

Sygn. akt IV P 88/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: Janina Czech, Barbara Rybak

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 stycznia 2019 roku w Ś.

sprawy z powództwa **J. P.**

przeciwko Zakładowi (...) Spółka z o.o. w Ś.

o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy

powództwo oddała.

UZASADNIENIE

Powód J. P. wniósł pozew przeciwko Zakładowi (...) Sp. z o.o. w Ś. domagając się –ostatecznie- zasądzenia odszkodowania w wysokości 8.460 zł. za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W pierwotnie złożonym pozwie (k. 3) powód jako przyczynę odmowy wykonania polecenia wskazał pogarszający się stan barku. W uzasadnieniu uzupełnionego pozwu (k.19 i nast.) powód wskazał, że od dłuższego czasu w spółce występowały braki kadrowe, wobec czego często pracował ponad normatywny czas pracy, co stanowiło niebezpieczeństwo dla powoda i innych osób, gdyż powód pracował jako kierowca. W dniu 23.08.2018 roku, kiedy to miało miejsce zdarzenie skutkujące rozwiązaniem umowy powód, jak wskazał, był już bardzo zmęczony z uwagi na wysokie temperatury. Otrzymał polecenie udania się celem dalszego wykonywania czynności związanych z odbiorem nieczystości. Z uwagi na ograniczenia czasowe pracy kierowcy, wysoką temperaturę i zmęczenie, a także złe samopoczucie powód odmówił wykonania tego polecenia albowiem według niego zagrażało życiu i zdrowiu powoda i osób trzecich.

Powód złożył w pozwie k. 19 także wniosek o przywrócenie terminu do złożenia odwołania, nie był on jednak przedmiotem rozpoznania przez sąd wobec uchylecia zarządzenia o zwrocie pierwotnego, złożonego w terminie pozwu i uznaniu tego sporządzonego przez zawodowego pełnomocnika jako uzupełnienie pozwu pierwotnego.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu wskazano, iż specyfika wywożenia odpadów, w tym wielkogabarytowych, nie pozwala przewidzieć czasu niezbędnego do ich usunięcia. Dlatego też zespół kontaktuje się metodami na odległość z dyspozytorem, który decyduje o zakończeniu /przedłużeniu pracy po oczyszczeniu rejonu. Powód odmówił dalszego świadczenia pracy, spowodował sytuację powrotu zespołu do bazy, gdzie wywołał awanturę z przełożonym, podczas której wykazywał zasoby energii przeczące jakoby był zmęczony. Jak podniesiono nie sygnalizował ani wcześniej ani w tym dniu złego samopoczucia czy utraty zdolności do pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. P. zatrudniony był u strony pozwanej – w Zakładzie (...) Sp. z o.o. w Ś. początkowo na podstawie umowy na okres próbny od 20 listopada 2017 roku do 19 lutego 2018 roku na stanowisku ładowacz, a następnie na podstawie umowy na czas określony od dnia 20 lutego 2018 roku do 31 sierpnia 2019r. na stanowisku kierowca- ładowacz nieczystości stałych.

W dniu 23.08.2018r. powód jako ładowacz, Z. W. (1) jako kierowca i jeszcze jeden pracownik mieli wykonywać czynności pracownicze związane z usuwaniem odpadów wielkogabarytowych. Praca rozpoczęła się od godziny 6.00. Około godziny 10.00 jeden z pracowników zespołu został oddelegowany do innej pracy. Pozostali powód i Z. W. dokonywali dalszych czynności. Z. W. ładował gabaryty razem z powodem.

Praca w tym dniu wykonywana była w wysokiej temperaturze. Powód narzekał Z. W., że boli go ręka, że po godzinach pracuje już od poniedziałku (zdarzenie miało miejsce w środę).

Po skończeniu wyznaczonego rejonu, powód i Z. W. mieli udać się do kolejnego rejonu i dokończyć ten rejon wraz z innymi osobami.

Dowód:

zeznania świadka Z. W. e-protokół k.92

zeznania powoda e-protokół k.92

Wobec faktu, iż powód po uprzątnięciu dwóch punktów kolejnego rejonu odmówił dalszej pracy, zespół składający się z powoda i kierowcy Z. W. (1) wrócił do bazy, gdzie powód około godziny 15.00 podtrzymał wobec dyspozytora A. R. (1) fakt, iż nie będzie w tym dniu świadczył już pracy, że „rzuci papierami” . Był przy tym wulgarny i obraźliwy. Pomimo, iż A. R. przypomniał powodowi, jakie kary poniesie pracodawca za nie oczyszczenie rejonu i odwołania się do obowiązków pracownika, powód opuścił teren zakładu.

Dowód:

zeznania świadka A. R. e-protokół k.92

notatka służbowa k. 62

zeznania powoda (częściowo) e-protokół k.92

Ani w tym dniu, ani w dniach poprzednich powód nie zgłaszał przełożonym, iż nie będzie wykonywał pracy, czy pracy w godzinach nadliczbowych, co umożliwiłoby przygotowanie zastępstwa.

Dowód:

zeznania świadka A. R. e-protokół k.92

Pismem z dnia 24 sierpnia 2018 roku strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 par 1 pkt 1 kp wskazując jako przyczynę naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a to naruszenie art. 100 par 1 kp polegające na nie wykonaniu polecenia w dniu 23.08.2018r. dotyczącego podstawowych obowiązków służbowych – odmowy wyjazdu do pracy.

Dowód: akta osobowe (w załączeniu)

Powód od dłuższego czasu cierpi na dolegliwości bólowe lewego barku na skutek niewielkich zmian zwyrodnieniowych. Korzystał z tego tytułu z zabiegów fizjoterapeutycznych i przyjmował zastrzyki.

Dowód:

dokumentacja medyczna k. 9-12

zeznania świadka E. P. e-protokół k.92

Ustaleń stanu faktycznego co do przebiegu zatrudnienia powoda, treści łączącego strony stosunku pracy, trybu rozwiązania umowy sąd dokonał w oparciu o akta osobowe powoda, których treść nie była kwestionowana, znalazła odzwierciedlenie w pismach procesowych stron. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. R. co do przebiegu zdarzeń z udziałem powoda w dniu 23.08.2018r. albowiem pozostają one spójne ze sporządzoną notatką służbową, zeznaniami świadka Z. W., a nawet z zeznaniami powoda, który nie zaprzeczył okolicznościom wskazanym przez świadka, próbował jedynie nadać im inny charakter bądź zasłaniał się niepamięcią. Za nieudowodnione uznał sąd twierdzenia powoda jakoby pozostanie przez niego na stanowisku pracy rodziło zagrożenie dla zdrowia bądź życia powoda czy innych osób. Należy mieć przy tym na uwadze, iż wbrew twierdzeniom powoda, w dniu zdarzenia powód nie pełnił funkcji kierowcy, a jedynie ładowacza. Ponadto argumentacja ta (jako zmęczony kierowca powód zagrażał zdrowiu i życiu) budzi wątpliwość w świetle tej przedstawionej pierwotnie w odwołaniu (sporządzonym samodzielnie przez powoda), iż przyczyną odmowy był fakt, że powód od dłuższego czasu pracował z niesprawnym barkiem. Takie też usprawiedliwienie swojego zachowania wskazał w odwołaniu skierowanym do pracodawcy po otrzymaniu oświadczenia z dnia 24.08.2018r. (vide k. 8) i takie wskazała żona powoda słuchana w charakterze świadka.

W tak ustalonym stanie faktycznym***Sąd zważył:***

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 56 §1 kp zdanie pierwsze 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 kp uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniało ono wymogi formalne, a podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa.

W myśl z art. 52 §1 pkt 1 kp 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 kp, 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 pkt 1 kp. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzając zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Zgodnie z art. 100 §1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Niewątpliwym jest zatem, iż podstawowym obowiązkiem pracownika jest świadczenie pracy. Zachowanie

powoda w postaci odmowy świadczenia pracy stanowiło naruszenie podstawowego obowiązku pracownika. Jeśli do tego pracownik zachowuje się w sposób niegrzeczny wobec przełożonego, nie baczy na konsekwencje, iż swoim zachowaniem może spowodować dla pracodawcy straty finansowe i wywołuje wątpliwość co do dalszej chęci świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, to rozwiązanie z nim umowy bez wypowiedzenia jest uzasadnione. Należy przy tym podkreślić, iż w ramach pracy w godzinach nadliczbowych pracownik nadal podlega przepisom kodeksu pracy, w tym dotyczącym obowiązkom związanym ze świadczeniem pracy (pomijając podmioty, które z mocy prawa zwolnione są, bądź mogą zwolnić się od pracy w godzinach nadliczbowych).

Jeśli rzeczywiście powód miał dolegliwości bólowe w takim stopniu, iż czyniło go to niezdolnym do pracy winien był udać się do lekarza, uzyskać stosowne zaświadczenie lekarskie i na zwolnieniu powrócić do pełnej zdolności. Decydując jednostronnie, iż będzie pobierał pełne wynagrodzenie za pracę, a co za tym idzie będzie tę pracę świadczył, winien był stosować się do poleceń przełożonych tym bardziej, iż znał specyfikę pracy i problem braków kadrowych.

Mając zatem powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo w tym zakresie, a w konsekwencji i w pozostałym.