

UZASADNIENIE

Występując na drogę sądową przeciwko (...) S.A. w U., J. A. wniósł o zasądzenie kwoty 14.219,16 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia złożenia odwołania do dnia zapłaty (zmiana żądania na rozprawie nastąpiła bez wymaganej formy pisemnej). Należność powyższą zakwalifikował powód jako odszkodowanie z tytułu niezgodnego z przepisami prawa rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Uzasadniając wywiezione żądanie powód wskazał na zatrudnienie w pozwanej spółce w charakterze kierowcy samochodu ciężarowego oraz rozwiązanie z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód nie zgodził się ze wskazaną przyczyną rozwiązania umowy o pracę, uznając ją za nieprawdziwą i nie uzasadniającą rozwiązania umowy w powołanym trybie. Nie kwestionując, że doszło do wypadku z jego udziałem, negował jednak powód zignorowanie znaków drogowych, czy ograniczeń obowiązujących w miejscu wypadku. Przekonywał bowiem, że utrata panowania nad pojazdem wynikała z jego zasłabnięcia. Nie mniejsze znacznie przypisywał powód nieumyślnemu zachowaniu, które jest cechą kwalifikacyjną wypadków drogowych. Z tego też względu uznał, że brak było podstaw do rozwiązania z nim umowy w powołanym trybie.

Strona pozwana zarówno w odpowiedzi na pozew, jak i w toku całego postępowania konsekwentnie wносиła o oddalenie powództwa. Pozwana nie kwestionowała zatrudnienia powoda i rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Wskazaną w pisemnym oświadczeniu przyczynę uznała za prawdziwą i zasadną. Pracodawca dowodził bowiem, że powód w momencie zdarzenia poruszał się z prędkością 72 km/h, przy obowiązującym w tym miejscu ograniczeniu do 40 km/h. W tym też kontekście pozwana akcentowała wagę zestawu, jakim poruszał się powód, zagrożenie jakie stworzył na drodze, wreszcie częściowe zniszczenie przewożonego mienia i całkowitą szkodę w prowadzonym pojeździe.

Sąd ustalił co następuje.

W dniu 20 grudnia 2016 roku J. A. nawiązał stosunek pracy z (...) S.A. w U.. Podstawę zatrudnienia powoda stanowiła umowa o pracę zawarta na okres próbny do 19 marca 2017 roku. Na mocy zapisów umownych powierzone zostały powodowi obowiązki kierowcy samochodu ciężarowego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Po upływie okresu próbnego podstawę zatrudnienia powoda stanowiły umowy o pracę zawarte na czas określony do 19 marca 2018 roku i 19 grudnia 2019 roku, a po tej ostatniej dacie, umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Powołane umowy kreowały tożsamy rodzaj pracy i jej wymiar czasowy.

Dowód: umowy o pracę k. 8, 11, 15, 26 części B akt osobowych powoda.

Powierzony powodowi zakres zadań obejmował:

- prowadzenie przydzielonego zespołu pojazdów będącego w dyspozycji Zakładu Produkcji (...);
- wykonywanie przewozu możliwie najkrótszą drogą, po której dozwolone jest poruszanie się powierzonego zespołu pojazdów;
- udział w czynnościach załadunkowych i rozładunkowych;
- podpisywanie dokumentów dotyczących przekazanego wyrobu i surowca oraz dostarczenie do Zakładu Produkcji (...);
- obsługę przydzielonego zespołu pojazdów podczas procesu załadunku i rozładunku;

- pobieranie próbek wyrobu gotowego w miejscu rozładunku oraz ich dostarczenie do laboratorium;
- prowadzenie kart drogowych i ich rozliczanie;
- wykonywanie dezynfekcji środka transportowego przynajmniej raz w tygodniu;
- dbanie o stan techniczny pojazdu, jego czystość, zgłaszanie konieczności napraw i planowanych czynności serwisowych;

Ustalony zakres odpowiedzialności obejmował między innymi odpowiedzialność za wykonywanie przewozu zgodnie z przepisami ruchu drogowego, w szczególności dotyczących prędkości i korzystania z telefonu komórkowego.

Dowód: zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności k. 20 części B akt osobowych powoda.

W trakcie zatrudnienia w pozwanej spółce użytkował powód ciągnik siodłowy z naczepą marki M.. Pojazd ten wyposażony został w automatyczną skrzynię biegów.

Powód pracował w systemie zmianowym przy zachowanym tygodniowym cyklu tzw. łamania zmian. Jeden tydzień powód pracował na zmianie rannej, a kolejny na zmianie popołudniowej.

W tygodniu obejmującym czasokres od 29 czerwca 2020 roku do 5 lipca 2020 roku powód pracował na zmianie rannej. Rozpoczynała się ona od godziny 4.00, a pracownik kończył pracę około godziny 16.00-17.00. We wskazanym tygodniu jako dni pracy powoda wskazał pracodawca: poniedziałek, wtorek, środę, piątek i sobotę.

Dowód: zeznania świadka S. K. (1) k. 69v, zeznania powoda k. 72. .

W dniu 4 lipca 2020 roku powód wstał około godziny 3.00, by o wyznaczonej godzinie 4.00 stawić się w miejscu pracy. Na ten dzień powód miał zaplanowane trzy kursy na trasie liczącej łącznie około 500 km.

Pierwszy, poranny kurs zaplanowany został na trasie z Zakładu Produkcji (...) w R. do fermy drobiu w okolicach miejscowości G., liczącej około 60 km. Powód już wcześniej kilkakrotnie miał okazję wykonywać przewozy opisywaną trasą. Przewóz drogowy obejmował 24.120 kg paszy, a waga całego zestawu wynosiła około 40 ton. Powód użytkował jednak w tym dniu pojazd zastępczy w postaci innego modelu ciągnika siodłowego M. z naczepą. Zasadnicza różnica w relacji do pojazdu przypisanego na stałe powodowi wynikała z tego, że użytkowany w tym dniu wyposażony został w manualną skrzynię biegów.

Powód wyjechał około godziny 4.00. Po porannych mgłach na trasie rozjaśniło się. Było słonecznie. Po przejechaniu około 50 km, powód wjechał na kręty odcinek drogi. Kierowca informowany jest o nim poprzez znak A-3, informujący o dwóch niebezpiecznych zakrętach, pierwszym w prawo. Jednocześnie przy drodze usytuowany jest znak B-33, ograniczający dopuszczalną prędkość do 40 km/h. Droga w tym miejscu była asfaltowa, choć wąska i wykluczająca wymijanie dwóch samochodów ciężarowych. Kawalek dalej rozpoczynał się obszar zabudowany.

Na pierwszym z zakrętów powód zwolnił zestawem do prędkości 54 km/h. Po wyjściu z zakrętu, a przed kolejnym, powód rozpędził zestaw do 72km/h. W tym momencie, o godzinie 4.50, pokonywał zakręt w prawo. Na łuku drogi, jadący z nadmierną prędkością pojazd wywrócił się jednak na lewą stronę nawierzchni jezdni i pobocze.

Dowód: wydruki z systemu (...) k 22-24, dokumentacja fotograficzna k. 25-28, wagowy raport ekspedycyjny k. 30, dokument Wz k. 31, zeznania świadka S. K. (2) k. 69v, częściowo zeznania powoda k. 72.

Powód po wypadku był przytomny. Zabranym został jednak do szpitala, gdzie przybył funkcjonariusz Policji, próbujący ustalić okoliczności zdarzenia. Powód ukarany został mandatem karnym, a jako przyczynę zdarzenia odnotowano nie dostosowanie prędkości do warunków ruchu.

Dowód: notatka informacyjna o zdarzeniu k. 62, zeznania powoda k. 72.

Wskutek zdarzenia na jezdnię zostały wysypanych 1.600,00 kg paszy, bez możliwości jej zebrania. Pozostałe 22 tony zostało ponownie przerobionych.

Dowód: potwierdzenie dostawy k. 32, zeznania świadka

Szkodę powstałą w pojeździe pozwana spółka zgłosiła towarzystwu ubezpieczeniowemu. Ubezpieczyciel ocenił, że wyliczony przez niego koszt naprawy przekracza 70% wartości rynkowej pojazdu. W tej sytuacji nie pokrył tych kosztów. Wartość pojazdu w stanie nieuszkodzonym oszacowana została na 41.900,00 złotych, wartość pojazdu po kolizji na kwotę 14.146,00 złotych. Na tej podstawie wartość szkody określono na kwotę 27.754,00 złote.

Uszkodzeniu uległa również naczepa pojazdu, w chwili obecnej oczekująca na decyzję pracodawcy co do naprawy.

Dowód: dokumentacja likwidacji szkody k. 29, zeznania świadka S. K. (2) k. 70, zeznania świadka M. P. k. 71.

W użytkowanym przez powoda pojeździe zainstalowany był system (...). Program ten pozwala śledzić ruch pojazdu w czasie rzeczywistym: kontrolować prędkość pojazdu, obroty silnika, otwarcie komór w naczepie, czy załączanie się kompresora do wydmuchu paszy.

Dowód: wydruki z systemu (...) k 22-24, zeznania świadka S. K. (2) k. 70, zeznania świadka M. P. k. 71.

W dniu 13 lipca 2020 roku pozwany pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Przyczyn tej decyzji upatrywał pracodawca w ciężkim naruszeniu przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem pracodawcy polegało ono na tym, że realizując 4 lipca 2020 roku zadanie przewozowe ciągnikiem siodłowym z naczepą, w okolicy miejscowości G., powód zignorował znak drogowy A-3, informujący o niebezpiecznych zakrętach oraz znak B-33, ograniczający prędkość do 40 km/h, czym doprowadził do wywrócenia zespołu pojazdów na łuk drogi, stwarzając poważne zagrożenie w ruchu drogowym. Ponadto pracodawca zarzucił powodowi spowodowanie całkowitego zniszczenia ciągnika siodłowego oraz znaczne uszkodzenie naczepy i utratę części przewożonego ładunku. Pracodawca dowodził, że rażący brak dbałości o powierzone mienie sprawił, że pracodawca utracił do powoda zaufanie, wskutek czego nie może on być zatrudniony na dotychczasowym stanowisku pracy.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – część C akt osobowych powoda.

W okresie od 20 marca 2020 roku do 17 kwietnia 2020 roku powód był niezdolny do pracy z powodu choroby. Przyczynę tej niezdolności stanowiły rozpoznane u powoda bóle grzbietu oraz złe samopoczucie i ogólne zmęczenie.

Dowód: dokumentacja medyczna k. 45-46.

Pomimo oczywistego sporu zauważalnego między stronami, nie sposób jednak nie dostrzec, że większość dokonanych przez sąd ustaleń jest bezsporna. Wynika bowiem z jednoznacznych i tożsamyh twierdzeń samego powoda oraz świadków przesłuchanych w toku postępowania, jak i treści zgromadzonych dokumentów.

Jako bezsporne ocenić należy fakty dotyczące przebiegu zatrudnienia powoda, rodzaju powierzonej mu pracy, wreszcie przyczyn i trybu ustania stosunku pracy. Nie budził również wątpliwości zakres zadań powoda, organizacja jego pracy, w tym rozkład czasu pracy oraz rodzaj użytkowanego pojazdu. W sposób zbieżne zaprezentowane zostały w procesie zadania, jakie powód miał wykonać w dniu 4 lipca 2020 roku, jak również charakterystyka trasy, jaką powód miał w tym dniu przebyć, zwłaszcza jej specyfika w miejscu zdarzenia drogowego. .

Z kolei relacja zawnioskowanych świadków, potwierdzona treścią dokumentów magazynowych, przewozowych oraz ubezpieczeniowych, dość czytelnie dowodzi utraty paszy o wadze 1.6 tony, dostawy do odbiorcy pozostałej części, jak i całkowitej szkody w samym pojeździe.

Istota rozbieżności procesowych sprowadzała się do przyczyn zdarzenia, które legło u podstaw rozwiązania z powodem umowy o pracę.

W ocenie sądu pracodawca, przede wszystkim poprzez przedłożone zapisy systemu (...) udowodnił, że w momencie zdarzenia powód poruszał się z nadmierną na tym odcinku prędkością, wynoszącą 72 km/h. Nie bez znaczenia dla takiej oceny jest również argumentacja samego powoda, który prezentowanych zapisów nie kwestionował.

Sąd nie znalazł natomiast podstaw, aby w świetle zgromadzonych dowodów podzielić zapatrywanie powoda o zasłabnięciu, jako przyczynie wypadku. Powód winien taką okolicznością w sposób jednoznaczny wykazać, czego zdaniem sądu nie uczynił. Przede wszystkim brak jest podstaw do jakiegokolwiek powiązania niezdolności do pracy powoda na przestrzeni marca i kwietnia 2020 roku z jego rzekomym zasłabnięciem tuż przed wypadkiem. Taką zaś sugestię wyrażał powód wnioskując o dowód z dokumentacji medycznej. Abstrahując, że między niezdolnością do pracy, a zdarzeniem minęło kilka miesięcy, zwrócić należy uwagę, że przyczynę niezdolności do pracy powoda stanowiły dolegliwości bólowe kręgosłupa. Dodatkowo powód zgłaszał przemęczenie. Trudno w takim rodzaju dolegliwości upatrywać przyczyny zasłabnięcia. Nawet nie posiadając profesjonalnej wiedzy medycznej.

Przeciwko wersji powoda przemawia również fakt przyjęcia mandatu z jednoznaczną oceną przyczyny zdarzenia. Brak jest w dokumentach nadesłanych przez jednostkę Policji jakichkolwiek uwag powoda dotyczących jego stanu zdrowia. Dokonane ustalenia wskazują, że powód nie był również zbyt zmęczony, skoro w czwartek miał dzień wolny od pracy, a do zdarzenia w sobotę doszło kilkadziesiąt minut po rozpoczęciu obowiązków. Sugerowane zasłabnięcie nie niweczy wreszcie ustalenia związanego z prędkością, z jaką poruszał się powód w momencie zdarzenia. Istotny jest również odzwierciedlony w dokumentach jego mechanizm, zwłaszcza w kontekście sposobu ułożenia pojazdu na jezdni i poboczu. Gdyby, jak twierdził powód, zasłabł, trudno było oczekiwać, że będzie realizował manewr skrętu. Samochód pojechałby prosto. Tymczasem fakt, że pojazd przewrócił się na łuku drogi, dowodzi, że powód manewr skrętu jednak wykonywał.

Dokonane przez sąd ustalenia faktyczne pozwalały zdaniem sądu na jednoznaczną ocenę zachowania pracownika w kontekście postawionego mu zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sprawily również, że jako bezprzedmiotowe dla rozstrzygnięcia sąd ocenił dopuszczenie wnioskowanego przez pozwaną dowodu z opinii biegłego.

W oparciu o ustalony stan faktyczny sąd zważył, co następuje.

Przedmiot rozpoznawanego w niniejszej sprawie sporu sprowadzał się do rozstrzygnięcia, czy rozwiązanie z powodem umowy o pracę znajdowało oparcie w ustawowych przesłankach.

Zdaniem sądu za spełniony uznać należy określony w art. 30§4 k.p. wymóg konkretyzacji przyczyn tej decyzji. Pracodawca, z językowego punktu widzenia, sformułował je w sposób zrozumiały dla pracownika. Występując więc na drogę sądową powód wiedział, jakich okoliczności dotyczą stawiane mu zarzuty. Nawet jeżeli pracownik, co oczywiste, ich nie podzielał.

Z tego też względu istota oceny sądu bazować musi na prawdziwości i zasadności przyczyn wskazanych w pisemnym oświadczeniu pracodawcy.

Podstawa rozwiązania umowy o pracę z powodem oparta została o przesłankę opisaną w art.52§1 pkt 1 Kodeksu Pracy. Zgodnie z powołaną normą prawną pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W kontekście wskazanego unormowania przypomnieć trzeba, że pojęcie "ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych"

obejmuje trzy elementy. Ustawodawca wymaga po pierwsze, by takie zachowanie było bezprawne, czyli naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, po drugie, by znamionowała je ciężka wina (tzw. subiektywna), przez którą rozumie się umyślność lub rażące niedbalstwo. Po trzecie zaś, aby spowodowało poważne naruszenie interesów pracodawcy bądź naraziło go na szkodę, przy czym wystarcza samo zagrożenie powstania takich skutków. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 Nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 Nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka, z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035, z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883).

Zastosowanie wskazanych kryteriów do opisanego w ustaleniach faktycznych zachowania powoda, skutkuje wnioskiem o zasadności zastosowanego przez pracodawcę trybu rozwiązania umowy o pracę.

Punktem wyjścia w tej ocenie jest wskazanie na rodzaj wykonywanych przez powoda obowiązków kierowcy samochodu ciężarowego. W ramach powierzonych mu zadań powód wykonywał przewozy drogowe z punktu A do punktu B. Jego obowiązkiem była więc realizacja zadania transportowego poprzez bezpieczne dostarczenie towaru do odbiorcy. Zgodnie z art. 211 pkt. 2 k.p. pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp. Procedury wykonywania czynności służbowych przez pracowników niektórych grup zawodowych określają odrębne przepisy uwzględniające specyficzne warunki pracy na tych stanowiskach i ich obowiązki wynikające z tych warunków. Określone obowiązki zawarte w tych procedurach wynikają m.in. albo ze szczególnej roli i szczególnego znaczenia społecznego tych zawodów, albo ze związanego z tym zawodem ryzykiem zarówno dla pracowników, jak i osób znajdujących się w zasięgu ich oddziaływania.

Jedną z grup zawodowych, której te szczególne obostrzenia dotyczą są z pewnością kierowcy. Wynikają one przede wszystkim z przepisów ustawy z 20 czerwca 1997 roku Prawo o ruchu drogowym (Dz.U. z 2005 r. nr 108, poz. 908 z późn. zm.). Określa ona zasady ruchu na drogach publicznych, poza drogami publicznymi oraz w strefach zamieszkania, a także wymagania wobec osób kierujących pojazdami w celu uniknięcia zagrożeń dla bezpieczeństwa uczestników ruchu drogowego. Ustawa określa jednocześnie skutki prawne m.in. wobec kierowców nieprzestrzegających zasad bezpiecznego kierowania pojazdami mechanicznymi. Odnosi się więc ona do określonej grupy zawodowej ze względu na szczególne zagrożenie dla nich i dla innych uczestników ruchu drogowego. Z tego właśnie względu kierowcy zawodowi są obowiązani wykonywać czynności służbowe zgodnie z regułami postępowania określonymi w tej ustawie.

Na gruncie niniejszej sprawy jako kluczowe jawi się jednak zagadnienie konsekwencji prawnych dla pracownika nie przestrzegającego tych reguł. W szczególności, czy możliwe jest rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt. 1 k.p.

Oceniając tak postawioną kwestię należy zwrócić uwagę na specyfikę współczesnego ruchu drogowego. Determinowany jest on z pewnością przez znaczną liczbę jego uczestników, co z pewnością nie ułatwia poruszania się po drogach. Masowy transport drogowy generuje oczywiście bardzo liczne sytuacje naruszeń przepisów ruchu drogowego.

Nie bez znaczenia jest również słusznie akcentowana przez powoda okoliczność konstrukcji prawnej zdarzeń i kolizji drogowych, jako wynikających z winy nieumyślnej. Dobitym tego przykładem są przesłanki przestępstwa stypizowanego w art. 177§1 k.k. (którego oczywiście powód nie popełnił). Przepis ten wskazuje na zawsze nieumyślny skutek naruszenia zasad bezpieczeństwa w ruchu lądowym. Trudno bowiem dowodzić, że kierujący pojazdem zawsze godzi się na skutek w postaci utraty życia, zdrowia, czy poważnej szkody w mieniu i do tego skutku świadomie dąży. Samo naruszenie przybrać może zaś postać umyślnego działania np. kierującego lub zachowania nieumyślnego.

Czyniona argumentacja może więc sugerować dość oczywistą opozycję między nieumyślnym skutkiem np. wypadku drogowego, a winą umyślną pracownika, charakterystyczną dla trybu rozwiązania umowy określonego w art. 52§1 pkt. 1 k.p. W praktyce sądowej wyrażony został nawet pogląd, że spowodowanie przez pracownika w czasie pracy wypadku samochodowego stanowi naruszenie jego obowiązków pracowniczych, to jednak może z reguły uzasadniać tylko rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, gdyż każda praca, a w szczególności związana z uczestnictwem w ruchu drogowym, wiąże się z ryzykiem nieumyślnego popełnienia błędu (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 24 listopada 1998 roku, sygn. akt I PKN 456/98).

Sąd oczywiście tak wyrażony pogląd akceptuje, zauważając jednak, że ocena zachowania pracownika wymaga sprowadzenia jej do indywidualnych okoliczności każdego zdarzenia. Zdaniem sądu w przeważającej większości typowych zdarzeń typu kolizje drogowe i wynikające z nich uszkodzenia mienia, niewielkie przekroczenia prędkości, naruszenie przepisów o zatrzymaniu i postoju pojazdów, nie uprawnia pracodawców do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Z reguły są to bowiem zachowania nieumyślne, w których kwestia szkody w mieniu, czy na osobie nie jest objęta zamiarem pracownika.

Ustalone przez sąd okoliczności faktyczne sprawiają jednak, że takiej treści teza jest nie do obrony w przypadku oceny zachowania powoda. Tuż przed zdarzeniem J. A. poruszał się z prędkością 72 km/h, przy krętej jezdni i obowiązującym w tym miejscu ograniczeniu prędkości do 40 km/h. Przyznać należy, że sam powód miał tego pełną świadomość, z racji wcześniejszego poruszania się tą trasą. Powód przyznał nawet, że wcześniej warunki drogowe uzasadniały to ograniczenie nawet do 30 km/h. Pracownik wiedział więc, że jest to odcinek trudny, w którym należy zmniejszyć prędkość, aby zachować optymalną kontrolę nad pojazdem. Zwłaszcza, że tego typu ograniczenie dotyczyło również znacznie mniejszych pojazdów osobowych (na odmiennie oznaczenie bynajmniej nie wskazywano).

Opisywane zachowanie wskazuje na oczywiste i rażące naruszenie przez powoda przepisów prawa o ruchu drogowym. Wskazać bowiem należy, że zgodnie z art. 19 ust. 1 i 2 pkt. 3 ustawy Prawo o ruchu drogowym kierujący pojazdem jest obowiązany jechać z prędkością zapewniającą panowanie nad pojazdem, z uwzględnieniem warunków, w jakich ruch się odbywa, a w szczególności: rzeźby terenu, stanu i widoczności drogi, stanu i ładunku pojazdu, warunków atmosferycznych i natężenia ruchu.

Powołane unormowanie stanowi w istocie kanon bezpiecznego poruszania się po drogach, a znajomość tych przepisów i bezwzględne ich stosowanie wymagane jest nie tylko od osób kierującymi samochodami prywatnymi ale w szczególności od zawodowych kierowców, poruszającymi się samochodami ciężarowymi.

Tymczasem, mimo bardzo krętego odcinka drogi i znacznego ograniczenia prędkości na tym odcinku, powód zdecydował się na jazdę z prędkością prawie dwukrotnie przekraczającą wartość dopuszczalną. Tymczasem administracyjnie dozwolona prędkość na danym odcinku, często stanowiąca przedmiot niezadowolenia kierowców, wyznaczona jest w konkretnym celu: bezpiecznego panowania nad pojazdem. Powód stworzył więc wcale nie abstrakcyjne zagrożenie tak dla siebie, jak i innych uczestników ruchu drogowego oraz przewożonego mienia. Sam przecież wyraził sugestię, że droga była tak wąska, że dwa pojazdy raczej nie zdołałyby swobodnie się wyminąć. Z kolei zatrzymanie zestawu z tak ogromną masą i poruszającego się ze znaczną prędkością nie byłoby z pewnością natychmiastowe.

Nie bez znaczenia pozostaje oczywiście tak akcentowana przez pracodawcę masa pojazdu i całego zestawu. Niewątpliwie prowadzony przez powoda zestaw ważył około 40 ton, stwarzając tym samym znacznie większe niebezpieczeństwo na drodze, niż rower, motocykl, czy choćby samochód osobowy. Słusznie wskazuje strona pozwana, że wystarczyłaby obecność pieszego idącego poboczem drogi, by doszło do tragedii znacznie większej niż uszkodzenie mienia i niewielki obrażenia ciała u powoda. Pracodawca ma więc prawo, w przypadku tak nieodpowiedzialnego zachowania pracownika, je sankcjonować. Nawet w najsurowszy sposób przewidziany przez Kodeks pracy. Odmienna musi być bowiem ocena zachowania kierowcy przekraczającego nieznacznie dozwoloną prędkość na drodze dwujezdniowej, przy niewielkim natężeniu ruchu, a inna, kierowcy blisko dwukrotnie ją przekraczającego na wąskim i krętym odcinku.

W ustalonych okolicznościach zawinienie powoda, znacznej miary, jawi się więc jako ewidentne, analogicznie jak bezprawne w danych warunkach zachowanie. Również poniesiona przez pracodawcę szkoda jest dość oczywista i wymiennie odzwierciedlona w postępowaniu dowodowym (zniszczony pojazd, bezpowrotna utrata 1.6 tony paszy i uszkodzona naczepa). W tym też kontekście podnieść należy, że w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. ustanowiona została szczególna zasada lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika (niezależnie od zajmowanego stanowiska) od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. Powinność ta dotyczy każdego pracownika przy wykonywaniu uprawnień i obowiązków mających swe źródło zarówno w stosunku pracy, jak i poza tym stosunkiem. Poprzez swoje nieodpowiedzialne postępowanie, powód spowodował istotną szkodę w mieniu pracodawcy.

Prezentowany tok rozumowania legł u podstaw oddalenia powództwa J. A..

O kosztach postępowania sąd orzekł przede wszystkim stosownie do treści art. 98 k.p.c., ustanawiającego zasadę zwrotu kosztów stosownie do wyniku postępowania. Podstawę do określenia wysokości kosztów zastępstwa procesowego stanowił zapis §9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z dnia 5 listopada 2015 roku z późn. zm.). Określona tym unormowaniem wartość kosztów zastępstwa to kwota 180,00 złotych.

Koszty sądowe na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążają Skarb Państwa – Sąd Rejonowy we Włocławku.