

**Sygn. akt XP 1071/15**

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 stycznia 2017 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: L. Z., I. W.

Protokolant: Mariola Lewandowska

po rozpoznaniu w dniu 13 stycznia 2017r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **W. M.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. we W.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem

**I. oddala powództwo;**

**II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,**

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

## UZASADNIENIE

Pozwem z 17 grudnia 2015 r. powód W. M. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej 14 stycznia 2014 r. pomiędzy powodem i stroną pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą we W., a w przypadku rozwiązania umowy o pracę o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Ponadto powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, że jest zatrudniony w (...) sp. z o.o. od 1 kwietnia 2014 r. jako kierowca autobusu, nie był karany karami porządkowymi, przez cały czas otrzymywał przewidzianą w umowie premię miesięczną w wysokości 10% wynagrodzenia na należyte wykonywanie swoich obowiązków, a w dniu wręczenia mu wypowiedzenia otrzymał 500 zł nagrody świątecznej. W wypowiedzeniu z 10 grudnia 2015 r. strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia wskazała zasłanianie monitoringu w kabinie kierowcy, zmianę ustawień tej kamery, wielokrotne palenie papierosów w kabinie kierowcy i poświadczenie nieprawdy podczas rozmowy z kierownikiem. Zdaniem powoda wskazane zarzuty nie są związane z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych i mogą stanowić jedynie naruszenie ustalonego porządku pracy, gdyby były uzasadnione i prawdziwe. Powód wskazał, że monitoring kierowców wprowadzony został bez podstawy prawnej, co naruszało jego godność, inne dobra osobiste, zasady współżycia społecznego oraz zasadę proporcjonalności. Przyznał, że raz zdarzyło mu się zapalić papierosa w kabinie kierowcy przy otwartym oknie i zaprzeczyć temu incydentowi podczas rozmowy z kierownikiem. W ocenie powoda takie zdarzenie nie powinno stanowić podstawy wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ pracownik nie został poinformowany o celu rozmowy ani konsekwencjach mówienia nieprawdy. Ponadto odbyła się ona w warunkach zastraszenia i przymusu, a wskazane uchybienia powoda mogą być co najwyżej podstawą kar porządkowych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazano, że podane w oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia są prawdziwe i uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Paleniem papierosów w kabinie kierowcy powód naruszył § 20 ust. 2 lit. f Instrukcji Zakładowej dla Kierowców, a pracodawca poinformował wszystkich pracowników o zakazie ingerencji w zamontowany monitoring pojazdów. Zgodnie z § 8 ust. 4 Instrukcji dla Kierowców Autobusów zabrania się zmiany ustawień soczewek kamer wizyjnych, przysłaniania ich, jak również montażu ozdób, zasłon itp. akcesoriów. Intencją montażu kamer w kabinie kierowcy jest rejestracja pracy kierowcy w celu ustalenia ewentualnych przyczyn zdarzeń drogowych i zdarzeń z udziałem pasażerów, jak również zabezpieczenie kierowcy przed pasażerami agresywnymi. Ponadto kamery stanowią majątek pracodawcy, o który pracownicy powinni dbać i chronić przed zniszczeniem. Powód w sposób umyślny naruszył powyższe przepisy, a ponadto, zaprzeczając informacji o ingerowaniu przez niego w ustawienie kamery, naruszył zasady dobrej współpracy, narażając się na utratę zaufania pracodawcy do pracownika. Zgodnie z art. 100 k.p. obowiązkiem pracownika jest stosowanie się do poleceń przełożonych.

Na rozprawie w dniu 5 października 2016 r. powód zmienił żądanie pozwu i wniósł o odszkodowanie w wysokości trzykrotności kwoty 4.171,51 zł (k. 67).

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

Powód W. M. był zatrudniony u strony pozwanej – w (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. na podstawie umowy o pracę z 1 kwietnia 2014 r., zawartej na czas nieokreślony, jako kierowca autobusu, w pełnym wymiarze czasu pracy, z 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2.801 zł z 10% premią za należyte wykonanie obowiązków pracowniczych.

Średnie wynagrodzenie powoda za ostatnie 3 miesiące wyniosło 4.171,51 zł.

### **Dowód:**

umowa o pracę z informacją o warunkach i uprawnieniach – k. 8-9,

zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 42.

U strony pozwanej obowiązywała „Instrukcja dla kierowców autobusów” ze stycznia 2015 r., której W. M. zobowiązany był przestrzegać. Zgodnie z § 8 ust. 4 kierowcom zabrania się zmiany ustawień soczewek kamer wizyjnych, przysłaniania ich, jak również montażu ozdób, zasłon, naklejania folii itp. akcesoriów. Ponadto § 20 ust. 3 lit. „a” stanowi, że w czasie postoju na pętli autobusowej kierującemu zabrania się palenia tytoniu bądź e-papierosów w kabinie, przedziale klasowym. Taki sam zakaz obowiązuje w trakcie jazdy (§ 20 ust. 2 lit. „f”).

### **Dowód:**

instrukcja dla kierowców autobusów – k. 46

W 2012 r. w ramach realizacji projektu „Poprawa jakości i bezpieczeństwa systemu komunikacji publicznej W. poprzez działania podejmowane przez (...) Sp. z o.o.” w autobusach zainstalowano system monitoringu.

Kamery w kabinach kierowców zainstalowano w celu ustalania przebiegu zdarzeń drogowych oraz oceniania skarg wpływających na zachowanie kierowców.

Kierowcy byli kilkakrotnie informowani o zakazie manipulowania położeniem kamer, ponieważ skutkuje to ich nieodwracalnym uszkodzeniem.

Zawierając umowę o pracę, powód wiedział o tym, że w kabinach kierowców są zainstalowane kamery oraz o ich umiejscowieniu.

**Dowód:**

zeznania A. Z. – k. 69-70,

komunikat Prezesa Zarządu – k. 86,

komunikat Członka Zarządu – k. 87,

zeznania D. B. – k. 89-91,

przesłuchanie powoda – k. 91-92,

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Z. F. – k. 92-93.

W dniu 12 listopada 2015 r. powód fizycznie przestawił kamerę zainstalowaną w kabinie kierowcy w taki sposób, żeby go nie obejmowała. Ponadto W. M. palił w kabinie papierosy, przez co inni kierowcy skarżyli się na nieprzyjemny zapach. Zaslaniał również kamerę, żeby nie było go widać.

Wcześniej nie zgłaszał skarg dotyczącego tego, że kamera przeszkadza mu w pracy.

W dniu 24 listopada 2015 r. A. Z. – Kierownik ds. Przewozów Zakładu Autobusowego przeprowadził rozmowę z W. M. na temat palenia w kabinie kierowcy oraz ingerencji w ustawienie kamery w kabinie kierowcy. Powód przyznał w rozmowie, że zdarza mu się palić w kabinie na pętli autobusowej, kiedy nikogo nie ma w autobusie oraz zaprzeczył jakiegokolwiek swojej ingerencji w ustawienie kamery.

**Dowód:**

notatka służbowa z przeprowadzonej rozmowy – k. 43,

zeznania A. Z. – k. 69-70,

zeznania D. B. – k. 89-91,

przesłuchanie powoda – k. 91-92,

nagranie z kabiny kierowcy na płycie – k. 45.

W dniu 10 grudnia 2015 r. W. M. otrzymał od swojego pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 1 kwietnia 2014 r. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano:

- zasłanianie kamery monitoringu w kabinie kierowcy,
- zmiana ustawień kamery w kabinie kierowcy,
- wielokrotne palenie papierosów w kabinie kierowcy,
- poświadczenie nieprawdy podczas rozmowy z kierownikiem.

30 listopada 2015 r. organizacja związkowa, której powód jest członkiem, została poinformowana o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę W. M.. W ocenie organizacji wypowiedzenie z podanych wyżej przyczyn było nieuzasadnione jako niewspółmierne do winy pracownika, ponieważ 80% kierowców tak się zachowuje.

**Dowód:**

oświadczenie o wypowiedzeniu – k. 7,

zeznania A. P. – k. 68-69,

akta osobowe powoda – część B, k. 29.

**Na podstawie ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo należało oddalić.

Niniejszym powództwem W. M. żądał od swojego pracodawcy (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z nim umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem.

Zgodnie z 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.

W pierwszej kolejności należało zwrócić uwagę, że przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązywania umów o pracę zostały znowelizowane z dniem 22 lutego 2016 r. Zgodnie z art. 17 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220) do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy. O zastosowaniu konkretnych przepisów decydująca jest zatem w niniejszej sprawie data wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Nastąpiło to w dniu 10 grudnia 2015 r., w związku z czym zastosowanie w niniejszej sprawie powinny znaleźć przepisy sprzed nowelizacji i takie też będą przywoływane w dalszej części uzasadnienia.

Przepisy Kodeksu pracy przewidują szereg wymogów formalnych dla skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę oraz odwołania się od takiego wypowiedzenia. Na wstępie należało wobec tego zbadać, czy powód i strona pozwana dochowali tych wymogów, bowiem naruszenia w tym zakresie prowadzą do uwzględnienia bądź oddalenia powództwa bez merytorycznego badania przyczyn wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. W realiach niniejszej sprawy pismo takiego zostało doręczone W. M. w dniu 10 grudnia 2015 r. Powództwo odwołujące się od wypowiedzenia wpłynęło do tutejszego Sądu w dniu 17 grudnia 2015 r., a więc z zachowaniem ustawowego terminu.

Art. 30 k.p. formułuje natomiast formalne wymagania, których powinien dochować pracodawca wypowiedzający umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, a taka właśnie umowa łączyła powoda ze stroną pozwaną. Wymagania te to:

- oświadczenie o wypowiedzeniu powinno nastąpić na piśmie (§ 3),
- powinna być w nim wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie (§ 4),
- powinno być w nim zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Ponadto zgodnie z art. 38 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy i powinien przez 5 dni wstrzymać się z wypowiedzeniem pracownikowi umowy.

Pracodawca powinien mieć również na uwadze przepisy szczególne, statuujące w pewnych sytuacjach ochronę dla konkretnego pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę.

Na gruncie niniejszej sprawy bezsporne było, że strona pozwana dochowała wszystkich powyższych warunków formalnych. Oświadczenie z 10 grudnia 2015 r. o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony miało formę pisemną, wskazano w nim przyczynę wypowiedzenia oraz pouczonego pracownika o prawie odwołania do sądu pracy. Na 10 dni przed wręczeniem W. M. wypowiedzenia umowy o pracę, (...) sp. z o.o. w dniu 30 listopada 2015 r. zawiadomiło reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Ponadto W. M. nie był pracownikiem szczególnie chronionym przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Mając na uwadze powyższe, stwierdzić należało, że niniejsza sprawa sprowadzała się do rozstrzygnięcia, czy wskazane w oświadczeniu z 10 grudnia 2015 r. przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były prawdziwe oraz czy rzeczywiście uzasadniały rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, że prawdziwość przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem była de facto w niniejszej sprawie bezsporna. Strona pozwana przyczyny te określiła jako: „zasłanianie kamery monitoringu w kabinie kierowcy, zmianę ustawień kamery w kabinie kierowcy, wielokrotne palenie papierosów w kabinie kierowcy oraz poświadczenie nieprawdy podczas rozmowy z kierownikiem”. Podczas swojego przesłuchania W. M. przyznał, że wszystkie wskazane zdarzenia miały miejsce. Jedyna rozbieżność ujawniła się w kontekście zarzutu wielokrotnego palenia w kabinie kierowcy, ponieważ powód przyznał, że tylko raz zdarzyło mu się palić w kabinie kierowcy na pętli autobusowej. W tym zakresie Sąd nie dał wiary powodowi, ponieważ jego przesłuchanie było sprzeczne z treścią notatki służbowej, którą własnoręcznie podpisał, a w której wskazano, że powód przyznał się, że zdarza mu się palić w kabinie kierowcy na pętli autobusowej, kiedy nie ma innych osób w autobusie. Co więcej, z notatki tej wynika, że powód nie miał zamiaru zaprzestania takiego zachowania, ponieważ stwierdził, że kupił sobie e-papierosa i teraz jego palenie nie powinno nikomu przeszkadzać. Ponadto o wielokrotnym paleniu przez powoda w kabinie kierowców zaświadczył w swoich zeznaniach A. Z., zgodnie z którymi inni kierowcy skarżyli się na nieprzyjemny zapach w kabinie po jej użytkowaniu przez powoda. Podsumowując, prawdziwość wskazanych w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem nie budziła żadnych wątpliwości Sądu, a zgromadzony materiał dowodowy w pełni je potwierdził.

Mając na uwadze powyższe, do rozważenia zostało jedynie, czy wskazane przyczyny rzeczywiście uzasadniały rozwiązanie z powodem umowy za wypowiedzeniem. Innymi słowy, czy były one wystarczające, by zwolnić powoda z pracy.

W tym kontekście wskazać należy na ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego, że przyczyna wypowiedzenia niepodana pracownikowi nie może być brana pod uwagę przy ocenie zasadności wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 6 stycznia 2006 r., III PK 108/05). W konsekwencji wszelkie inne okoliczności, które mogłyby uzasadniać rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, podawane przez jego przełożonych w ich zeznaniach w postaci zbyt wczesnego odjeżdżania z pętli, spowodowania kolizji, czy też trudnej współpracy z powodem, były w niniejszej sprawie całkowicie irrelevantne i nie mogły wpłynąć na rozstrzygnięcie Sądu, która bada tylko przesłanki wskazane w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy.

W dalszej kolejności podkreślenia wymaga, że obecnie przyjmuje się, że nadmierna ochrona trwałości stosunku pracy pozbawia pracodawcę prawa do swobodnego podejmowania decyzji kadrowych i do kształtowania składu załogi według własnego uznania. Głównymi kryteriami, jakie należy brać pod uwagę przy ocenie zasadności wypowiedzenia, powinny być przymioty pracownika związane z pracą, ale także jego przydatność do pracy u danego pracodawcy oraz słuszny interes pracodawcy. Wiąże się to z uznawaniem wypowiedzenia za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy, niezależny od wystąpienia szczególnych przesłanek (zob. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85). W wyroku z 23 stycznia 2001 r. (I PKN 212/00) Sąd Najwyższy wskazał, iż zachowanie pracownika nie musi mieć charakteru zawinonego, aby uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę z powodu utraty zaufania. Sąd Najwyższy po raz kolejny podkreślił, iż wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozstania się z pracownikiem i w związku z tym do skutecznego dokonania tej czynności nie jest wymagane istnienie szczególnych przyczyn, a zwłaszcza zawinonego uchybienia obowiązkom pracowniczym. Zaufanie pracodawcy do pracownika leży u podstaw właściwej współpracy, nie można więc zmuszać żadnej ze stron do kontynuowania istnienia stosunku pracy, jeśli tego zaufania zabraknie. Konieczne jest prowadzenie polityki racjonalnego zatrudnienia, w której nie ma miejsca na bezgraniczną ochronę pracownika, która nie uwzględnia potrzeb i dobra zakładu pracy. W wyroku z 2 października 1996 r. (I PRN 69/96) Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, że sądy, dokonując oceny zasadności wypowiedzenia, powinny mieć na względzie, iż jest ono zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca może rozstać się z pracownikiem ze względu na dążenie do jak najlepszej realizacji zadań. Pracodawca ma prawo doboru pracowników, którzy, jego zdaniem, najlepiej będą wykonywać powierzone im obowiązki. Podobnie w innym orzeczeniu z 23 września 2004 r. (I PK 487/03) Sąd Najwyższy potwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę nie zależy od istnienia szczególnych okoliczności. W tej sprawie uznano, iż utrata zaufania do pracownika wystarczająco uzasadnia rozwiązanie z nim umowy o pracę. Zdaniem Sądu zasadność wypowiedzenia należy oceniać, uwzględniając obiektywne kryteria, a nie subiektywne odczucia pracownika czy pracodawcy. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 28 kwietnia 1997 r. (I PKN 118/97), podkreślając, że o zasadności wypowiedzenia nie decydują szczególne okoliczności. Wystarczy, że pracodawca wykaże istnienie takiej sytuacji, która potwierdza słuszny interes pracodawcy w dokonaniu wypowiedzenia. Istotne jest przy tym, że okoliczności te nie muszą być zawinione przez pracownika ani nawet niezgodne z prawem. Tezę o normalnym sposobie rozwiązania stosunku pracy przez wypowiedzenie powielił Sąd Najwyższy w wyroku z 11 stycznia 2011 r. (I PK 152/10), zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe, z całą pewnością należało stwierdzić, że podane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę z W. M. stanowiły naruszenia jego obowiązków pracowniczych. Jako kierowca autobusów w (...) sp. z o.o. obowiązany był on przestrzegać wewnętrznych regulacji dotyczących wykonywania przez niego pracy, w tym w szczególności zawartych w dokumencie „Instrukcja dla kierowców autobusów” ze stycznia 2015 r. Wprost wskazano w niej w § 8 ust. 4, że kierowcom zabrania się zmiany ustawień soczewek kamer wizyjnych oraz przysłaniania ich. Ponadto § 20 ust. 3 lit. „a” stanowi, że w czasie postoju na pętli autobusowej kierującemu zabrania się palenia tytoniu bądź e-papierosów w kabinie, a taki sam zakaz obowiązuje w trakcie jazdy (§ 20 ust. 2 lit. „f”). Powód zarówno zasłaniał kamerę zainstalowaną w kabinie kierowcy, jak również zmieniał jej ustawienie w taki sposób, żeby nie obejmowała jego osoby. Naruszenia obowiązków pracowniczych dopuścił się zatem umyślnie i z pełną premedytacją, tym bardziej, że od 2012 r. kierowcy strony pozwanej byli informowani o bezwzględny zakazie takich działań, ponieważ może to doprowadzić do bezpowrotnego uszkodzenia kamery. Palenie w kabinie kierowcy również wprost naruszało zakaz obowiązujący kierowców, którego to naruszenia powód dopuścił się umyślnie. Nadto okoliczności wskazane w notatce służbowej z przeprowadzonej z powodem rozmowy prowadzą do wniosku, że zakazu tego nie miał zamiaru przestrzegać nawet po upomnieniu przez przełożonego, skoro stwierdził, że teraz będzie palił e-papierosa, mimo że zakaz obejmuje użytkowanie również tego typu urządzeń. Podkreślić należy, że zgodnie z art. 100 § 1 i 2 k.p. do podstawowych obowiązków pracownika należy m.in. stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbanie o dobro zakładu pracy i chronienie jego mienia, przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. W. M. dopuścił się naruszenia wszystkich wymienionych obowiązków. Paląc w kabinie, zasłaniając i przestawiając kamerę nie tylko złamał obowiązujące go przepisy wewnętrzne, ale również zignorował polecenia pracodawców w tym zakresie. Naraził również pracodawcę na szkodę, skoro w komunikatach skierowanych do kierowców wskazywano, że przestawianie kamery może spowodować jej uszkodzenie. Zaprzeczając

podczas rozmowy ze swoich przełożonym takim zachowaniu, a więc dopuszczając się kłamstwa, nie tylko naruszył zasady współżycia społecznego, ale naraził się również na utratę do niego zaufania jako pracownika.

W kontekście powyższego wskazać należy, że zgodnie z uchwalonymi przez Sąd Najwyższy wytycznymi z 1985 r. dotyczącymi stosowania art. 45 k.p. nienależyte wykonywanie obowiązków stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie bez względu na to, czy jest zawinione przez pracownika. Z reguły jednak jednorazowe drobne uchybienie tym obowiązkom nie uzasadnia wypowiedzenia. Sąd Najwyższy uznaje, że istotne naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, a w związku z tym sąd nie może korygować zgodnej z prawem decyzji pracodawcy. Fakt, że pracodawca wobec innych pracowników stosował odmienne sankcje, nie powoduje naruszenia zasady równouprawnienia pracowników. Ocena pracownika bowiem zawsze powinna być dokonywana indywidualnie, zależnie od konkretnego przypadku. W jednym z judykatów Sąd Najwyższy ocenił, że naruszenie obowiązków zarówno z winy umyślnej, jak i nieumyślnej uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Jednocześnie podkreślił w nim, iż wcześniejsze wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie uniemożliwia uznania takiego zachowania za przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy (por. wyrok z 25 października 1995 r., I PRN 77/95). Wypowiedzenie takie nie będzie też uznane za naruszające zasady współżycia społecznego. To bowiem pracownik sam powinien dbać o swoje interesy i przejawiać właściwy stosunek do swoich obowiązków, aby nie dać pracodawcy powodu do wypowiedzenia mu umowy o pracę. Także niewykonanie polecenia pracodawcy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, jeżeli polecenie to nie jest sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (wyroku SN z 7 lutego 2007 r., I PK 221/06). Pracodawca powinien wskazać wszystkie przyczyny uzasadniające, w jego ocenie, rozwiązanie umowy, ale dla uznania zgodności z prawem tego rozwiązania wystarczy, aby jedna ze wskazanych przyczyn okazała się zasadna (por. postanowienie SN z 4 sierpnia 2003 r., I PK 218/03). Nawet gdy żadna z podanych przyczyn samodzielnie nie uzasadnia w dostateczny sposób wypowiedzenia, to łącznie mogą one czynić je zasadnym (por. wyrok SN z 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06).

Biorąc powyższe pod uwagę, tutejszy Sąd nie miał żadnych wątpliwości, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło z przyczyn uzasadnionych. Gdyby powodowi zarzucono tylko palenie w kabinie kierowcy albo tylko jednokrotne zasłonięcie lub przestawienie kamery, rzeczywiście można by się zastanawiać, czy jest to przyczyna wystarczająca do zwolnienia go z pracy. W sytuacji jednak, gdy tych naruszeń obowiązków pracowniczych po stronie powoda jest kilka, a przy tym są one umyślne i dodatkowo powód okłamywał w tej sprawie swojego przełożonego, oczywistym jest, że rozwiązanie umowy o pracę przez stronę pozwaną należało uznać za zgodne z prawem. Fakt wypłacania powodowi premii, udzielania mu nagród i niekarania go wcześniej karami porządkowymi jest nieistotny dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, ponieważ nie są to przesłanki negatywne uznania wypowiedzenia umowy o pracę za niezasadne. Powtórzyć należy, że pracodawca ma prawo wyboru własnej załogi i nie musi tolerować pracownika, który wyraźnie i z premedytacją lekceważy obowiązujący go w zakładzie pracy porządek, nawet jeśli uchybienia te nie należą do ciężkich. Powód najwyraźniej nie chciał pracować w ustalonych przez stronę pozwaną warunkach. Rozwiązanie umowy w zwykłym trybie – w drodze wypowiedzenia – było w tych okolicznościach w pełni uzasadnione.

Rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie nie mogły również zmienić twierdzenia powoda o tym, że kamery w kabinie kierowców przeszkadzają w kierowaniu autobusem, naruszają jego godność, prawo do prywatności i inne dobra osobiste oraz są niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Powód w trakcie swojego przesłuchania sam przyznał, że zawierając umowę o pracę 1 kwietnia 2014 r., wiedział o tym, że kierowcy są monitorowani, znał również umiejscowienie kamery w kabinie, ponieważ pracował już u strony pozwanej we wcześniejszym okresie. W konsekwencji, powód w pełni świadomie podjął się pracy u strony pozwanej i winien był zgodnie z przyjętym na siebie zobowiązaniem przestrzegać obowiązujących wszystkich kierowców reguł. Co więcej, z zeznań A. Z., D. B., przesłuchania w charakterze strony pozwanej Z. F. oraz komunikatów Prezesa Zarządu i Członka Zarządu z 2012 r. w sposób zgodny wynika, że kamery w pojazdach zainstalowane zostały w ramach realizacji projektu „Poprawa jakości i bezpieczeństwa systemu komunikacji publicznej W. poprzez działania podejmowane przez (...) Sp. z o.o.”, w celu ustalania przebiegu zdarzeń drogowych oraz oceniania skarg wpływających na zachowanie kierowców. Monitoring – jak wynika nie tylko z zeznań świadków, ale również zasad doświadczenia życiowego – nie służy zatem inwigilacji

kierowców i naruszaniu ich prywatności, ale poprawie bezpieczeństwa i kierowców, i pasażerów pojazdu, pełni zatem pożyteczne i uzasadnione funkcje, a odmienne twierdzenia powoda są całkowicie gołosłowne i pozbawione jakichkolwiek podstaw faktycznych i prawnych.

Mając na uwadze powyższe, Sąd oddalił powództwo.

Powód przegrał sprawę w całości, w związku z czym na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. powinien zwrócić stronie pozwanej wszystkie poniesione koszty. W realiach niniejszej sprawy strona pozwana poniosła wyłącznie koszty zastępstwa procesowego w sprawie. Powództwo w niniejszej sprawie zostało wniesione jeszcze w 2015 r., w związku z czym minimalne stawki zastępstwa procesowego określają przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, zgodnie z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z 2002 r. stanowi, że stawki minimalne wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy - 180 zł. Taką też kwotę Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej tytułem zwrotu kosztów procesu. Strona pozwana poniosła również koszt opłaty skarbowej od dokumentu pełnomocnictwa, jednak z art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy o opłacie skarbowej jednoznacznie wynika, między innymi, że złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa albo jego odpisu w sprawach zatrudnienia i wynagrodzeń za pracę nie podlega opłacie skarbowej. Dlatego nie można uznać, aby poniesiona przez stronę opłata skarbową od pełnomocnictwa, do której uiszczenia nie była zobowiązana, stanowiła koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, do zwrotu których na mocy art. 98 § 1 k.p.c. zobowiązana jest strona przegrywająca sprawę.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 36 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) obciążył Skarb Państwa.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.