

**Sygn. akt: VP 14/16**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lipca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Grzempa

Ławnicy: Anna Melania Kamińska – Gabryś, Dariusz Kurowski

Protokolant: Kamila Skorupska

po rozpoznaniu w dniu 6 lipca 2016 r. w Słupsku

***sprawy z powództwa P. D.***

przeciwko Miejskiemu Zakładowi (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.

***o przywrócenie do pracy***

1. oddała powództwo,
2. nie obciąża powoda P. D. kosztami procesu

Sygn. akt VP 14/16

## UZASADNIENIE

**Powód P. D.** reprezentowany przez pełnomocnika – radcę prawnego, pozwem skierowanym przeciwko pracodawcy Miejskiemu Zakładowi (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S., wniósł o przywrócenie do pracy i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Powód wskazał, iż pracodawca niesłusznie obciąża go winą za zdarzenia opisane w wypowiedzeniu. Jego zdaniem przyczyny podane w wypowiedzeniu nie uzasadniają rozwiązania z nim stosunku pracy.

**Pozwany Miejski Zakład (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S.**, reprezentowany przez radcę prawnego, w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. Podniósł, że w dniu 14 stycznia 2016 r. powodowi wręczono wypowiedzenie z zachowaniem jednomiesięcznego okresu w trybie wypowiedzenia właściwego dla umów zawartych na czas nieokreślony. Pracodawcę z powodem łączyła umowa na czas określony od 30.04.2014 r. do 31.12.2024 r. Pracodawca podał zatem przyczyny wypowiedzenia. Pozwany wskazał, że przyczyny są prawdziwe, zdarzenia miały miejsce w krótkich odstępach czasu, a nadto bezkrytyczne zachowanie powoda, powtarzalny charakter incydentów z udziałem pasażerów i uszkodzenia autobusu wskazują, iż dalsza współpraca nie może być kontynuowana. Incydenty z udziałem powoda wpływają na nieprzychylny odbiór komunikacji miejskiej przez mieszkańców. Nadto powód swoim zachowaniem przyczynił się do powstania szkody w mieniu pracodawcy, co zostało przesądzone wyrokiem Sądu Rejonowego w Słupsku w sprawie P 148/15, w którym Sąd zasądził na rzecz pracodawcy od P. D. kwotę z tytułu uszkodzenia pojazdu.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Miejski Zakład (...) Sp. z o.o. w S. prowadzi działalność polegającą na świadczeniu usług przewozowych w autobusowej komunikacji zbiorowej.

P. D. został zatrudniony do pracy w (...) pierwotnie na podstawie umowy na czas określony od dnia 12.06.2012 r. do 11.06.2013 r., następnie na okres od dnia 12.06.2013 r. do dnia 31.12.2014 r. na 1/8 etatu, a ostatnio od dnia 01.05.2014 r. do dnia 30.04.2024 r. jako kierowca autobusu, na cały etat.

P. D. odbył szkolenia w zakresie BHP. Nadto został zapoznany z trasami linii komunikacyjnych, obowiązkami kierowcy w zakresie obsługi technicznej, typami autobusów eksploatowanych w (...), techniką jazdy poszczególnymi typami autobusów, dokumentami eksploatacyjnymi.

**bezsporne** oraz **dowód:** umowy o pracę i dokumentacja dotycząca szkoleń (w części B akt osobowych powoda)

W dniu 10.10.2014r. podczas wykonywania przez P. D. pracy polegającej na przewozie osób autobusem nr (...) linii nr 5/4 na przystanku 3 M. – F. w S. w kierunku miejscowości W. około godziny 20.20 doszło do przytrzaśnięcia pasażera drzwiami, w wyniku czego została zbita szyba. Nie ustalono osoby, która zbiła szybę. Na przystanku pasażerowie wysiadali z autobusu. Do wejścia do autobusu stojący na przystanku pasażer podbiegł do wejścia autobusu w momencie kiedy kierowca rozpoczął procedurę zamykania drzwi. Drzwi przytrzasnęły nogę pasażera. Autobus ruszył. Pasażer skacząc na jednej nodze i uderzając ręką w drzwi usiłował zwrócić uwagę kierowcy na zaistniałą sytuację. Kierowca nie zareagował na interwencję pasażera. Pasażer wzmocnił uderzenia, reagowali pozostali pasażerowie pozostający we wnętrzu autobusu. Siła uderzenia pasażera, mężczyzny silnej postury spowodowała uszkodzenie szyby w autobusie. Dopiero wtedy kierowca zatrzymał autobus. Pasażer oddalił się z miejsca zdarzenia nie kierując pretensji do kierowcy.

**dowód:** zeznania świadka P. S. (1) (k. 38-40), zapis nagrania zdarzenia – płyta CD (k. 23)

W dniu 25 maja 2015 r. w czasie budowy ringu przy ul. (...), wjechał w przewężenie ulicy, co doprowadziło do uszkodzenia burty autobusu.

**dowód:** zeznania świadka P. S. (1) (k. 38-40)

W dniu 2 grudnia 2015 r. jadąc z D. do S., nie zachował należytej ostrożności podczas manewru mijania z samochodem jadącym z naprzeciwka. Doszło do zniszczenia lusterka w autobusie.

**dowód:** zeznania świadka P. S. (1) (k. 38-40), zapis nagrania zdarzenia – płyta CD (k. 23)

W dniu 3 grudnia 2015 r. doszło do zdarzenia, kiedy to pasażerka autobusu usiłowała wyjść z autobusu, a P. D. dwukrotnie naciskając przycisk zamykania drzwi spowodował, że drzwi otworzyły się i natychmiast zamknęły. W wyniku uderzenia pasażerke połamano okulary.

**dowód:** zeznania świadka P. S. (1) (k. 38-40), zapis nagrania zdarzenia – płyta CD (k. 23)

Po każdym ze zdarzeń przełożony przeprowadzał rozmowę z P. D., który nie widział żadnej winy po swojej stronie, nie okazywał skruchy i poprawy.

**dowód:** zeznania świadka P. S. (1) (k. 38-40)

Wyrokiem z dnia 19 stycznia 2016 r. Sąd Rejonowy w Słupsku zasądził od P. D. na rzecz Miejskiego Zakładu (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwotę 427,70 zł. Zasądzona kwota dotyczyła 10 % wartości zbitej szyby w trakcie zdarzenia z dnia 10.10.2014 r. Wyrok jest prawomocny. Sąd wskazał w uzasadnieniu, iż P. D. ponosi winę za wynikłą ze zdarzenia szkodę w postaci niedbalstwa.

**dowód:** wyrok Sądu Rejonowego z dnia 19.01.2016 r. wraz z uzasadnieniem (k. 9-13)

W dniu 14 stycznia 2016 r. pracodawca wręczył P. D. wypowiedzenie z jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia podano cztery zdarzenia z dnia 10.10.2014 r., 25.05.2015 r., 02.12.2015 r. i 03.12.2015 r. Pracodawca wskazał, iż zachowanie P. D. powoduje u pracodawcy znaczne straty majątkowe oraz obniża zaufanie społeczne do transportu publicznego. Nadto, zdaniem pracodawcy, nie pracownik nie poczuwa się do odpowiedzialności, co wskazuje na brak perspektyw co do poprawy jego zachowania.

**dowód:** wypowiedzenie z dnia 14.01.2016 r. (w części C akt osobowych powoda).

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie wymaga wyjaśnienia, iż pracodawca zastosował tryb rozwiązania umowy o pracę właściwy dla umów zawartych na czas nieokreślony, pomimo tego, iż strony zawarły umowę o pracę na czas określony. Z uwagi na okres czasu, na który została zawarta umowa, tj. 10 lat, taki tryb był uzasadniony. Taką umowę należało bowiem traktować jako umowę zawartą na czas nieokreślony.

W myśl art. 30 § 4 k.p., pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy.

Jak wynika z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego, 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 k.p. Pozorność takowej przyczyny powoduje z kolei bezzasadność dokonanego wypowiedzenia i powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, z dnia 13 października 1999r., I PKN 304/99, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99).

Stwierdzenie naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. ma wpływ na ocenę zgodności rozwiązania stosunku pracy z prawem, bądź też naruszenie prawa. Stwierdzenie naruszenia prawa determinuje powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.

Na gruncie przedmiotowej sprawy, istota sporu sprowadzała się do oceny, czy przyczyna wypowiedzenia jest przyczyną konkretną, rzeczywistą i zasadną.

Istotne jest, że ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8.09.1997 r., I PRN 17/7).

W tym miejscu Sąd wskazuje, że wypowiedzenie umowy o pracę jest normalnym, zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, a zatem jego przyczyna musi być rzeczywista i prawdziwa, jednakże nie musi być nad wyraz doniosła.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy powinna być dokonywana z uwzględnieniem słusznym interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tego stosunku. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia (vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2014r. I PK 254/13, LEX nr 1646087).

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Sąd nie miał wątpliwości, iż przyczyny wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu są prawdziwe, konkretne a także uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia.

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań świadka P. S. (2), które były spójne, logiczne i opierały się na zapisie zdarzeń utrwalonych na płycie CD i odpowiadały temu obrazowi. Sam przebieg zdarzeń, w zasadzie nie był kwestionowany przez powoda. Zeznania świadków R. D. i A. T. nie wniosły niczego istotnego do sprawy. Sąd oddalił wniosek pełnomocnika powoda o dopuszczenie dowodu z przesłuchania stron, gdyż wniosek ten był spóźniony.

Odnosząc się do zdarzenia z dnia 10 października 2014 r., Sąd zgadza się w pełni z uzasadnieniem do wyroku Sądu Rejonowego w Słupsku w sprawie VP 148/15 bez potrzeby powtarzania. Sąd ten obciążył powoda częścią kosztów naprawy zbitej szyby wskazując na rażące niedbalstwo P. D.. Niewątpliwie usterka autobusu dotycząca czujnika zamykania drzwi nie była jedyną przyczyną zdarzenia, lecz również brak obserwacji lusterek przez kierowcę.

Zdarzenie z 3 grudnia 2015 r. także było wynikiem nienależytej obserwacji lusterek przez kierowcę – powoda.

Odnosząc się do zdarzenia z dnia 2 grudnia 2015 r. wskazać należy, iż niezależnie od przyjęcia czy wina leży tylko po stronie kierowcy autobusu, czy też wina leży również po stronie kierowcy samochodu, z którym się mijał, P. D. powinien zachować należytą ostrożność na wąskiej drodze. Gdy nie ma możliwości wykonania prawidłowego manewru należy zjechać jak najbliżej prawej krawędzi jezdni, w razie konieczności zwolnić bądź się zatrzymać. Niewłaściwa jest postawa powoda twierdzącego, iż nie on a kierowca samochodu powinien „ustąpić” mu z drogi. W ocenie Sądu wina w tym przypadku leży po stronie obu kierujących.

Zdarzenie z dnia 25 maja 2015 r. polegające na uszkodzeniu burty autobusu z pewnością nie było zachowaniem umyślnym. Jak wskazał świadek S., w tym samym miejscu inny kierowca również uszkodził pojazd, jednak postawa tamtego pracownika była odmienna. Powód nie poczuwał się w żadnym stopniu do winy.

Podsumowując, w ocenie Sądu, zachowanie powoda nie polegało na ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych, nosiło znamiona głównie niedbalstwa.

Jednak zdarzeń tych było wiele, w krótkich odstępach czasu, co mogło spowodować, iż pracodawca utracił zaufanie do powoda jako pracownika właściwie realizującego swoje obowiązki. Podkreślenia wymaga, iż pracodawca ma prawo korzystania z przywileju doboru personelu, z którym chce współpracować. Pracodawca może dokonywać selekcji pracowników przez pryzmat wyznaczonych sobie celów czy też innych czynników. Dla pracodawcy istotnym jest, co rozumiałe, wizerunek wobec mieszkańców, którzy korzystają z transportu miejskiego a także dbanie o własne mienie.

Zawód kierowcy autobusu wiąże się z dużą odpowiedzialnością. Zasadniczym jego zadaniem jest bezpieczne dowiezienie pasażerów do celu podróży. Kierowca ma obowiązek obserwować wszystkie drzwi w lusterkach przy każdym postoju na przystanku. Powinien liczyć się z tym, że autobus może mieć usterkę. Dlatego, gdy zawiedzie maszyna, czynnik ludzki nie może zawieść. Konsekwencją niedbałego i lekceważącego podejścia do tej pracy może być narażenie na utratę zdrowia pasażerów, uszkodzenie mienia pracodawcy. Kierowca winien również cechować się dużą dozą szacunku do ludzi, których przewozi i wysoką kulturą osobistą. Te wszystkie elementy bowiem powodują, iż zaufanie społeczne wobec (...) wzrasta bądź się obniża.

W uznaniu Sądu, powód pomimo zapoznania się z zasadami obowiązującymi u pracodawcy, nie wykonywał swoich obowiązków w sposób z nich wynikający. Pracodawca w sposób prawidłowy rozwiązał z powodem stosunek pracy.

Z tych względów, Sąd oddalił powództwo, o czym orzeczono w punkcie 1 wyroku.

Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu stosownie do art. 102 k.p.c., który stanowi, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Sąd uwzględnił sytuację materialną powoda, który aktualnie, utrzymuje się jedynie z wynagrodzenia żony i zasiłku chorobowego, ma na utrzymaniu córkę.