obowiązek zawiezienia współpracowników do B. na prośbę J. K., i nikomu, na żadnym etapie – ani rano, ani w szczególności po zakończeniu prac przy transformatorze, nie zgłosił ani nawet nie zasugerował, że jest zmęczony, źle się czuje, potrzebuje przerwy przed dalszą jazdą lub chciałby, żeby ktoś inny poprowadził pojazd w drodze powrotnej. Zdaniem Sądu kontynuując jazdę po autostradzie pomimo zmęczenia i upału, w sytuacji gdy inni pasażerowie zasnęli, powód zachował się w sposób nierozważny i nieodpowiedzialny oraz naraził swoim postępowaniem życie i zdrowie swoje, swoich współpracowników, jak również cenne mienie pracodawcy (pojazd i jego ładunek). Zdaniem Sądu powód winien był zgłosić zmęczenie brygadziście J. K. lub mistrzowi T. D., poprosić któregośkolwiek z czterech uczestników wyjazdu o kontynuowanie jazdy lub o prowadzenie z nim rozmowy podczas jazdy i pilnowanie go, by nie zasnął. Przede wszystkim mógł zaś powiedzieć, że zrobił się senny i musi się przewietrzyć, wypić wodę lub kawę i trochę odpocząć. Tymczasem powód, co sam przyznał, nikomu nie zasygnalizował swojego zmęczenia. Uznał, że nie miałyby to sensu, co należy zdaniem Sądu uznać za obawę całkowicie bezpodstawną. Rano tego samego dnia powód sam został przecież poproszony o przejęcie pojazdu przez J. K., bezpośredniego przełożonego, co wskazuje na istniejącą w tym zakresie praktykę i dobre relacje między pracownikami, choćby między powodem a brygadziście K.. Ponadto w świetle powszechnej wiedzy na temat tragicznych skutków wypadków samochodowych, w tym spowodowanych zaśnięciem kierowcy, trudno podejrzewać, by pozostali pracownicy woleli ryzykować swoje bezpieczeństwo niż poświęcić chwilę na odpoczynek lub przejąć kierowanie pojazdu od powoda. Powód podjął niepotrzebne ryzyko i kontynuował jazdę, która mogłaby mieć tragiczne skutki, gdyby nie to, że pojazd zjechał w prawą, a nie lewą stronę, i w takim miejscu, że jedynym skutkiem zjechania do rowu były uszkodzenia pojazdu, a nie obrażenia ciała uczestników zdarzenia lub ich śmierć. Brak dodatkowych badań okulistycznych - skoro wypadek nie miał żadnego związku z obserwacją drogi przez kierującego, ani fakt ciężkiej pracy przy transformatorze – skoro powód mógł zgłosić, że potrzebuje odpoczynku, nie zwalniały powoda zdaniem Sądu z odpowiedzialności za dochowanie należytej, wymaganej od kierującego pojazdem ostrożności i uwagi oraz przewidywania możliwych skutków nierozważnego postępowania, a w szczególności przewidywania, jakie skutki może mieć kontynuowanie jazdy pomimo znacznego zmęczenia. Ryzykując życiem i zdrowiem swoim i swoich pasażerów powód zachował się zdaniem Sądu w sposób wysoce nieodpowiedzialny.

Za całkowicie nieuzasadniony we współczesnych warunkach społeczno-gospodarczych, wobec powszechności posiadania uprawnień do prowadzenia pojazdów i posiadania przez pracodawców pojazdów do celów służbowych,

uznać należało argument, że w celu zapewnienia prawidłowej organizacji pracy strona pozwana winna była zapewnić pracownikom dowieszenie przez kierowcę.

W ocenie Sądu Rejonowego za uznaniem rozwiązania umowy za wypowiedzeniem za zgodne z prawem i zasadami współzycia społecznego przemawiał również – obok niewątpliwego naruszenia przez niego zasad ostrożności - szczególny charakter pracy powoda – członka brygady wyjazdowej, wykonującego często prace niebezpieczne, związane z urządzeniami pod napięciem i na wysokości. Wykonywane przez powoda zadania wymagają szczególnie dużej rozwagi i odpowiedzialności, a współpracownicy winni mieć podstawy do darzenia się pełnym zaufaniem. W świetle zdarzenia z 9.07.2012, dyrektor A. S. miał w ocenie Sądu podstawy aby utracić zaufanie do powoda jako osoby, od której wymagana była szczególna ostrożność i odpowiedzialność. Miał również obowiązek uwzględnić obawy, jakie wobec dalszej współpracy z powodem żywili T. D. (1) i J. K. (1), choć ich obawy dotyczyły jedynie postawy powoda za kierownicą.

Wskazane w piśmie o rozwiązaniu umowy z powodem zarzuty: doprowadzenia przez niego do bezpośredniego narażenia życia i zdrowia własnego i współpracowników na skutek braku należytej uwagi, staranności i odpowiedzialności w wykonywaniu zadań, spowodowania znacznej szkody w mieniu, jak i utraty zaufania do powoda z uwagi na brak wymaganej na jego stanowisku pracy rozwagi, były zatem w ocenie Sądu Rejonowego prawdziwe i uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem. Wbrew zarzutom powoda, uchybienie jakiego się dopuścił, nie było incydentalnym uchybieniem lekkiego stopnia i niewywołującym negatywnych skutków. Przeciwnie – wobec bezpośredniego narażenia życia czterech osób, znacznego rozmiaru skutków na mieniu, jak i możliwości wystąpienia znacznie bardziej tragicznych skutków, rozwiązanie umowy z powodem należało uznać za uzasadnione pomimo jego długiego stażu pracy u strony pozwanej i dobrej oceny merytorycznej pracy, a także pomimo niezapewnienia przez pracodawcę wymaganych badań okulistycznych i wobec faktu, że powód zgodził się poprowadzić pojazd na prośbę zmęczonego J. K. (1). Jak wyżej wskazano, wypowiedzenie umowy jest zwykłym sposobem jej rozwiązania, a przyczyna je uzasadniająca nie musi mieć dużej wagi ani doniosłości. Przyczyna ta nie musi być również w żadnym stopniu zawiniona przez pracownika, tymczasem powodowi można przypisać zachowanie zawinione - spowodował on wypadek z winy nieumyślnej, z powodu lekkomyślnego zachowania i naruszenia zasad ostrożności. W świetle zachowania powoda i rzeczywistych, a także możliwych skutków zdarzenia, nie sposób uznać wniosków pracodawcy o niedochowaniu przez powoda ostrożności i rozwagi, czego skutkiem było podważenie zaufania do powoda jako ostrożnego i uważnego pracownika, za niesprawiedliwe i - jak wskazywał powód - krzywdzące.

Sąd Rejonowy pominął przy ustalaniu stanu faktycznego kwestię wystawienia lub niewystawienia przez pracodawcę delegacji dla pracowników na 9.07.2012 r., jako nieistotną dla rozstrzygnięcia. Na marginesie wskazać jednak należy, że zeznania świadków w zakresie wystawienia tych delegacji były niespójne.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy w punkcie I wyroku powództwo oddalił.

Mając na uwadze sytuację powoda, a w szczególności fakt, że utracił pracę, którą wykonywał przez wiele lat i obecnie pracuje dorywczo (choć należy podkreślić, że powód nie domagał się przywrócenia do pracy), a także mając na uwadze znaczną dysproporcję finansową między stronami, Sąd Rejonowy na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powoda kosztami procesowymi poniesionymi przez stronę pozwaną.

W pkt III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej - zaś powód, który sprawę przegrał, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.