

## UZASADNIENIE

Powód S. D. złożył pozew przeciwko pozwanemu S. K. prowadzącemu działalność pod firmą BAR- (...) S. K. w Z. o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę, które jest, zdaniem powoda, niezgodne z prawem.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, iż pozwany nie udowodnił w żaden sposób ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie polegają na prawdzie i zmierzają do bezpodstawnego zwolnienia dyscyplinarnego powoda. Zdaniem powoda, jeżeli pozwany podjął decyzję o zwolnieniu z pracy powoda, powinien mu wypowiedzieć umowę o pracę.

Pozwany S. K. prowadzący działalność pod firmą BAR- (...) S. K. w Z. wniósł o oddalenie powództwa.

W odpowiedzi na pozew pozwany podniósł, iż powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, a rozwiązanie umowy o pracę z powodem było uzasadnione.

Decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 kp pozwany podjął po zdarzeniu drogowym jakie miało miejsce w dniu 4.02.2021r. Powód swoim postępowaniem dopuścił się, zdaniem pozwanego, ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

### Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód S. D. był zatrudniony u pozwanego S. K. prowadzącego działalność pod firmą BAR- (...) S. K. w Z. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 21 października 2020r.

W dniu 26 lutego 2021r. powód otrzymał pismo rozwiązujące umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego niedbalstwa polegającego na niejednokrotnym zniszczeniu mienia pozwanego oraz samowolnym porzuceniu pracy.

Powód pracując u pozwanego jako kierowca wielokrotnie zrywał kable pomiędzy ciągnikiem a naczepą. Przyczyną tego był sposób w jaki powód zawracał pojazdem.

Pozwany wiele razy zwracał uwagę powodowi, że nie można tak wykonywać tego manewru, ale powód ignorował te zalecenia. Pozwany musiał kupować i wymieniać kable dość często. W dniu 15 stycznia 2021r. powód przewoził źle zabezpieczoną przez siebie stal i nie zachował ostrożności. Na skutek źle wykonanego transportu (brak prawidłowego zabezpieczenia ładunku pasami) i braku zachowania należytej ostrożności stalowe płaskowniki o wadze ponad 20 ton przebiły na wylot grodz (przednią ścianę) naczepy. Po tym zdarzeniu pozwany powiedział powodowi, iż jeśli jeszcze raz dojdzie do podobnej sytuacji to zwolni go z pracy dyscyplinarnie.

W dniu 4 lutego 2021r. w miejscowości G., powód kierując pojazdem S. nie dostosował prędkości do warunków ruchu i doprowadził do wywrócenia się pojazdu. Powód został ukarany mandatem karnym.

Powód tłumaczył wypadek złym stanem technicznym pojazdu. Jednak stan techniczny pojazdu był od razu sprawdzony przez policję obecną na miejscu zdarzenia. Z oględzin policji wynikał, że wszystkie elementy mające wpływ na przyczepność pojazdu i jego hamowanie są całkiem nowe albo dopiero wymienione (hamulce, opony). Pomoc drogowa miała wręcz problem z wyciągnięciem pojazdu, tak mocno zadziałały hamulce.

Powód po zdarzeniu zadzwonił do pozwanego z informacją, iż do zdarzenia doszło z winy kierowcy samochodu osobowego. Jednak kiedy pozwany przyjechał na miejsce zdarzenia okazało się to nieprawdą, a winnym zdarzenia był powód. Na miejsce zdarzenia nie wezwano pogotowia, powód nie uskarżał się na żadne dolegliwości.

Po zdarzeniu powód już nie zjawił się w pracy, ani nie poinformował pracodawcy, iż jest chory. Pozwany kilkakrotnie dzwonił do powoda, ale on nie odbierał telefonu.

Dopiero po jakimś czasie księgowa pozwanego na stronie ZUS-u ustaliła, iż powód przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków T. R. (k. 47 akt), D. K. (k. 47 – odwrót akt), E. G. (k. 48 akt), R. D. (k. 65 akt) oraz zeznań pozwanego S. K. (k. 66 – odwrót akt). Sąd dał im wiarę uznając je za spójne i logiczne. Natomiast Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda S. D. (k. 65 – odwrót akt) jako sprzecznym z pozostałym w sprawie materiałem dowodowym.

#### Sąd zważył, co następuje:

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika stanowi szczególnie i niekorzystny dla zatrudnionego sposób zakończenia stosunku pracy. Wprawdzie kodeks pracy określa przyczyny dopuszczające tę formę rozstania z pracownikiem, ale ocena zasadności jej zastosowania bywa częstym przedmiotem sporów, które nierzadko rozstrzyga dopiero Sąd.

Przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika zostały wyliczone wyczerpująco w art. 52 kp, należą do nich:

- ciężkie naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- popełnienie w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku;
- zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Przepis art. 52 kp nie zawiera szczegółowego określenia, jakie zachowania pracownika stanowią ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków. Pracodawca musi to ocenić samodzielnie. W orzecznictwie powszechnie przyjmuje się, że ciężkie naruszenie obowiązków to naruszenie zawinione przez pracownika. Zatem choć w kodeksie pracy nie sprecyzowano pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, to jednak nie budzi wątpliwości, że powinien być tu brany pod uwagę stopień winy pracownika (chodzi o umyślność lub rażące niedbalstwo), jej intensywność oraz nasilenie. Jak też wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lipca 1999r. (I PKN 169/99) stwierdzając, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Podobne stanowiska wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 2005r. (II PK 305/04) podnosząc, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jako nadzwyczajny sposób rozwiązywania 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.

Winę tego rodzaju można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, czyli gdy celowo decyduje się na naruszenie swojego podstawowego obowiązku, jak również gdy pracownik mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, co najmniej godzi się na ów skutek.

Nadto w wyroku z dnia 24 maja 2011r. ( (...) 72/10) SN wyraźnie wyjaśnił, że w użytym w art. 52§ 1 pkt.1kp pojęcie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie interesów pracodawcy a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną jak i rażące niedbalstwo.

Sąd w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy ustalił, iż w przedmiotowej sprawie zachodzą przesłanki do zastosowania dyscyplinarnego trybu rozwiązywania umowy o pracę.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia jest, zdaniem Sądu, prawdziwa. Została ona należycie zweryfikowana przez pracodawcę, który wobec powzięcia wiadomości o zachowaniu powoda naruszającym istotne jego podstawowe obowiązki pracownicze oraz uznania jego zachowania jako wysoce nagannego, słusznie przyczynę tę uznał za uzasadnioną i usprawiedliwioną z punktu widzenia regulacji art. 52 § 1 pkt. 1 kp.

W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie ma wątpliwości, że powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze.

Powód dokonał swoim postępowaniem ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych:

- bezprawnie opuścił miejsce pracy, nie uzgadniając tego z pracodawcą, porzucił powierzony ładunek,
- w sposób poważny naruszył interesy pracodawcy, na którego mogła być nałożona kara za nie zrealizowanie transportu, poprzez swoją niefrasobliwość narażając na kolejne straty poprzez niezrealizowane w kolejnych dniach transporty na skutek rozbicia pojazdu oraz dwóch naczep i braku środka transportu do zrealizowania następnych zleceń,
- niszcząc po raz drugi – w dokładnie ten sam sposób, przewożąc ten sam towar tj. stalowe płaskowniki, nie zabezpieczając ich właściwie – kolejną naczepę i dodatkowo ciągnik – zawinił poprzez swoje rażące niedbalstwo podczas, gdy po zniszczeniu pierwszej naczepy (gdzie pierwotnie nie poniósł żadnych konsekwencji) powinien być szczególnie uczulony na prawidłowe zabezpieczenie, rozmieszczenie i przewóz takiego ładunku.

Zdaniem Sądu zaistniałą sytuację należy kwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda.

W związku z powyższym Sąd uznał, iż przyczyny podane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z powodem są rzeczywiste i uzasadnione.

Rozwiązanie umowy o pracę nie naruszało również procedury zawartej w art. 52 § 2 i 3 kp.

Dlatego też roszczenie powoda zostało oddalone jako bezzasadne.

O kosztach postępowania orzeczono zgodnie z art. 98 kpc.