

**Sygn. akt VPa 131/13**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia** 31 października 2013 roku

**Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy**

**w składzie następującym:**

**Przewodniczący – SSO Jacek Wilga (spr.)**

**Sędziowie: SSO Teresa Przybyłko**

**SSO Krzysztof Głowczyński**

**Protokolant:** Ewa Sawiak

**po rozpoznaniu w dniu** 31 października 2013 roku **w Legnicy**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa** W. K.

**przeciwko** (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

**z dnia** 4 lipca 2013 roku

**sygn. akt** IV P 8/13

**I. oddala apelację,**

**II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 4 lipca 2013r. Sąd Rejonowy w Legnicy w sprawie IV P 8/13 oddalił powództwo W. K. skierowanie przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w L. o przywrócenie do pracy, zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego oraz orzekł, że koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy powziął po ustaleniu, iż W. K. był zatrudniony u strony pozwanej od 24 kwietnia 2006r. na stanowisku kierowcy autobusu. W lipcu 2012r., gdy w bazie transportowej strony pozwanej w ściankach oddzielających przedział bagażowy od komory wlewu paliwa dwóch autobusów typu K. wykryto otwory umożliwiające przetoczenie paliwa do zbiornika umieszczonego w bagażniku zamiast zbiornika paliwa, pracodawca zdecydował o przeprowadzeniu systematycznej kontroli pojazdów pod kątem występowania przeróbek umożliwiających kradzież paliwa. W jej wyniku, w trzech na dziesięć pojazdów stwierdzono tego rodzaju przeróbki.

Sąd I instancji ustalił ponadto, iż w okresie od stycznia do października 2012r. autobus K.nr rej (...), eksploatowany był głównie przez W. K.oraz D. W., przy czym w okresie od 18 września do 5 października 2012r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym. W dniu 8 października 2012r., w czasie mycia pojazdu stwierdził, że w bagażniku autobusu jest zaślepiony otwór do przestrzeni tankowania o czym poinformował jednego z kierowców, M. G.oraz kierownika Wydziału (...), J. M.. Po ujawnieniu przeróbek w przedziale bagażowym kierownik dokonał analizy zużycia paliwa kierowców autobusu K.nr rej. (...)za okres od lutego do września 2012r. Analiza wykazała odchylenie zużycia od normy w wysokości 2,11 l. na 100 km w stosunku do powoda oraz 1,11 l. na 100 km w stosunku do D. W.. Analiza zużycia paliwa przez A. K.i R. S.i J. O.nie wykazało odchyień od normy. Sąd I instancji ustalił ponadto, iż pismem z 23 października 2012r. pracodawca złożył wniosek o rozwiązanie z W. K.umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Pismem z 13 grudnia 2012r. strona pozwana zawiadomiła Zakładową Organizację Związkową NSZZ (...) przy (...) Sp. z o.o.w L.o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę., natomiast w dniu 8 stycznia 2013r. W. K.otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, w którym wskazano, iż w dniu 8 października 2012r. zgłosił, iż w eksploatowanym przez niego i D. W.autobusie znajduje się otwór, który mógł umożliwiać tankowanie autobusu do pojemnika umieszczonego w luku bagażowym. Przeprowadzone przez przedstawicieli pracodawcy oględziny pojazdu ujawniły otwór o średnicy ok. 30 mm w ścianie oddzielającej luk bagażowy od wlewu paliwa. W okresie od lutego do września 2012r. przy przebiegu ogółem 30757 km powód wykazał „przepeł” paliwa w wysokości 649,9 litra, co stanowi odchylenie od obowiązującej normy zużycia paliwa na 1 kilometr przebiegu o 0,021 litra. Dla porównania inny kierowca, któremu powierzono dniach 23, 26 – 29 listopada 2012r. autobus do eksploatacji na tej samej linii zużył o ok. 0,82 litra na każde 100 kilometrów przebiegu ponad przewidzianą normę, a więc „przepeł” był znacznie niższy niż podczas eksploatacji przez powoda, mimo iż próba odbywała się w niższych dobowych temperaturach. Nieuprawniona ingerencja w stały element pojazdu stanowi naruszenie Rozdziału IV § 12 ust. 1 pkt 7 Regulaminu Pracy o zakazie samowolnego demontowania części środków lokomocji jak również postanowień § 8 pkt 10 i pkt 14 stanowiących o obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i jego mienie, troski o właściwe jego wykorzystanie zgodnie z przeznaczeniem, jak również dbałości o należyty stan środków transportu. Pracodawca wskazał, iż uwzględnienie w całości wyżej wskazanych okoliczności i ich ocena zgodnie z zasadami logicznego rozumowania skutkowało utratą zaufania pracodawcy do powoda jako pracownika. Sąd pierwszej instancji ustalił również, iż w wyniku stwierdzonych przeróbek w trzech autobusach i po analizie zużycia paliwa strona pozwana rozwiązała umowy o pracę również z dwoma innymi kierowcami, a w tym z D. W., natomiast dwóch kierowców zostało ukaranych karą regulaminową nagany z uwagi na brak możliwości wypowiedzenia umowy o pracę w związku z ochroną przedemerytalną.

W oparciu o poczynione ustalenia faktyczne, Sąd Rejonowy uznał powództwo W. K. ze za nieuzasadnione. Wywodził, iż wskazana powodowi przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była konkretna i zrozumiała, prawdziwa i rzeczywista, a w konsekwencji roszczenie o przywrócenie do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach było niezasadne. Sąd I instancji argumentował, iż jakkolwiek dokonanie przeróbek w trzech autobusach nie zostało przypisane konkretnym pracownikom, to jednak stanowiło przyczynę utraty zaufania w stosunku do kierowców, którzy najczęściej eksploatowali te pojazdy. Co więcej, kontrola przeprowadzona w stosunku do tych pracowników wykazała znaczne ponadnormatywne zużycie paliwa. Wywodził, iż jakkolwiek W. K. zgłosił ujawnienie przeróbki w ściankach oddzielających przedział bagażowy od komory wlewu paliwa, to jednak nie sposób stwierdzić, kiedy wykrył ich obecność, czy podczas mycia pojazdu, czy też wiedział o nich wcześniej, a zawiadomił o tym przełożonego aby ubiec zaplanowaną kontrolę pojazdu. Co więcej, analiza zużycia paliwa, którą strona pozwana przeprowadziła w odniesieniu do pojazdu eksploatowanego przez powoda i D. W. przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy z powodem wykazała, iż inni kierowcy na trasie wykonywanej przez powoda osiągnęli znacznie niższe zużycie paliwa. Jednocześnie najwyższe parametry zużycia paliwa spośród kierowców użytkujących autobus miał powód. Sąd Rejonowy skonstatował, iż w świetle powyższych okoliczności utrata zaufania strony pozwanej do powoda jako kierowcy dysponującego mieniem pracodawcy była obiektywnie uzasadniona.

Powyższy wyrok w całości zaskarżył powód, zarzucając:

I. niezgodność ustaleń faktycznych z zebrany materiał dowodowy w sprawie mająca istotny wpływ na treść wyroku polegająca na ustaleniu, że autobus K. o nr rej. (...)w okresie od stycznia do października 2012r. eksploatowany

był głównie przez powoda oraz D. W., podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności z dokumentu o nazwie „analiza pracy wszystkich kierowców użytkujących pojazd (...)w okresie II-X 2012r.” wynika, że również H. Ł.w okresie od lutego do czerwca 2012r. regularnie jeździł przedmiotowym pojazdem, natomiast W. K.w miesiącach czerwiec - lipiec 2012r. w ogóle z niego nie korzystał;

## II. naruszenie przepisu prawa procesowego:

1. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez nie rozważenie w sposób wszechstronny zebranego w sprawie materiału i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na:

- całkowitym pominięciu faktu, iż każdy z przesłuchiwanym kierowców aktualnie zatrudnionych u strony pozwanej lub zwolnionych potwierdzał, iż ustalone przez pracodawcę normy dotyczące średniego zużycia paliwa były regularnie zaniżane oraz są nieadekwatne do warunków jazdy, które są zmienne i zależne od pory roku, natężenia ruchu, techniki jazdy, obciążenia osobowego, długości pojazdu jak również sposobu tankowania;

- nieuwzględnieniu istotnej okoliczności przemawiającej na korzyść powoda, iż to właśnie on zgłosił zauważone przeróbki techniczne w autobusie K. o nr rej. (...)pomimo, iż pozostali kierowcy rzekomo o tym fakcie wiedzieli jak również, że kierownictwo strony pozwanej nigdy nie miało zastrzeżeń co do jakości świadczonej od 2006r. przez niego pracy;

- braku rozważenia racjonalnej przyczyny zwłoki strony pozwanej we wręczeniu powodowi wypowiedzenia dopiero w dniu 8 stycznia 2013r., pomimo iż okoliczności uzasadniające rzekoma utratę zaufania w stosunku do niego zostały ustalone przez pracodawcy oraz istniały już od października 2012 r.;

- przyjęciu wyłącznie na podstawie twierdzeń strony pozwanej oraz zeznań powołanych przez nią świadków, którzy bezpośrednio byli zaangażowani w procedurę rozwiązania z powodem stosunku pracy, iż zgłoszona przeróbka techniczna w autobusie K.o nr rej. (...)w postaci otworu o średnicy 30 mm służyła do kradzieży paliwa mimo, że według twierdzeń powoda była ona za mała, aby móc przez nią tankować;

2. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wskazania w uzasadnieniu wyroku powodów, dla których Sąd odmówił wiarygodności twierdzeniom powoda w zakresie przyczyny oraz okoliczności rozwiązania z nim stosunku pracy przez stronę pozwaną;

III. naruszenie przepisu prawa materialnego w postaci art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegając na przyjęciu, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu z dnia 4 stycznia 2013r. były prawdziwe, a co za tym idzie wystąpiły obiektywne przyczyny uzasadniające utratę zaufania do powoda, pomimo iż nie zostało ustalone, który z kierowców dokonał przeróbki konstrukcyjnej w pojeździe K. o nr rej. (...)oraz, iż zakładowe normy zużycia paliwa były znacznie zaniżone.

Wskazując na powyższe, powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od strony pozwanej kwoty 9.715,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2013r. oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania. We wniosku alternatywnym domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie. W uzasadnieniu poparła rozstrzygnięcie i argumentację Sądu I instancji podkreślając, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była rzeczywista i konkretna, a w konsekwencji stanowiła uzasadnioną podstawę rozwiązania umowy o pracę w świetle art. 45 k.p.

**Sąd Okręgowy uznając ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy za prawidłowe i przyjmując je za własne, zważył co następuje:**

Apelacja jest nieuzasadniona.

Nie sposób zgodzić się z zarzutem podniesionym w apelacji, iż Sąd Rejonowy w sposób błędny ustalił, że w okresie od stycznia do października 2012r. autobus K.o nr rej. (...) był eksploatowany głównie przez W. K. oraz D. W.. Jakkolwiek z dokumentu o nazwie „analiza pracy wszystkich kierowców użytkujących pojazd (...) w okresie II-X 2012r.” wynikało, iż w okresie od lutego do listopada 2012r. autobusem K.o nr rej. (...) jeździło łącznie dziesięciu różnych kierowców, to porównanie danych w zakresie liczby kart drogowych rozliczonych we wskazanym okresie przez poszczególnych pracowników prowadzi do ustalenia, iż pracownikami najczęściej eksploatującymi wskazany pojazd byli M. W. oraz W. K.. W okresie od lutego do listopada 2012r. M. W. rozliczył bowiem 60 kart drogowych, natomiast powód 37 i były to dwa najwyższe wyniki. Wprawdzie te samą liczbę kursów co powód wykonał również H. Ł., to jednak legitymował się niższą sumą przejeżdżonych kilometrów (około 500 km różnicy). Podkreślenia wymaga, iż pozostali kierowcy za wskazany okres rozliczali od jednej do 15 kart, a zatem nie sposób zatem uznać, iż eksploatowali autobus K.o nr rej. (...) w równym stopniu, co M. W. oraz W. K.. Uwagę zwraca również, że wprawdzie w miesiącu lipcu i sierpniu W. K. korzystał z urlopu wypoczynkowego, to jednak ustalenie Sądu Rejonowego, iż w okresie od stycznia do października 2012r. autobus K. o nr rej. (...) był eksploatowany głównie przez W. K. oraz D. W. nie odnosiło się do pracy kierowców w poszczególnych miesiącach, ale miało charakter globalny.

W ocenie Sądu Okręgowego, w postępowaniu pierwszoinstancyjnym nie doszło do naruszenia przepisu prawa procesowego, w postaci art. 233 § 1 k.p.c. Ocena wiarygodności i mocy przeprowadzonych dowodów powinna odpowiadać regułom logicznego myślenia wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania, w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebraniem materiałem dowodowym, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez sąd. Nie jest wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych.

Nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut powoda, iż Sąd I instancji pominął zeznania świadków, z których wynikało, iż ustalone przez pracodawcę normy dotyczące średniego zużycia paliwa były regularnie zaniżane i nie uwzględniały różnorodnych czynników wpływających na zużycie paliwa, tj. warunków i techniki jazdy, natężenia ruchu, obciążenia osobowego czy sposobu tankowania. Podkreślenia wymaga, iż wszyscy kierowcy ujęci w analizie przeprowadzonej przez pracodawcę zostali ocenieni według tych samych kryteriów i norm. Co więcej, strona pozwana dokonała dwustopniowej analizy zużycia paliwa przez powoda. Najpierw porównano bowiem zużycie paliwa przez poszczególnych kierowców do ustalonych wartości modelowych. Uzyskany wynik oceniono następnie na tle innych pracowników. Porównanie to doprowadziło do ustalenia, iż powód na tle pozostałych kierowców wykazał najwyższe zużycie paliwa, które dodatkowo odbiegało od normy modelowej. Podnoszone przez powoda okoliczności pozostawały zatem bez wpływu na treść rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu Odwoławczego zarzut, iż Sąd pierwszej instancji nie uwzględnił na korzyść powoda okoliczności, że w dniu 8 października 2012r. zgłosił zauważone przeróbki techniczne w autobusie K. o nr rej. (...) stanowi polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu. Sąd Rejonowy wskazał, iż nie jest możliwe jednoznaczne ustalenie, w jakim czasie powód powziął informację o przeróbce konstrukcyjnej w luku bagażowym. Na podstawie całokształtu okoliczności faktycznych wyprowadził jednak wnioski, iż skoro zgłoszenie ujawnienia przeróbki zbiegło się w czasie z planowaną kontrolą autobusu powoda, to mogło ono wpłynąć na ocenę rzetelności pracownika, a w konsekwencji na utratę zaufania przez pracodawcę uniemożliwiająca dalsze jego zatrudnienia. Powód nie wykazał natomiast, iż powyższy tok rozumowania cechował się brakiem logiki lub uchybiał regułom doświadczenia życiowego.

Wbrew twierdzeniu powoda, Sąd I instancji rozważył przyczynę zwłoki strony pozwanej we wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę wskazując, iż wynikała ona z konieczności przeprowadzenia przez pracodawcę analizy zużycia paliwa poszczególnych pracowników. W ocenie Sądu Odwoławczego na uwzględnienie zasługuje ponadto okoliczność, iż w dniu 23 października 2012r. przełożony W. K. przedłożył prezesowi zarządu wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z powodem. W dniu 13 grudnia 2012r. wdrożona została natomiast procedura konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową. Z treści pisma, które pracodawca skierował do tej organizacji wynikało, iż w listopadzie 2012r. w zakładzie pracy przeprowadzono porównawczą kontrolę zużycia paliwa przez kierowców. Zwłoka we wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę nie była zatem spowodowana bezczynnością strony pozwanej, która rodziłaby uzasadnioną wątpliwość co do motywów, jakimi kierował się pracodawca podejmując decyzję w przedmiocie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Odnosząc się do zarzutu, iż Sąd I instancji błędnie ustalił, że zgłoszona przeróbka techniczna w autobusie K. o nr rej. (...) w postaci otworu o średnicy 30 mm służyła do kradzieży paliwa mimo, że według twierdzeń powoda była ona za mała, aby moc przez nią tankować należało zauważyć, iż jak słusznie wskazuje strona pozwana w odpowiedzi na apelację, zawiadamiając pracodawcę o przeróbce wykrytej w użytkowanym autobusie, powód sam zakwalifikował ją, jako umożliwiającą tankowanie poza zbiornik paliwa. Powyższe znalazło odzwierciedlenie w treści wniosku o rozwiązanie umowy o pracę z powodem, z którego wynikało, iż W. K. zgłosił, iż w eksploatowanym przez niego i D. W. autobusie znajduje się otwór, który mógł umożliwić tankowanie autobusu do pojemnika umieszczonego w luku bagażowym.

Nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut naruszenia prawa materialnego. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Natomiast przepis art. 45 § 1 k.p. stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

Podkreślenia wymaga, iż na gruncie rozpoznawanej sprawy poza sporem pozostawały formalne aspekty rozwiązania umowy o pracę, a także okoliczność, iż wskazana powodowi przez stronę pozwana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była konkretna i zrozumiała. W ocenie Sądu Odwoławczego przeprowadzone przed Sądem I instancji postępowanie dowodowe wykazało również, iż przyczyna ta była prawdziwa i rzeczywista.

Odnosząc się do oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy należy zauważyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, jego przyczyna nie musi się charakteryzować znaczną wagą ani nie wymaga wykazania nie tylko świadomego i celowego działania lub zaniechania pracownika, ale także jego zawinienia.

W wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 8 stycznia 2013r. pracodawca wskazał, iż ocena całokształtu okoliczności związanych ze zgłoszeniem przez powoda w dniu 8 października 2012r. wykrycia przeróbki, która mogła umożliwić tankowanie paliwa do pojemnika umieszczonego w luku bagażowym oraz kontrolą zużycia paliwa przez poszczególnych kierowców, która wskazał, iż w okresie od lutego do września 2012r. przy przebiegu ogółem 30757 km powód wykazał „przepeł” paliwa w wysokości 649,9 litra, co stanowiło odchylenie od obowiązującej normy zużycia paliwa oraz wyników spalania osiągniętych przez innych kierowców na tej samej trasie, skutkowało utratą zaufania pracodawcy do powoda jako pracownika.

Niewątpliwie utrata do pracownika zaufania koniecznego ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która powoduje niemożność dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zarówno wtedy, gdy pracownikowi można przypisać zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych jak i wówczas, gdy wprawdzie pracownikowi winy przypisać nie można, ale jego zachowanie może być obiektywnie ocenione jako naganne. Oznacza to, że utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę gdy nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września

1999r., sygn. akt I PKN 257/99). Jednocześnie utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej, a ponadto nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997r., sygn. akt I PKN 385/97).

W ocenie Sądu przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana powodowi w oświadczeniu z 8 stycznia 2013r. stanowiła uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § k.p.

Jak słusznie wskazywał skarżący, dokonanie przeróbek umożliwiających tankowanie poza zbiornik paliwa nie zostało przypisane konkretnym pracownikom. Jak jednak wskazano powyżej, utrata do pracownika zaufania koniecznego ze względu na rodzaj wykonywanej pracy, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia choćby pracownikowi nie można przypisać zawinonego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, iż W. K. oraz D. W. byli kierowcami, którzy przed ujawnieniem przeróbki w ściankach autobusu K. najczęściej eksploatowali ten pojazd. Co więcej, kontrola przeprowadzona w stosunku do tych pracowników wykazała zużycie paliwa odbiegające w sposób zasadniczy zarówno od wzorca ustalonego przez stronę pozwaną, ale także od wyników innych kierowców. Kierowca, któremu powierzono dniach 23, 26 – 29 listopada 2012r. do eksploatacji autobusu K. zużył o ok. 0,82 litra na każde 100 kilometrów przebiegu ponad przewidzianą normę, natomiast powód na tej samej linii wykazał odchylenie od obowiązującej normy zużycia paliwa na 100 kilometrów przebiegu o 2,11 litra. Powyższe okoliczności, zdaniem Sądu Okręgowego uzasadniały utratę zaufania do pracownika koniecznego ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, jeśli dodatkowo uwzględnić, że działalność przedsiębiorstwa opiera się na wykorzystaniu paliwa oraz, iż powód dokonał zgłoszenia przeróbek w ściankach oddzielających przedział bagażowy od komory wlewu paliwa tuż przed zaplanowaną kontrolą użytkowanego autobusu.

W świetle powyższych okoliczności utrata zaufania strony pozwanej do powoda jako kierowcy dysponującego mieniem pracodawcy była obiektywnie uzasadniona. Wskazuje na to również fakt, że strona pozwana z analogicznych przyczyn rozwiązała umowy o pracę również z dwoma innymi kierowcami, a w tym z D. W., natomiast dwóch kierowców zostało ukaranych karą regulaminową nagany z uwagi na brak możliwości wypowiedzenia umowy o pracę w związku z ochrony przedemerytalną. Jednocześnie w ramach przeprowadzonego przed Sądem I instancji postępowania powód nie wykazał, aby u podstaw rozwiązania umowy leżały przyczyny o charakterze subiektywnym, niewskazane w treści wypowiedzenia umowy o pracę.

Sumując, wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w postaci utraty zaufania stanowiła uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Odnosząc się do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. należy zauważyć, iż zarzut ten może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009r., sygn. akt I UK 129/09), czego jednak nie sposób zarzucić zaskarżonemu orzeczeniu. Taka sytuacja w sprawie zaś niewątpliwie nie zachodzi

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Rozstrzygnięcie o kosztach Sąd Odwoławczy oparł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60,00 tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.