

Sygn. akt IV P 368/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2017 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Kinga Grúnberg-Bartkowska
Ławnicy:	Katarzyna Hapka, Arkadiusz Kołodziejczak
Protokolant:	Dominika Flader

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 maja 2017 roku w G.

sprawy z powództwa **G. M.**

przeciwko (...) **S.A. w B.**

o odszkodowanie

ORZECŁ:

I. zasądza od pozwanego (...) **S.A. w B.** na rzecz powoda **G. M.** kwotę **7.446,18 zł** (siedem tysięcy czterysta czterdzieści sześć złotych osiemnaście groszy) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 listopada 2016 roku do dnia zapłaty;

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

III. ustala, że koszty procesu ponosi strona pozwana;

IV. nakazuje pobrać od pozwanego (...) **S.A. w B.** na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 373 zł (trzysta siedemdziesiąt trzy złote zero groszy) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony;

V. wyrokowi w punkcie I. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.482,06 zł (dwa tysiące czterysta osiemdziesiąt dwa złote sześć groszy).

Sygn. akt. IV P 368/16

UZASADNIENIE

Powód G. M. wniósł do tutejszego Sądu pozew przeciwko (...) S.A. w B. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 7.800,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 30 listopada 2016 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z kosztami postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że zatrudniony był u pozwanego w oparciu o umowę o pracę w B.. Podniósł, iż nie zgadza się z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym ponieważ nie opuścił stanowiska pracy. Zwolnienie to jest dla niego krzywdzące i pozbawia powoda środków do życia. Wskazał ponadto, iż pozwany ukarał go również karą nagany za ten sam czyn.

W odpowiedzi na pozew /k. 11-12/ pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany przyznał, iż pismem z dnia 29 listopada 2016 roku zawiadomił powoda o ukaraniu go karą nagany z tej przyczyny, iż podczas kontroli wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych stwierdzono, iż powód w godzinach pracy, w dniu 25 listopada 2016 roku, samowolnie opuścił stanowisko pracy zrobił nieuzgodnioną z przełożonymi przerwę w czasie do tego nieprzeznaczonym, a następnie pismem z dnia 29 listopada 2016 roku pozwany zawiadomił powoda o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwany wskazał, iż w dniu 25 listopada 2016 roku powód zgodnie z przyjętym u pracodawcy rozkładem czasu pracy pracował na I zmianie. W czasie wykonywania pracy, samowolnie oddalił się z miejsca pracy. Około godziny 8.10 powód samowolnie przerwał pracę i udał się do położonego w pobliżu miejsca wykonywania powierzonych mu czynności pomieszczenia magazynowego, gdzie zajął się rozmowami z innymi przebywającymi tam pracownikami i rozpoczął nieuzgodnioną z nikim z przełożonych, nieplanowaną, samowolną przerwę w wykonywaniu powierzonych mu obowiązków pracowniczych.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód G. M. zatrudniony był w (...) S.A. w B. od 14 sierpnia 2009 roku, ostatnio na umowie o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2018 roku na stanowisku operatora maszyn. Miejscem pracy powoda był Zakład Produkcyjny w B.. Aneksem do umowy powierzono powodowi z dniem 1 października 2016 roku stanowisko Montera (...).

(okoliczności bezsporne;

dowód: umowa o pracę z dnia 14.08.2009 r. – k. 3 akt osobowych [cz. B];

umowa o pracę z dnia 14.11.2009 r. – k. 12-13 akt osobowych [cz. B];

umowa o pracę z dnia 14.11.2011 r. – k. 16-17 akt osobowych [cz. B];

umowa o pracę z dnia 1.01.2012 r. – k. 18 akt osobowych [cz. B];

aneks do umowy o pracę – k. 32 akt osobowych [cz. B])

Powód przydzielony był do działu technicznego. Zajmował się naprawianiem sprzętu, gdy nastąpiła jakaś awaria. Gdy nie było awarii powód wraz z innymi pracownikami, miał przydzielony projekt, którym się zajmował.

(dowód: zeznania świadka J. G. – k. 38-39 akt).

W dniu 25 listopada 2016 roku powód miał izolować rurociągi. Nastąpiła jednak awaria wózka do parafiny i powód miał go naprawić, razem z innym pracownikiem M. W..

(dowód: zeznania świadka J. G. – k. 38-39 akt;

zeznania świadka M. W. k. 44 akt,

przesłuchanie powoda G. M. k. 44, 24 akt).

Pomiędzy godziną 8.10 a 8.46 powód wraz M. W. przebywał w pomieszczeniu magazynowym. W tym czasie nie pracował, rozmawiał z M. W. i innymi pracownikami, którzy tam poprzychodzili.

(dowód: nagranie z monitoringu – pendrive k. 36 akt).

W dniu 29 listopada 2016 roku pozwany udzielił powodowi kary nagany z powodu samowolnego opuszczenia pracy w dniu 25.11.2016 roku w godzinach pracy na I zmianie. W piśmie zawiadamiającym o ukaraniu podano, iż powód zrobił sobie przerwę w czasie do tego nie przeznaczonym (w godzinach 8.10-8.50). Tego samego dnia pozwany (...) S.A. w B. rozwiązał umowę o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 Kodeksu pracy. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano naruszenie podstawowych obowiązków pracownika – samowolne opuszczenie stanowiska w dniu 25.11.2016 roku w czasie pracy do tego nieprzeznaczonym (8.10-8.50).

Powód przed dniem 29 listopada 2016 roku przez cały okres zatrudnienia nie był karany żadną karą porządkową. Dobrze wykonywał swoje obowiązki i uważany był za pracovitą osobę.

(dowód: zawiadomienie o ukaraniu karą nagany k. 5 akt;

rozwiązanie umowy o pracę k. 4 akt;

zeznania świadka J. G. – k. 38-39 akt)

Wynagrodzenie powoda liczone przy uwzględnieniu zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wynosiło 2.482,06 zł.

(okoliczność bezsporna;

dowód: zaświadczenie z 25.04.2017 r. – k. 36b akt).

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach osobowych powoda, zeznania świadków J. G. i M. W., a także częściowo na podstawie przesłuchania powoda G. M..

Sąd zasadniczo dał wiarę zeznaniom świadków. Ich zeznania były zasadniczo jasne, logiczne i konsekwentne oraz znajdowały oparcie w pozostałym materiale dowodowym. Jedyną nieścisłość dotyczyła tego kiedy powód i M. W. zaczęli naprawiać wózek, a więc kiedy napełniali go wodą. Świadek J. G. zeznał, iż M. W. poinformował go, że wózek był naprawiany po przerwie, a więc po godzinie 9.30. Natomiast M. W. zeznał, iż naprawa miała miejsce przed przerwą, a więc w czasie kiedy powód i M. W. przebywali w pomieszczeniu magazynowym. Zeznania M. W. są zbieżne w tym zakresie z przesłuchaniem powoda. Jednakże Sąd nie dał wiary zarówno zeznaniom świadka M. W. jak i powoda co do tej okoliczności. Powód wskazał, iż zaczął napełniać wózek wodą, jednak, aby nie stać z węzłem w pomieszczeniu gdzie było zimno, zostawił wózek, a sam udał się do pomieszczenia magazynowego. Podał, iż wózek wodą napełnia się 30 minut. Przede wszystkim należy zauważyć, iż zarówno M. W. jak i J. G. zgodnie zeznali, iż wózek napełnia się 10 minut. Jednak nawet gdyby przyjąć wersję powoda, iż wózek napełnia się 30 minut, to i tak, zdaniem Sądu, niewiarygodne jest, iż powód przebywał w pomieszczeniu magazynowym czekając na napełnienie się wózka. Z nagrania monitoringu wynika, iż powód w pomieszczeniu magazynowym spędził ok. 35 minut i ani razu nie wyszedł. Z całą pewnością, gdyby powód czekał na napełnienie wózka, to już wcześniej poszedłby sprawdzić czy jest on już pełen i czy przypadkiem woda się nie przelewa. Co prawda powód wskazał, iż nic by się nie stało gdyby woda się przelewała, a poza tym w kotłowni przebywał inny pracownik, który miał powoda zawołać. Twierdzenie to w ocenie Sądu jest całkowicie niewiarygodne i wymyślone jedynie na potrzeby toczącego się postępowania. W konsekwencji Sąd nie dał wiary ani zeznaniom świadka M. W. jak i powoda w zakresie w jakim twierdzili, iż wózek był napełniany przed ich przerwą. Sąd przyjął, iż w czasie kiedy powód i M. W. przebywali w pomieszczeniu magazynowym, nie wykonywali oni żadnej pracy.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może jednak nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 kp). W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 kp).

Podstawowe obowiązki pracownicze zostały wymienione w art. 100 kp. Zgodnie z tym przepisem 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 (§ 1). Pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (§ 2).

W niniejszej sprawie pozwany jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powodem wskazał naruszenie podstawowych obowiązków pracownika – samowolne opuszczenie stanowiska w dniu 25 listopada 2016 roku w czasie do tego nieprzeznaczonym (8.10-8:50).

Zauważyć należy, iż już samo oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nasuwa poważne wątpliwości co do zgodności z przepisami prawa. Jak zostało wskazane w kodeksie pracy wyraźnie podano, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zatem nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może skutkować rozwiązaniem z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Naruszenie takie musi być ciężkie. W niniejszej sprawie w oświadczeniu o rozwiązaniu pracodawca wyraźnie stwierdził, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem jest naruszenie podstawowych obowiązków pracownika. Pracodawca sam uznał zatem, iż nie jest ono ciężkie, a więc w ocenie Sądu nie powinno stanowić podstawy do rozwiązania umowy w trybie art. 52 kp.

Ponadto wskazanie w oświadczeniu, iż powód samowolnie opuścił stanowisko w dniu 25 listopada 2016 roku w czasie do tego nieprzeznaczonym (8.10-8:50) nie pokrywa się, zdaniem Sądu, z prawdą. Nawet świadek J. G. nie potrafił powiedzieć co tego dnia miał robić powód, czy miał naprawiać wózek czy wykonywać jakiś projekt. Stwierdził jedynie, iż z nagrania monitoringu wynikało, iż pracownicy, w tym także powód, wówczas zabezpieczali, izolowali rurociągi, a więc sam tego dokładnie nie wiedział. Niewiedza świadka co do tego co wówczas powinien robić powód jest o tyle dziwna, że świadek był przełożonym powoda i miał wpływ na decyzję pozwanego o zwolnieniu powoda. Trudno zatem, zdaniem Sądu, stwierdzić jednoznacznie gdzie wówczas powód powinien przebywać, a więc gdzie było jego stanowisko pracy. Nie ulega wątpliwości, iż powód zrobił sobie w tym czasie przerwę i co najwyżej taka przyczyna mogła być wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę.

Oceniając zachowanie powoda, a więc nie wykonywanie pracy przez czas 35 minut, wskazać należy, iż w ocenie Sądu nie stanowiło ono dostatecznej przyczyny do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Nie ulega wątpliwości, iż powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, nie przestrzegał regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, zrobił sobie bowiem przerwę w czasie do tego nieprzeznaczonym. Jednak naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia, jeżeli spełnia jednocześnie dwie przesłanki: dotyczy podstawowych obowiązków i jest ciężkie. W niniejszej sprawie zdaniem Sądu, zabrakło tego ostatniego elementu, a więc naruszenie obowiązków nie było ciężkie (co sam zdaje się zauważać pozwany). Oceniając wagę tego naruszenia należy wziąć pod uwagę dotychczasową pracę

powoda: był on zatrudniony od 2009 roku, nigdy nie był karany żadną karą porządkową, wręcz przeciwnie uznawany był za dobrego pracownika, jak zeznał jego przełożony J. G.. Takie więc incydentalne naruszenie obowiązków pracowniczych z całą pewnością nie może być uznane za ciężkie, a więc stanowić podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oczywiście za to zachowanie powód powinien być ponieść odpowiedzialność, pozwany miał prawo ukarać powoda karą nagany. Zdaniem Sądu, kara ta była adekwatna do przewinienia i z całą pewnością by wystarczyła. Gdyby sytuacja po wymierzeniu kary porządkowej powtórzyła się pozwany miałby prawo wówczas rozwiązać z powodem umowę w trybie art. 52 kp.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na orzeczenie Sadu Najwyższego z dnia 9 marca 2016 roku, w którym stwierdzono, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest nadzwyczajnym sposobem zakończenia stosunku pracy. Stąd powinien być stosowany z dużą rozwagą i ostrożnością. Wynika z tego także, iż każdy przypadek powinien być rozważony wnikliwie i w sposób indywidualny z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy (wyrok SN z dnia 9.03.2016 roku, I PK 91/15). Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w całości podziela zaprezentowane stanowisko Sądu Najwyższego.

Mając powyższe na uwadze Sąd, na podstawie art. 56 kp, zasądził od pozwanego (...) S.A. w B. na rzecz powoda G. M. kwotę 7.446,18 zł tytułem odszkodowania. Zasądzona kwota odpowiada trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powoda, stanowiącemu podstawę ustalenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy /k. 36 b/ i jest maksymalną kwotą, jaką można było zasądzić na rzecz powoda zgodnie z art. 58 kp. Powód bowiem pracował u pozwanego dłużej niż 3 lata. W pozostałym zakresie Sąd oddalił powództwo.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 kpc, przyjmując, iż pozwany przegrał proces niemal w całości, a powód uległ tylko w niewielkim zakresie. W związku jednak z tym, że powód nie poniósł żadnych kosztów procesu w rozumieniu norm przepisanych, Sąd w punkcie III wyroku ustalił tylko, że koszty procesu ponosi strona pozwana.

Na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 113 uoks Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 373 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda (2.482,06 zł).