

Wyrok z dnia 10 maja 2000 r.

I PKN 641/99

Naruszenie art. 30 § 4 KP ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2000 r. sprawy z powództwa Włodzimierza G. przeciwko Przedsiębiorstwu Komunikacji Samochodowej S.A. w Ż. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 9 sierpnia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Żarach wyrokiem z dnia 15 czerwca 1999 r. przywrócił powoda Włodzimierza G. do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie Komunikacji Samochodowej S.A. w Ż. „na warunkach istniejących w dniu 18. II. 1999 r.”, a także zasądził na rzecz powoda kwotę 453, 42 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy u pozwanego oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd Pracy ustalił, że powód zatrudniony był w pozwanym przedsiębiorstwie jako kierowca i prowadził samochód marki „Jelcz”. Pojazd ten przejął protokołem z 17 sierpnia 1994 r., w którym stwierdzono, między innymi, że szybkościomierz jest w nim sprawny i oplombowany. Jeżdżąc tym samochodem powód nie używał nigdy tachografu, nie zdawał nigdy tarcz tego urządzenia. Nie wiedział, czy jest on

sprawnym, nie zgłaszał jego niesprawności. Nie znał też stanu jego wewnętrznego oplombowania plombami z modeliny. Strona pozwana wprowadziła obowiązek zgłaszania przyrządów pomiarowych, w tym tachografów, do uwierzytelniania. Kierownik, który prowadził kartotekę tachografów, nie sprawdzał, czy kierowcy zgłaszają upływ terminu uwierzytelnienia. Powód był rozliczany na podstawie kart drogowych. Część kierowców zatrudnionych u pozwanego, zdając karty drogowe, załączała tarcze tachografu, jednak większość tego nie robiła. Od lutego 1999 r. zażądano od wszystkich kierowców zdawania tachografów. Po ostatniej rejestracji, która miała miejsce 25 listopada 1998 r., samochód powoda był kilkakrotnie naprawiany, a także kilka razy zdarzyło się, że jeździli nim inni kierowcy. Komisja powołana przez stronę pozwaną 27 stycznia 1999 r. dokonała kontroli samochodu, którym jeździł powód. W wyniku tej kontroli stwierdzono, że tachograf jest niesprawny. Brak było podstawy do umieszczania tarcz, wyłamany był uchwyt do przestawiania tarcz rejestrujących. Ponadto stwierdzono, że dwie plomby plastyczne wewnątrz tachografu nie mają cech identyfikacyjnych. Zdaniem członków komisji, taki stan plomb nie mógł być spowodowany ich zużyciem z przyczyn naturalnych. Już na pierwszy rzut oka można było stwierdzić nieprawidłowość oplombowania. Po przeprowadzeniu konsultacji związkowej, pracodawca 18 lutego 1999 r. wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem na 31 maja 1999 r. Jako przyczynę podał ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na uszkodzeniu tachografu, braku plomb przy tachografie, narażeniu przedsiębiorstwa na straty w wysokości 3325, 10 zł, niewłaściwe wykonywanie obsługi codziennej eksploatowanego pojazdu oraz fałszowanie dokumentów eksploatacyjnych.

Według Sądu Rejonowego wszystkie zarzuty podane przez pracodawcę jako przyczyna wypowiedzenia dotyczą tachografu. Z protokołu przejęcia samochodu przez powoda nie wynika, że sprawdzono sprawność tachografu. Wobec tego Sąd uznał za niezasadne zarzuty uszkodzenia tachografu i narażenia Przedsiębiorstwa na straty. Wbrew zarzutowi pracodawcy w tachografie były plomby, lecz nie zawierały znamion identyfikacyjnych. Dostęp do nich był możliwy w razie używania tachografu. Powód nigdy nie używał tachografu, a pracodawca od niego tego nie wymagał. Powód nie wykonywał określonego w książce obsługi i napraw pojazdu obowiązku upewnienia się, czy w tachografie znajduje się tarcza. W pozwanym przedsiębiorstwie istniała praktyka nieużywania tachografów, nie egzekwowano ich używania. W tej sytuacji trudno mówić o fałszowaniu dokumentów przez powoda, który nie uży-

wając tachografu, w dobrej wierze dokonywał zapisów o sprawności pojazdu. Sąd wziął pod uwagę również to, że powód całe swoje życie zawodowe związany był z pozwanym przedsiębiorstwem i tak jak organizacje związkowe wypowiedające się w tej sprawie, uznał rozwiązanie stosunku pracy za „zbyt daleko posuniętą konsekwencję”. Pracodawca, zdaniem Sądu Pracy, powinien w sposób jednoznaczny określić zasady i obowiązek używania tachografu i konsekwentnie to egzekwować.

Strona pozwana wniosła apelację od tego wyroku, a Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 9 sierpnia 1999 r. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo w całości. Sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy, jednakże zakwestionował prawidłowość wniosków w zakresie jednej ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia, a mianowicie niewłaściwego wykonywania obsługi codziennej przy eksploatowanym autobusie. Właściwe wykonywanie obsługi codziennej autobusu obejmuje czynności wskazane w książce obsługi i napraw pojazdu. W książce tej powód dokonywał wpisów o wykonaniu codziennej obsługi oraz o sprawności (bądź niesprawności) pojazdu. W ramach czynności codziennej obsługi wymieniono konieczność upewnienia się, czy w tachografie znajduje się tarcza. Obowiązek ten wynikał też z podpisanego przez powoda zakresu czynności obsługi codziennej. Powód powinien to sprawdzić przed wyjazdem do pracy. Powód nie sprawdzał, czy w tachografie znajduje się tarcza. Gdyby choć raz wykonał ten obowiązek, z pewnością dostrzegłby, że tachograf jest niesprawny. Powód, zgodnie z wymaganiami kwalifikacyjnymi, które przyjął do wiadomości, powinien znać przepisy o ruchu drogowym, toteż obowiązany był wiedzieć, że nie może wyjechać pojazdem z niesprawnym tachografem. Zgodnie z art. 129 ust. 2 pkt 4 i 5 ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r.- Prawo o ruchu drogowym (Dz.U. Nr 98, poz. 602 ze zm.) policjant jest uprawniony do sprawdzania stanu technicznego pojazdu, a także zapisów urządzenia rejestrującego samoczynnie prędkość jazdy, czas jazdy oraz postoju. Powód ani razu nie odnotował w książce, że tachograf nie jest sprawny, wpisywał, że pojazd jest sprawny i wyjeżdżał autobusem w trasy mimo niesprawnego tachografu. Wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, jeżeli choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest rzeczywista i konkretna. W rozpoznawanej sprawie prawdziwy okazał się zarzut dotyczący niewłaściwego wykonywania przez powoda obsług codziennych przy eksploatowanym autobusie. Uchybienie obowiązkom pracowniczym w tym zakresie jest następstwem niedbałości powoda. Oceniając rodzaj i ciężar gatunkowy tej przyczyny wypowiedze-

nia, a zwłaszcza niewykonywanie przez długi czas obowiązku sprawdzenia, czy w tachografie znajduje się tarcza, naruszanie przepisów o ruchu drogowym, niedbałość powoda, Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie jest zasadne.

Powód wniósł kasację od tego wyroku, zarzucając naruszenie art. 30 § 4 oraz art. 100 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy poprzez przyjęcie, że podana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, tj. niewłaściwe wykonywanie obsługi codziennej w pojeździe, jest rzeczywista i konkretna. Wskazując na tę podstawę, powód domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i przywrócenia do pracy oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu kasacji podnosi się, że nie można powoływać się na naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych przez podawanie w książce obsługi, że samochód jest sprawny, pomimo iż tachograf był uszkodzony, wówczas gdy pracodawca tolerował nieużywanie tachografów przez kierowców. To strona pozwana powinna zapewnić, by obsługiwane samochody były zaopatrzone w odpowiednie urządzenia wymagane przepisami prawa oraz by były w dobrym stanie technicznym. Pracodawca powinien najpierw zwrócić uwagę powodowi na fakt nieużywania tachografu i dopiero, gdyby powód nie zastosował się do tego pouczenia, mógł wypowiedzieć umowę o pracę.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona. Sąd Najwyższy rozpoznaje kasację w jej granicach i z urzędu bierze jedynie pod rozwagę nieważność postępowania (art. 393¹¹ KPC). Granice kasacji wyznaczają jej podstawy, czyli podniesione w niej zarzuty naruszenia wskazanych przepisów prawa. Wobec niepodniesienia zarzutu naruszenia przepisów postępowania odnoszących się do dokonywania przez sąd ustaleń faktycznych, dla oceny podniesionego zarzutu naruszenia prawa materialnego miarodajny dla Sądu Najwyższego był ustalony w sprawie stan faktyczny. Zarzuty kasacji okazały się niezasadne. Nie wiadomo na czym, zdaniem skarżącego, polegać miało by naruszenie przez Sąd Okręgowy art. 100 § 2 pkt 2 KP. Zgodnie z tym przepisem pracownik jest obowiązany przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Przepis ten nie miał zastosowania w ustalonym stanie faktycznym, ponieważ wskazane przez pracodawcę i rozważane przez Sąd przyczyny wypowie-

dzenia nie wiązały się z przestrzeganiem przez powoda regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Sąd ustalił, że powód nie przestrzegał wynikającego z jego zakresu czynności obowiązku należytego wykonywanie codziennej obsługi autobusu i wpisywania do książki obsłóg ewentualnych usterek urządzeń pojazdu. Ustalił też, że powód naruszał przepisy o ruchu drogowym. Zarzuty te nie odnoszą się do regulaminu pracy, ani ustalonego w zakładzie pracy porządku. Druga podstawa kasacji odnosiła się do art. 30 § 4 KP. W myśl tego przepisu, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Naruszenie tego przepisu ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna. Ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. W rozpoznawanej sprawie nie było podnoszone, że podane powodowi przyczyny wypowiedzenia są dla niego niejasne. Nie twierdzi się też tego w uzasadnieniu kasacji. Niewłaściwe wykonywanie obsługi codziennej w pojeździe może być uznane za dostatecznie skonkretyzowaną przyczynę wypowiedzenia, zwłaszcza, że, jak zostało ustalone, wszystkie zarzuty podane powodowi jako uzasadnienie wypowiedzenia dotyczyły stwierdzonej przez kontrolę niesprawności tachografu. W kasacji nie zostało wykazane błędne rozumienie przez Sąd Okręgowy przepisu art. 30 § 4 KP. Z uzasadnienia kasacji wynika natomiast, że kwestionuje się w niej w istocie rzeczy nie konkretność podanej powodowi przyczyny wypowiedzenia, lecz jego zasadność. Zasadność wypowiedzenia nie mogła być jednakże przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, skoro podstawy kasacji nie stanowił zarzut naruszenia przepisu odnoszącego się do tej kwestii.

Kasacja, jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw, podlegała zatem oddaleniu na podstawie art. 393¹² KPC. O kosztach Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 102 KPC.

=====