

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lipca 2018 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: Stanisława Gawlik, Leokadia Krzemińska

Protokolant : Małgorzata Nazarko

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 lipca 2018 roku w Ś.

sprawy z powództwa **T. O.**

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ś.

o odszkodowanie

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powoda T. O. na rzecz strony pozwanej

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ś. kwotę 180,00zł – tytułem kosztów procesu.

### UZASADNIENIE

Po sprecyzowaniu żądania powód T. O. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty (...)wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie umowy o pracę oraz zasądzenia od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej 9 stycznia 2017 roku, w dniu 10 lipca 2017 roku powód otrzymał pismo rozwiązujące umowę o pracę w trybie art. 52 kp; powód nie zgadza się z zarzutami wskazanymi w tym piśmie.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. w Ś. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu podała, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy są rzeczywiste i uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy.

#### ***W toku postępowania Sąd ustalił***

#### ***następujący stan faktyczny:***

Powód zatrudniony był u strony pozwanej od dnia 9 stycznia 2017 roku na podstawie kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony.

Bezsporne, ponadto wynikające z umów o pracę k. 17-20

W czerwcu 2017 roku strony prowadziły negocjacje co warunków kolejnej umowy o pracę. Kiedy powód otrzymał do podpisu umowę z (...) zdenerwował się i zabrał dokumenty. Po kilku dniach - (...) - powód pojawił się w biurze,

celem złożenia wniosku o urlop - i w trakcie rozmowy z pracownikami - B. S. i A. M. - używał wulgaryzmów i słów obraźliwych, ponieważ nie zgadzał się z warunkami kolejnej umowy.

DOWÓD: zeznania świadków B. S. k. 63-64, płyta CD k. 67

A. M. k. 64-65, płyta CD k. 67

zeznania powoda k. 92-93, płyta CD k. 95 (częściowo)

Powód korzystał z samochodu służbowego F. (...). W trakcie użytkowania pojazd został uszkodzony - zarysowany i wgnieciony został tylny zderzak w okolicy lewego koła. O tym fakcie powód nie poinformował pracodawcy. Dopiero w dniu (...)w trakcie zdawania pojazdu to uszkodzenie zostało stwierdzone przez K. P..

Kiedy powód umawiał się z K. P. na zdanie samochodu na sobotę, po usłyszeniu, że K. P. będzie tylko do godziny 11, zaczął używać w stosunku do K. P. wulgarnych słów, chcąc go nakłonić do poczekania do godziny 13.

DOWÓD: protokół z 16 I 2017r k. 23

protokół z 24 VI 2017r k. 34

fotografia k. 34v

zeznania świadka K. P. k. 65-66, płyta CD k. 67

Pismem z dnia (...) roku rozwiązano z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych związanych z:

- 1) przestrzeganiem czasu pracy - poprzez niestawienie się w miejscu wykonywania pracy od (...)
- 2) dbaniem o dobro zakładu pracy - przez uszkodzenie powierzonego pojazdu F. (...), polegającego na zniszczeniu tylnego zderzaka pojazdu w bliżej nieokreślonym czasie, pracownik nie zgłosił faktu uszkodzenia pojazdu, uszkodzenie zostało ujawnione w chwili zwrócenia pojazdu;
- 3) przestrzeganiem w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego - przez zwracanie się w sposób obraźliwy i wulgarny do pracowników przedsiębiorstwa w dniu (...) do B. S., i w dniu 24 VI 2017 roku (...) do przełożonego K. P. i w dniu (...) do pracownic biurowych B. S., I. L. i A. M..

DOWÓD: pismo z (...)

### ***W tak ustalonym stanie faktycznym***

#### ***Sąd zważył:***

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków K. P., B. S. i A. M. oraz częściowo zeznań powoda, jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 zd. pierwsze kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniało ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

W myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania 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 (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jak z tego widać, przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Pismem z dnia (...) roku rozwiązano z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych związanych z:

- 1) przestrzeganiem czasu pracy - poprzez niestawienie się w miejscu wykonywania pracy od (...),
- 2) dbaniem o dobro zakładu pracy - przez uszkodzenie powierzonego pojazdu F. (...), polegającego na zniszczeniu tylnego zderzaka pojazdu w bliżej nieokreślonym czasie, pracownik nie zgłosił faktu uszkodzenia pojazdu, uszkodzenie zostało ujawnione w chwili zwrócenia pojazdu;
- 3) przestrzeganiem w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego - przez zwracanie się w sposób obraźliwy i wulgarny do pracowników przedsiębiorstwa w dniu (...) do B. S., i w dniu 24 VI 2017 roku (...) do przełożonego K. P. i w dniu (...) do pracownic biurowych B. S., I. L. i A. M..

Jedną z przyczyn rozwiązania umowy o pracę było uszkodzenie samochodu służbowego i niepowiadomieni o tym pracodawcy.

Powód nie kwestionował okoliczności, że w trakcie użytkowania samochodu służbowego uszkodził zderzak. Podniósł jednak, że o tym fakcie powiadomił K. P., nie powiadomił zarządu. Świadek K. P. wskazał, że widział samochód powoda na parkingu i nie było widać żadnych uszkodzeń, zaś powód powinien takie uszkodzenie zgłosić bezpośrednio przełożonemu lub członkom zarządu.

Podkreślić należy, że samo uszkodzenie samochodu nie zawsze stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracownika, gdyż zawsze jest to uzależnione od okoliczności zdarzenia. Ponieważ powód nie zgłosił w odpowiednim trybie zdarzenia, na skutek którego doszło do uszkodzenia nie można ustalić w jakich okolicznościach doszło do tego

zdarzenia. Jednak nie powiadomienie pracodawcy o uszkodzeniu samochodu służbowego niewątpliwie stanowi ciężkie naruszenie obowiązków przez pracownika.

Kolejną przyczyną rozwiązania umowy o pracę było naruszenie przez powoda zasad współzycia społecznego przez używanie w rozmowach z pracownikami słów wulgarnych obraźliwych.

Wskazać należy, że powód w zeznaniach przyznał, że w dniu (...) roku rozmowie w biurze w emocjach podniósł ton głosu oraz że wypowiedział drugie i czwarte zdanie wskazane w piśmie z(...) ale "w odniesieniu do firmy jako organizacji" a nie do pracowników, natomiast zaprzeczył używania pozostałych wulgaryzmów. Natomiast świadkowie K. P., B. S. oraz A. M. w zeznaniach potwierdzili użycie przez powoda słów wskazanych w piśmie z (...).

Zgodnie z treścią art. 100 § 2 pkt. 6 kp jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Niewątpliwie używanie wulgaryzmów i słów obraźliwych stanowi ciężkie naruszenie tego obowiązku. Powód przyznał użycie dwóch z zarzucanych mu określeń. Wskazać należy, że tłumaczenie powoda, że nie było to w stosunku do pracowników tylko do firmy nie zasługuje na aprobatę. Niedopuszczalnym jest używanie wulgaryzmów i słów obraźliwych niezależnie od tego czy są one kierowane do konkretnego pracownika, czy też do pracodawcy jako firmy. Nawet używanie tego typu słów jako tzw. przerywników jest w służbowych rozmowach z innymi pracownikami niedopuszczalne. Także działanie w emocjach nie usprawiedliwia powoda. Podkreślić należy, że powód jako osoba dorosła powinien panować nad emocjami, w szczególności prowadząc rozmowy służbowe. Także nie ma znaczenia dla oceny zachowania powoda okoliczność podnoszona przez powoda w zeznaniach, że w stosunku do powoda w rozmowie telefonicznej kilka dni wcześniej A. S. także użył wulgaryzmu i "nikt z tym nic nie robi".

Powód prowadząc rozmowy służbowe powinien panować nad emocjami i zachowywać się w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego.

Wskazać należy, że opisane wyżej dwie przesłanki stanowią ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, są rzeczywiste i uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wobec powyższego ustalenia przeprowadzanie dodatkowych dowodów na okoliczność zarzutu związanego z nieobecnością powoda w pracy w okresie od (...) roku jest zbędne i prowadziłyby do przedłużenia postępowania (w szczególności z uwagi na kwestionowanie składanych dokumentów i kolejne wnioski dowodowe) i – przede wszystkim - nie miałyby wpływu na jego wynik (skoro ustalenie, że dwie z trzech przyczyn rozwiązania umowy o pracę są rzeczywiste i uzasadnione pozwala na rozstrzygnięcia sprawy). Wobec powyższego rozważania Sądu nie obejmują pierwszego z zarzutów stawianych pracownikowi, gdyż nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Tym samym zachowanie powoda polegające na uszkodzeniu samochodu służbowego i niezgłoszeniu tego pracodawcy oraz używanie słów wulgarnych i obraźliwych w rozmowie z K. P., B. S. i A. M. jest naganne i stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracownika jakim jest przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego i dbanie o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt. 4 i 6 kp).

W związku z powyższym należało uznać, że strona pozwana prawidłowo rozwiązała umowę o pracę z powodem, co skutkowało oddaleniem powództwa o odszkodowanie.

Orzeczenie o kosztach znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2016r, poz. 1667). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem brak jest podstaw do różnicowania wynagrodzenia pełnomocnika w sprawach dotyczących nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę od tego czy powód żąda odszkodowania czy przywrócenia do pracy. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego (7 sędziów - zasada prawna) z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10, cyt. za LEX 707475) „Podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w

sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.)”. Pomimo zmiany przepisów określających stawki wynagrodzenia pełnomocników zasada ta oraz argumenty podane w jej uzasadnieniu nie straciły na aktualności.