

Sygn. akt IV P 37/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 maja 2013 r.

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy

w składzie:

<i>Przewodniczący:</i>	<i><u>SSR Agata Mularska-Karamon</u></i>
<i>Ławnicy:</i>	<i>Halina Górecka</i> <i>Renata Jędrasiak</i>
<i>Protokolant:</i>	<i>Magdalena Weryńska</i>

po rozpoznaniu w dniu 21 maja 2013 r. w Lubinie

na rozprawie sprawy

z powództwa K. W.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w P.

o odszkodowanie

I. o d d a ł a powództwo,

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

UZASADNIENIE

Powód K. W. w pozwie skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w P. domagał się zasądzenia odszkodowania w kwocie 16.500 zł w związku z nieuzasadnionym dokonaniem wypowiedzenia warunków pracy i płacy. W uzasadnieniu podał, że był zatrudniony na stanowisku brygadzysty. Strona pozwana dokonała wypowiedzenia zmieniającego, poprzez przeniesienie powoda na stanowisko operatora urządzeń produkcyjnych i obniżyła wynagrodzenie do kwoty 3500 zł, uzasadniając decyzję niewłaściwym zachowaniem powoda podczas pobytu na szkoleniu w hotelu. Powód miał prowokować bójkę ze współpracownikami i obrażać pracowników hotelu, przez co pracodawca utracił zaufanie do powoda. Powód zarzucił, że podczas pobytu w hotelu współpracownik niezasadnie oskarżył go o kradzież i wezwał policję. To oskarżenia kierowane wobec powoda i agresja współpracownika wobec niego zostały niezasadnie zinterpretowane, jako przejawy niewłaściwego zachowania. Policja nie kierowała wobec powoda jakichkolwiek zarzutów. Dodatkowo podniósł, że strona pozwana naruszyła przepis art. 38 § 5 kp, z uwagi na dokonanie wypowiedzenia przed upływem 5-dniowego terminu od zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, zarzucając, że oświadczenie pracodawcy było zgodne z art. 42 §1 i 2 kp w zw. z art. 38 kp, a przyczyna wskazana w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy była rzeczywista i konkretna.

W uzasadnieniu zakład pracy podał, że zawiadomił organizacje związkowe działające na terenie zakładu pracy o zamiarze dokonania powodowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy i w tym samym dniu uzyskał zwrotną informację o niepodjęciu obrony powoda.

Dodatkowo strona pozwana podniosła, że powód, jako brygadzysta u strony pozwanej zobligowany był do przestrzegania zasad współżycia społecznego, tymczasem podczas szkolenia zorganizowanego przez zakład pracy swoim niewłaściwym i aroganckim zachowaniem zasady te naruszył, przez co pracodawca utracił do powoda zaufanie i uznał, że nie daje gwarancji prawidłowego wykonywania funkcji brygadzysty.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. W. był zatrudniony u strony pozwanej w (...) sp. z o.o. w P. od września 2004r. . Początkowo na czas określony a następnie na czas nieokreślony. Od dnia 1.08.2010r. na stanowisku brygadzysty. Do jego zakresu obowiązków należało m.in. : obsadzanie i kierowanie personelem w ramach własnej brygady w porozumieniu z bezpośrednim przełożonym, kreatywna współpraca ze wszystkimi grupami zawodowymi w wydziale, realizacja środków zaradczych.

Dowód; - umowy o pracę, a/o, k. B2, 7, 16,

- angaż, a/o, k. B 55

Powód w raz z innymi pracownikami strony pozwanej uczestniczył w cyklu szkoleń zorganizowanych przez stronę pozwaną a odbywających się w hotelu (...) w K. (były to szkolenia kilkudniowe) w ramach cyklu (...). Kolejne ze szkoleń odbywało się w dniach 17-18.12.2012r. W dniu 16.12.2012r. pracownicy zostali zakwaterowani w hotelu. Podczas pobytu w hotelu powód oraz pozostali pracownicy spożywali alkohol. Powód K. W. wraz ze współpracownikiem G. B. udał się recepcji hotelowej po zestaw do gary w bilard. Po otrzymaniu zestawu bil, zapytał o klucz do automatu na monety zamontowanego przy stole bilardowym w celu umożliwienia gry nieodpłatnie. Pracownik recepcji poinformował powoda, że bilard jest odpłatny. Wówczas doszło do wymiany zdań. Powód podnosił ton i był arogancki. Wskazywał, że jako pracownikowi firmy (...) należą mu się nieodpłatnie : basen, sauna i bilard. Domagał się rozmowy z kierownikiem.

Po kolacji powód wraz z pracownikami korzystali z basenu. Wieczorem udali się do pokoi. Powód stwierdził, że zgubił klucz do swojego pokoju i udał się na spoczynek nocny do pokoju kolegi G. B..

W tym czasie pracownik strony pozwanej, uczestniczący w szkoleniu G. S. stwierdził, że zaginęła jego kurtka wraz z portfelem. Udał się więc do recepcji w celu umożliwienia mu zapoznania się z monitoringiem hotelowym. W tym celu do hotelu została wezwana Policja. W obecności funkcjonariuszy Policji odtworzono zapis monitoringu, z którego wynikało, że G. S. pozostawił swoją kurtkę wraz z portfelem w pokoju powoda. Wychodząc z niego zapomniał o zabraniu swoich rzeczy. W związku z powyższym zwrócił się do pracowników o umożliwienie otworzenia tego pokoju. Uzyskał informację, że można to uczynić w obecności osoby, której został ten pokój przydzielony.

Powód został poproszony przez G. S. o otwarcie pokoju. Powód będąc wyrwanym ze snu odmówił. Wówczas G. S. wziął powoda na ręce i zaniósł do pokoju, aby uczestniczył przy jego otwarciu.

Jeden z pracowników ochrony hotelu zwrócił się do powoda w sposób sugerujący, że powód dokonał kradzieży kurtki wraz z portfelem. Doszło wówczas do ostrej wymiany zdań pomiędzy powodem a portierem, policjantem i G. S.. Powód zaczął przeklinać. Doszło do kłótni.

Po zejściu powód zabrał swoje rzeczy z hotelu i udał się do domu, wychodząc w sposób wulgarny wyraził swoją opinię o hotelu.

Dowód; - zeznania świadków;

- G. S., k. 60,

- I. K., k. 61,

- G. B., k. 89,

- pismo , k. 39,

- częściowo zeznania powoda, k. 90,

- zeznania J. G., k. 90

Kierownictwo Hotelu (...) poinformowała dział personalny strony pozwanej o niewłaściwym zachowaniu powoda. Po przekazaniu tej informacji Dyrektorowi J. G. tenże zwrócił się do kierownictwa hotelu o pisemną informację. W odpowiedzi uzyskał pismo, w którym wskazywano na niewłaściwe, wręcz aroganckie zachowanie powoda.

Dowód; - pismo, k. 39,

- zeznania J. G., k. 90.

Pismem z dnia 4.02.2012r. strona pozwana zwróciła się do zakładowych organizacji związkowych z informacją, że zamierza wypowiedzieć powodowi warunki pracy i płacy. W tym samym dniu związki zawodowe dokonały informacji zwrotnej, że nie podejmują się obrony powoda. Pismem z dnia 5.02.2013r. , doręczonym powodowi w dniu 6.02.2012r. strona pozwana wypowiedziała warunki pracy i płacy, wskazując jako przyczynę nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego (zgodnie z art. 100 §2 pkt 6 kp) podczas szkolenia (...), polegające na niewłaściwym, agresywnym, wulgarnym zachowaniu w stosunku do współpracowników oraz pracowników hotelu. Wskazano, że powyższe naruszyło dobre imię pracodawcy i negatywnie wpłynęło na kształtowanie jego wizerunku, czym naruszył obowiązek dbania o dobro zakładu pracy (art. 100§ 2 pkt 4 kp). Pracodawca utracił do powoda zaufanie. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powodowi stanowisko operatora urządzeń produkcyjnych z wynagrodzeniem 3.500 zł brutto.

Dowód: - pism a dnia. 4002.2012r., a/o, k. B 82-83,

- pismo z dn. 5.02.2012r, a/o, k. B 84

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.543,77 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie, k. 49

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było nieuzasadnione.

Zgodnie z treścią art. 42 kp przepisy o wypowiedzeniu stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Na podstawie art. 45 kp. pracownik może wnieść odwołanie do Sądu i domagać się uznania wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne lub też odszkodowania.

Sąd nie znalazł podstaw dla uznania, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy dokonane powodowi naruszało wymogi formalne dotyczące wypowiedzania umów o pracę. Zostało dokonane na piśmie ze wskazaniem przyczyny. Nie sposób również uznać, aby pracodawca naruszył przepis art. 38 §2 i 5 kp. Z załączonych do akt osobowych pism z dnia 4.02.2012r. kierowanych do zakładowych organizacji związkowych wynika, że organizacje te dokonały adnotacji, że nie podejmują się obrony praw powoda. Zatem pracodawca doręczając powodowi pismo wypowiadające warunki pracy i płacy w dniu 6.02.2012r. podjął decyzję po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej. Odmowa objęcia ochroną stanowi zajęcie przez organizację związkową stanowiska w sprawie. Zatem Sąd uznał, że dokonane wypowiedzenie nie naruszyło przepisów art. 38 § 2 i 5 kp.

Nadto Sąd uznał, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy było uzasadnione merytorycznie. Pracodawca wskazał w piśmie przyczyny, z jakich podjął decyzję o zmianie powodowi warunków pracy i płacy. Przyczyna ta została wskazana w sposób szczegółowy, a przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło, iż była ona prawdziwa i mogła stanowić uzasadnioną podstawę do podjęcia takiej decyzji przez stronę pozwaną.

Sąd w niniejszej sprawie dokonując ustaleń stanu faktycznego oprął się na zeznaniach świadków: G. S. i I. K. w całości, częściowo G. B..

Świadek S. opisał przebieg zdarzenia z udziałem funkcjonariuszy Policji i wskazał, że: „powód się zagotował i zaczął przeklinać, ... w napiętej sytuacji doszło do kłótni, ... powód wychodząc z hotelu wyraził wulgarnie opinie o hotelu” W ocenie Sądu należało dać wiarę zeznaniom tego świadka. Korespondowały one z zeznaniami I. K. i z przedłożoną do akt notatką skierowaną przez kierownictwo hotelu do strony pozwanej (k. 39).

Zeznania w tym zakresie złożone przez G. B., nie mogły zostać uznane za wiarygodne, z uwagi na fakt, że G. B. nie uczestniczył w otwieraniu pokoju powoda oraz przy opuszczaniu przez niego hotelu. Sąd nie uwzględnił zeznań powoda w zakresie w, jakim nie przyznał on, aby zachowywał się wulgarnie. Były one bowiem w tym zakresie sprzeczne z zeznaniami G. S..

Odnosnie aroganckiego zachowania powoda w recepcji hotelowej, kiedy to powód domagał się udostępnienia nieodpłatnie stołu bilardowego, Sąd uznał za wiarygodne zeznania I. K., który to świadek przedstawił zachowanie powoda jako aroganckie, co następnie stanowiło podstawę złożenia skargi do strony pozwanej.

W ocenie Sądu, gdyby powód nie dał podstaw dla uznania jego zachowań za nienależyte, kierownictwo hotelu nie wystosowałoby skargi na powoda.

Zatem mając na uwadze zeznania I. K. i G. S., a nadto zeznania J. G. i dodatkowo opierając się na pisemnych wyjaśnieniach pracowników hotelu Sąd uznał, że zachowanie powoda należało ocenić jako aroganckie, wulgarnie i z pewnością niewłaściwe. Pracodawca miał zatem prawo dokonać oceny postępowania powoda i uznać, że powód jako osoba zarządzająca podległymi sobie pracownikami nie daje należytej gwarancji dla dalszego zajmowania stanowiska brygadzysty. Zauważyć należy, że do niewłaściwego zachowania powoda doszło podczas szkolenia (...), którego celem było szkolenie kadry zarządzającej. Było to kolejne szkolenie w ramach prowadzonego cyklu.

Zauważyć również należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę a w tym wypadku zmiana warunków tej umowy jest zwykłym sposobem wypowiedzenia. Zachowania powoda ocenić zaś należy z pewnością negatywnie.

Sąd dokonał również analizy zachowania powoda w odniesieniu do konkretnej niekomfortowej sytuacji, w jakiej znalazł się powód, który został niezasadnie oskarżony o kradzież oraz fakt, że prośbą o otwarcie pokoju powód został wyrwany ze snu i postawiony w obecności współpracowników, pracowników hotelu i funkcjonariuszy Policji. Miał prawo zareagować nerwowo. Ale zważywszy, że do zdarzenia doszło w hotelu a zatem w miejscu publicznym, w nocy, podczas wyjazdu służbowego, winien on jako osoba zarządzająca kontrolować emocje. Zachowanie wulgarnie w tym wypadku ocenić należy negatywnie. Tak też miał prawo ocenić zachowanie powoda pracodawca.

Słusznie zatem strona pozwana uznała, że powód naruszył zasady współżycia społecznego oraz zasadę obowiązku dbania o dobro zakładu pracy. Zasadnym jest zatem argument dla utraty do powoda zaufania.

Powyższe okoliczności dawały zatem pracodawcy możliwość dokonania oceny zachowania powoda, i uznania, że nie może on nadal pełnić obowiązków brygadzysty.

Zaproponowane powodowi warunki są zgodne z jego kwalifikacjami.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd oddalił powództwa, a na podstawie art. 98 kpc obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego.