

Sygn. akt VP 187/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

13 kwietnia 2022 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: -/-

Protokolant: sekretarz sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 13 kwietnia 2022 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa W. H.

przeciwko Zakładowi (...)w R.

o przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo,

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

sygn. akt **VP 187/21**

UZASADNIENIE

Powód W. H. wniósł przeciwko pozwanemu Zakładowi (...) w R. pozew o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, iż przyczyna podana w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia była bezzasadna i fikcyjna. Powód zaprzeczył, by sposób agresywny i głośny oskarżał dyrektora pozwanego oraz kierowników o kradzież i oszustwo, jak również zaprzeczył, aby groził kierownikowi działu eksploatacyjnego i pracownikom dyrekcji pobiciem i śmiercią oraz by markował rękoczyny w stosunku do ww. kierowników. Powód zaznaczył, że poczuł się poniżony i wzburzony decyzją pracodawcy dotyczącą przyznanej mu wysokości podwyżki, jednakże wyraźnie podkreślił, że nie dopuścił się czynów zarzucanych mu przez pracodawcę. Ponadto, powód podniósł, że w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy oraz w pismach skierowanych do związków zawodowych brak było informacji, kiedy pozwany powziął wiadomości wskazane w oświadczeniu i kiedy rzekome naruszenia miały mieć miejsce. Uzasadniając roszczenia o wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy powód wskazał, że znajdował się w 4-letnim przedemerytalnym okresie ochronnym.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu opisał dokładny przebieg porannego zdarzenia z 9 lipca 2021 roku z udziałem powoda i kierownika działu eksploatacyjnego. Pozwany zwrócił uwagę na agresywne i wulgarne zachowanie powoda. Pozwany opisał też niestosowne postępowanie powoda na zorganizowanym tego samego dnia spotkaniu mającym na celu wyjaśnić porannej sytuacji. Pozwany zaznaczył też, że wulgarne i agresywne zachowanie powoda wobec pracowników zdarzało się już wcześniej.

Sąd ustalił co następuje:

Od 16 marca 1992 roku powód był zatrudniony w pozwanym Zakładzie (...)w R. w oparciu u umowy o pracę ostatnio na stanowisku robotnika gospodarczego.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 3420 zł brutto.

Orzeczeniem z 24 września 2019 roku Powiatowy Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności ustalił u powoda umiarkowany stopień niepełnosprawności.

W trakcie zatrudnienia powód zachowywał się wulgarnie wobec pracowników. Zachowanie powoda, który używał notorycznie wulgaryzmów, komunikował się podniesionym głosem i krzykami powodowało, że wielokrotnie pracownicy pozwanego zwracali się do przełożonych o nieprzedzielanie powoda do ich brygad.

W 2021 roku Miasto R. przewidziało podwyżki dla pracowników po 400 zł brutto na 120 etatów. Etatów u pozwanego było 160. Pracodawca wraz ze związkami zawodowymi celem sprawiedliwego i równego rozdzielania środków ustalił na spotkaniu w dniu 24.06.2021 r. , że wszyscy pracownicy otrzymają podwyżkę w wysokości 300 zł brutto, 80 zł brutto miało być do dyspozycji kierownika, który miał przyznawać je pracownikom, którzy mieli większy niż inni zakres odpowiedzialności czy obowiązków oraz byli zaangażowani w pracę i mieli efekty, a 20 zł brutto miało zostać przyznane pracownikom, którzy nie otrzymali wcześniej podwyżki.

9 lipca 2021 roku A. R. – kierownik działu eksploatacyjnego pozwanego udał się do oddziału administracyjnego celem przekazania pracownikom porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę. Pierwszą osobą, która o 7:15 zgłosiła się u A. R. był powód. Powód otrzymał do wglądu dokumenty zawierający informację o podwyżce wynagrodzenia. Powód zapytał o wysokość podwyżki tłumacząc się tym, że nie widzi zapisów, bo nie miał okularów. Po uzyskaniu informacji o wysokości podwyżki powód zaczął używać słów powszechnie używanych za obelżywe oraz groził pobiciem i śmiercią kierownikowi działu eksploatacyjnego i dyrekcji zakładu. Powód przyłożył też zaciśniętą pięść do twarzy kierownika. Powód odmówił podpisania porozumienia. Po wyjściu powoda A. R. przedstawił dyrektorowi pozwanego notatkę opisującą całe zdarzenie oraz złożył na policję zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez powoda. W momencie zdarzenia na korytarzu przed gabinetem oczekiwali inni pracownicy, kiedy podpisali przedstawione im przez A. R. porozumienia bez żadnych incydentów.

Na polecenie dyrektora 9 lipca 2021 roku ok. godz. 9:00 zorganizowano spotkanie z udziałem powoda i kierownika działu eksploatacyjnego oraz przedstawiciela organizacji związkowej A. W., a także przedstawiciela pracodawcy kierownika działu kadr A. C. celem wyjaśnienia okoliczności opisanego przez A. R. porannego zdarzenia. W spotkaniu uczestnik też pracownik ochrony z uwagi na obawy A. C. co do potencjalnego zachowania powoda. W trakcie spotkania powód podniesionym głosem, uderzając w stół oskarżył kierownika, kadry i dyrektora o kradzież. Próby tłumaczenia sposobu ustalania podwyżek nie zmniejszyło wzburzenia powoda. A. W. poproszony o wytłumaczenie powodowi zasad wypracowanych ze związkami zawodowymi podwyżek i uspokojenia powoda, odmówił twierdząc, że to niego sprawa.

7 września 2021 roku powód stawiał się w dziale spraw pracowniczych pozwanego w celu uzyskania zaświadczenia o zarobkach. Wychodząc z biura na korytarzu mijał się z kierownikiem działu gospodarczego R. M. i na jego pozdrowienie „cześć” odpowiedział wulgaryzmami.

Pismem z 16 lipca 2021 roku pozwany zawiadomił NSZZ Solidarność (...) o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę z powodem wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych opisując szczegółowe zachowanie jakiego dopuścił się powód.

Organizacja Związkowa w piśmie z dnia 16.07.2021 r. nie wyraziła zgody na rozwiązanie z nim umowy wskazując, że istnieją inne prawne środki dyscyplinujące pracownika.

Pismem z 26 lipca 2021 roku pozwany zawiadomił ponownie organizację związką o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych z uzasadnieniem jak powyżej.

Organizacja Związkowa w piśmie z dnia 29.07.2021 r. nie wyraziła zgody na rozwiązanie z nim umowy wskazując, że powód jest wieloletnim pracownikiem pozwanej i w związku z tym rozwiązaniem z nim umowy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Pismem z 2 sierpnia 2021 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na naruszeniu zasad współżycia społecznego poprzez przekroczenie granic dozwolonej krytyki w postaci oskarżenia w sposób głośny i agresywny dyrektora zakładu pracy i jego kierowników o kradzież i oszustwo w związku z wysokością przyznanej pracownikowi podwyżki pomimo informowania go o trybie ustalania zasad wynagradzania i zawartym w tym zakresie porozumieniu. Pozwany wskazał też na naruszenie podstawowych obowiązków polegające na groźeniu pobiciem i śmiercią kierownikowi działu eksploatacyjnego i pracownikom dyrekcji zakładu pracy oraz markowanie rękoczynów w stosunku do kierownika w taki sposób, że wzbudził to uzasadnioną obawę kierownika o spełnieniu tych gróźb.

Dowód: akta osobowe powoda: świadectwo pracy, umowy o pracę, wnioski o przyznanie nagrody uznaniowej z 18.06.2019r., zawiadomienie ZZ z 16.07.2021r. o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem, odpowiedź ZZ na zawiadomienie z 16.07.2021r., zawiadomienie ZZ z 26.07.2021r. o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem, odpowiedź ZZ na zawiadomienie z 26.07.2021r., oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z 2.08.2021r.,

orzeczenie PZON z 24.09.2019r. k.12-13, zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda k.20, protokół z 24.06.2021r. w celu uzgodnienia podwyższenia wynagrodzenia pracowników pozwanego k.26, notatki służbowe k.27-28, zeznania świadka A. R. k.54v.-55, zeznania świadka A. C. k.75v.-76, zeznania świadka R. M. k.76-76v., przesłuchanie powoda k. 76v., przesłuchanie w imieniu pozwanego A. G. k.76v.-77

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu dowód z zeznań świadków i z przesłuchaniu w imieniu pozwanego A. G., które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniały tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Sąd dał wiarę przesłuchaniu powoda jedynie w części w jakiej jego twierdzenia nie były sprzeczne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd nie uwzględnił twierdzeń powoda jakoby podczas spotkania z kierownikiem, a następnie w obecności dyrektora nie używał wulgaryzmów oraz gróźb bowiem pozostaje to w oczywistej sprzeczności z zebrany materiałem dowodowym.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na mocy art. 30 § 1 pkt 3 umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia). Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub

rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (§ 3). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (§ 4) oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Jak stanowi art. 56 § 1 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 kp).

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. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (§ 2 pkt 6).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego naruszenie przez pracownika zasad współżycia społecznego może polegać na wulgarnym odnoszeniu się do współpracowników lub osób trzecich, używaniu wobec nich siły fizycznej, nawet w celu wymuszenia prawidłowego wykonywania pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5.06.1987r. I PRN 27/87). Za naruszające zasady współżycia społecznego w zakładzie pracy należy uznać zachowanie pracownika wobec współpracowników i zastępcy dyrektora, mające charakter wyzywający, niegrzeczny oraz obraźliwy w stosunku do jego adresatów, pomimo że w przebiegu nie zostały użyte słowa niecenzuralne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.12.2018r. II PK 233/17). Natomiast w wyroku z dnia 3 września 2020 roku Sąd Najwyższy wskazał, że używanie słów powszechnie uznawanych za obraźliwe nie usprawiedliwia w żadnej mierze istniejący konflikt, bo całkowicie nieakceptowane jest używanie określeń uwłaczających czci i godności drugiej osoby, a ponadto takie zachowanie sprzeczne jest z podstawowym obowiązkiem pracownika wynikającym nie tylko z art. 100 § 2 pkt 6 kp i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2020r. II PK 241/18).

Pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na piśmie, pouczył powoda o prawie i terminie odwołania do sądu pracy oraz wskazał przyczynę rozwiązania umowy o pracę – ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych opisując szczegółowo na czym ono polegało. Pracodawca podjął decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadomił o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W toku procesu ustalono, że powodowi złożono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 2 sierpnia 2021 roku, które w swej treści było tożsame z zawiadomieniem z dnia 26 lipca 2021 roku skierowanym do organizacji związkowej, na które to organizacja związkowa złożyła odpowiedź pismem z dnia 29 lipca 2021 roku. Zawiadomienie skierowane do organizacji związkowej pismem z dnia 16 lipca 2021 roku dotknięte było błędem o trybie ustania stosunku pracy oraz zawierało niepełnie określenie przyczyny. Przyczyny i tryb ustania stosunku pracy wskazany w piśmie z dnia 16 lipca 2021 roku skierowanym do organizacji związkowej nie były przekazywane powodowi, a zatem nie sposób twierdzić, że dwukrotna konsultacja związkowa miała jakikolwiek wpływ na niezrozumienie przez powoda przyczyn z uwagi na ich niejednorodność.

Przechodząc na oceny przyczyny podanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę Sąd w pierwszej kolejności wskazuje, iż kwestię zawinienia pracownika należy odnosić do całokształtu okoliczności danej sprawy, a w tym do stanu świadomości i woli pracownika. Analiza zeznań świadków wypowiadających na okoliczność dotychczasowego zwracania się powoda do współpracowników tj. notorycznego używania obraźliwych i wulgarnych słów, uzasadnia pewność, iż podczas porannego spotkania 9 lipca 2021 roku z A. R., powód z powodu niezadowolenia z wysokości podwyżki użył wulgarnych słów, a nawet pogroźek pod adresem kierownika i dyrekcji. Powód swoje wzburzenie prezentował też na zorganizowanym po paru godzinach spotkaniu wyjaśniającym, gdzie w dalszym ciągu wyrażał się wulgarnie oraz oskarżył dyrekcję i kierowników o popełnienia przestępstw mających polegać na

kradzieży i oszustwie. Powyższe potwierdzili zeznający w sprawie świadkowie. Wbrew twierdzeniom powoda, data zdarzenia wynika z treści notatki służbowej ze spotkania sporządzonej przez kierownika działu kadr A. C., gdzie wskazano „W dniu 9 lipca 2021 roku odbyto rozmowę z panem W. H., który to o godzinie 7.15 groził swojemu przełożonemu”, jak również z ciągu zdarzeń, kiedy to spotkanie w dniu 9 lipca 2021 roku miało na celu wyjaśnienie porannego zgłoszenia dokonanego przez kierownika powoda. Zdaniem Sądu pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki czyli na ujawnianiu nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli. Sąd jednak wyraźnie zaznacza, że działanie pracownika nie może jednocześnie prowadzić do naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na przestrzeganiu zasad współżycia społecznego. Powód nie mógł pochopnie, w przyływie emocji, w sposób uzasadniony jedynie względami subiektywnymi, formułować tego rodzaju zarzutów wobec pracodawcy, a tym samym obrażać dyrekcję i kierowników. Sąd podkreśla, że dozwolona krytyka musi cechować się rzeczowością, rzetelnością, adekwatnością do konkretnych okoliczności faktycznych oraz odpowiednią formą. Krytyka powinna uwzględniać zasady ochrony dóbr osobistych, gdyż negatywne oceny nie mogą prowadzić do naruszenia dóbr osobistych pracowników czy pracodawcy. W niniejszej sprawie powód niewątpliwie przekroczył granice krytyki, a przekroczenie to było rażące i wyrażone w niewłaściwej formie. Jednocześnie Sąd wskazuje, że w toku niniejszego postępowania Sąd nie badał czy wysokość podwyżki przyznanej powodowi była rażąco różna od tej przyznanej innym pracownikom na tożsamym stanowisku co powód. Zebrany materiał dowodowy nie wskazuje na tego rodzaju dyskryminację. Niemniej jednak, nawet gdyby uznać, że przyznana powodowi wysokość podwyżki wynagrodzenia była w jakiejś części niesprawiedliwa, to nie sposób się zgodzić z twierdzeniem powoda, że mogło to uzasadniać kierowanie przez niego obelg, wyzwisk i gróźb wobec przełożonych i współpracowników.

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy uznać, że zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp i usprawiedliwiało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Nadto użycie przez powoda w dniu 7 września 2021 roku wulgaryzmów w odpowiedzi na pozdrowienie kierownika działu gospodarczego pozwanego świadczy o tym, że powód nie weryfikował swojego postępowania, a nieuzasadnione okolicznościami wulgaryzmy były stałym elementem komunikowania się powoda z współpracownikami i przełożonymi. Podkreślić należy, iż liczna grupa pracowników pozwanego była świadkami zachowania powoda w dniu 9.07.2021 r., więc z przyczyn prewencyjnych rozwiązanie z powodem umowy bez wypowiedzenia znajduje w pełni uzasadnienie.

Za sprzeczne ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa uznać należy przywrócenie do pracy pracownika, którego zawinione zachowanie, ujawnione po rozwiązaniu stosunku pracy, obiektywnie stanowią uzasadnioną podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sprzeciwiają się temu również zasady współżycia społecznego.

Reasumując, w niniejszej sprawie powód kwestionował zasadność rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, że przyczyna podana przez pracodawcę była nieprawdziwa. Jak wykazało jednak przeprowadzone postępowanie dowodowe wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy przyczyna była rzeczywista. Okoliczności wskazane w oświadczeniu były powodowi bardzo dobrze znane i nie wymagały szczegółowego opisanie. Z kolei wobec nieuwzględnienia roszczenia powoda o przywrócenie do pracy, nieuzasadnione było powiązanie z tym roszczeniem żądanie powoda o wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne Sąd w pkt 1 wyroku oddalił powództwo.

Na podstawie art. 98 kpc oraz § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych Sąd w pkt 2 wyroku zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sędzia Wiesław Jakubiec