

Sygn. akt IV P 97/21

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 maja 2022 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant: p.o. sekretarza sądowego Katarzyna Łazińska

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2022 r. w Puławach

sprawy z powództwa G. K.

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i uchylenie kary nagany

1. Umarza postępowanie co do żądania uchylenia kary nagany;

2. Zasądza od pozwanego (...) Sp. z o. o. z siedzibą w P. na rzecz powoda G. K. kwotę 1.400,00 zł (jeden tysiąc czterysta złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 9 września 2021r. do dnia zapłaty;

3. Oddala powództwo w pozostałym zakresie;

4. Wyrokowi w pkt 2 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

5. Koszty procesu znosi wzajemnie między stronami.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 26 sierpnia 2020r. w sprawie IVP 97/21 powód G. K. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. kwoty 4370 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę.

W pozwie z dnia 8 września 2021r. w sprawie IVP 109/21 powód G. K. wniósł o uchylenie nałożonej na niego przez (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. kary nagany. Zarządzeniem z dnia 5 listopada 2021r. sprawa ta została połączona ze sprawą IVP 97/21 do łącznego rozpoznania i wyrokowania.

Pozwany (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. w żadnym zakresie powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Na rozprawie w dniu 8 marca 2022r. powód cofnął powództwo co do żądania uchylenie nałożonej na niego przez (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. kary nagany; podtrzymywał zaś powództwo co do żądania zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód z wykształcenia jest murarzem- tynkarzem , pracował też od wielu lat w tym zawodzie, także jako zbrojarz, operator koparki (akta osobowe).

Powód i Prezes Zarządu pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. D. J. zawarli w dniu 1 czerwca 2021r. umowę o pracę na czas określony i umowa ta miała trwać do 31 maja 2022r., a powód miał pracować jako kierownik prac ogólnobudowlanych / koordynator projektu, z wynagrodzeniem w wysokości 2800 zł (k.6, akta osobowe – koperta k44). W okresie zatrudnienia powód zarządzał pracą 1 lub 2 osób przy wykonywaniu prac budowlanych, rozbiórkowych, remontowych u klientów pozwanej spółki w różnych miejscach i miejscowościach np. u inwestorów: J. K. i K. D. (1) (zeznania świadków złożone na piśmie: J. K. k.72-78, K. D. (1) k.90-95).

Powód zamawiał towar potrzebny do wykonywania pracy na danej budowie i w dniu 2 sierpnia zaistniała sytuacja, iż okazało się, że nie zamówiono wszystkiego co było potrzebne do realizacji pracy polegającej na pokryciu dachu i zaistniała potrzeba dokonania ponownego zamówienia brakującego arkusza blachy płaskiej, co spowodowało przestój w pracy (zeznania świadków złożone na piśmie: Ł. K. k. 79-83, P. M. k.102-107).

Zdarzało się, że powód mówił do współpracowników przy inwestorach, iż pensje były wypłacane nie na czas (zeznania świadków: Ł. K., K.D.).

W dniu 10 sierpnia powód z podwładnymi wykonywał prace rozbiórkowe u inwestora J. K. w K., powód mówił mu wtedy, że brakuje w firmie właściwego sprzętu, powód mówił wtedy też, że prace wcześniej wykonane przez innych pracowników spółki były niewłaściwie wykonane, chodziło o to, że część materiału z rozbiórki która miała być wywieziona, została przysypana ziemią i pozostawiona na działce (zeznania świadka J. K., zeznania świadka T. K. złożone na piśmie k.96-101,). Rano jadąc na tę budowę powód pojechał na budowę prowadzoną przez P. M. w celu zabrania minikoparki i zabrał też stamtąd szpadel celem wykonywania prac na tej budowie w K., nie informując o tym nikogo (bezsporne).

Tego też dnia Prezes Zarządu pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. D. J. polecił powodowi, aby stawiał się tego dnia w siedzibie spółki (bezsporne).

W dniu 10 sierpnia 2021r. Prezes Zarządu pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. D. J. sporządził pismo, w którym nałożył na powoda karę nagany z powodu nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku pracy, które polegało na : regularnym rozpoczynaniu pracy bez uprzedniego przygotowania tj. bez potrzebnego sprzętu co utrudniało bądź uniemożliwiało wykonywania obowiązków służbowych (tj. w dniu 10 sierpnia 2021r)- k.10, akta osobowe.

Tego też dnia Prezes Zarządu pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. D. J. sporządził oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę na podstawie art52§1pkt1 kp bez zachowania okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę tej decyzji wskazano: ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegających na rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji na temat pracodawcy i współpracowników, w szczególności poprzez podważanie jakości wykonywanych prac oraz technik ich wykonywania przez pracowników, w obecności klientów, czym działał na szkodę pracodawcy; cyklicznym utrudnianiu lub uniemożliwianiu wykonania zaplanowanych robót przejawiającym się w całkowitym nieprzygotowaniu do pracy - brak potrzebnego sprzętu do wykonywania pracy (k.9, akta osobowe).

Powód w dniu 10 sierpnia po godz. 17.0, po zakończeniu pracy, przyjechał na teren firmy, wsiadł do swojego samochodu celem odjechania, ale D. J. zatelefonował do niego i polecił, aby ten się zgłosił się, bo byli umówieni na rozmowę, a wtedy powód przyszedł do biura, a D. J. wręczył mu pismo nakładające na niego karę nagany; powód użył wtedy wobec pracodawcy słów niecenzuralnych, a wówczas D. J. wręczył mu pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia (bezsporne).

Wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 2800 zł (k.124).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, a wskazane wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przy żadnej ze stron. Sąd także obdarzył wiarą zeznania

świadków: K.D. i J. K., bo świadkowie ci nie są w żaden sposób powiązani zawodowo z żadną ze stron, a tym samym wiarygodność ich zeznań jest wysoka. Zeznania świadków: Ł. K., T. K. i P. M., którzy z racji tego że są pracownikami pozwanej spółki, to na niektóre elementy opisu przez nich stanu faktycznego mógł mieć wpływ fakt ich powiązania z pozwaną spółką, zawierają w swojej treści wiele ogólników, ale też zgodnie opisują zachowania powoda w obecności inwestorów i w tym zakresie sąd dał wiarę tym zeznaniom.

Zeznania świadka D. B. złożone na piśmie (k.84-89) niż nie wniosły do sprawy i nie zostały podane analizie przez sąd.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Twierdzenia powoda, iż decyzja pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. o rozwiązaniu z nim umowy o pracę zawartej na czas określony w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp była nieuzasadniona- w świetle ustalonego stanu faktycznego, są zasadne; natomiast kwota odszkodowania której powód z tego tytułu się domaga nie jest może być uznana za właściwą.

Na wstępie podnieść należy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w art 52 kp jest najbardziej dotkliwą sankcją przewidzianą w kodeksie pracy i winno więc być stosowane tylko w wyjątkowych okolicznościach i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na złej woli lub rażącym niedbalstwie. Zgodnie z brzmieniem art 52 § 1 pkt. 1 kp tylko w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy i istnienie właśnie winy po stronie pracownika jest bezwzględny warunkiem dopuszczającym możliwość zastosowania przez pracodawcę tego właśnie sposobu rozwiązania stosunku pracy. Ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, ale według utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy świadomie dopuszcza się czynu, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W zakresie normy zawartej w art. 52§ 1 pkt. 1 kp będą się zatem mieściły jedynie czyny, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, zaś przy ocenie czy miało miejsce takie zachowanie pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd w charakterze zawinienia (np. wyr. SN z 02.06.1997 r. w sprawie I PKN 193/97, wyr. SN z 9 grudnia 1976r. w sprawie IPRN 111/76). Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52§1 pkt2 kp musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i musi stanowić istotne zagrożenie dla interesów pracodawcy . W wyroku z dnia 28 czerwca 2012r.w sprawie II PK 285/11 Sąd Najwyższy podniósł, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie II PK 162/07, bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

Przenosząc cytowane wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego, które tut. sąd w pełni podziela, na realia przedmiotowej sprawy uznać należy, iż decyzja Prezesa zarządu pozwanej spółki (...)J. o natychmiastowym rozwiązaniu z powodem stosunku pracy na podstawie art. 52 §1 pkt1 kp - z przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, była nieuzasadniona. Jak wyżej podniesiono, aby można uznać, że pracownik w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze to musi zaistnieć bezprawność zachowania pracownika czyli naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. W ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na uznanie, że działaniom powoda, opisanym w piśmie rozwiązującym stosunek pracy bez wypowiedzenia można przypisać walor ciężkości, czyli w zakresie winy pracownika polegającej na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie z naruszeniem interesów pracodawcy.

Z ustalonego stanu faktycznego niewątpliwie wynika, iż w okresie swojego niedługiego przecież okresu zatrudnienia współpraca pomiędzy powodem a Prezesem zarządu pozwanej spółki układała się nienależycie; powód był niezadowolony z tego, że wynagrodzenia nie jest wypłacane na czas, a w firmie – jego zdaniem, brakuje sprzętów do pracy, zaś prezes Zarządu pozwanej spółki był niezadowolony z postawy powoda, uwag wyrażanych przez niego, także w obecności inwestorów, co do sposobu wykonywania dotąd przez pracowników spółki pracy, chodziło też o to, że powód w dniu 2 sierpnia zamówił za mało blachy , a w dniu 10 sierpnia okazało się, że powód wziął z innej budowy szpadel, co zdeorganizowało pracę na tamtej budowie. Zatem stwierdzić należy, że oczywiście relacje pomiędzy stronami nie układały się poprawnie i pozwany pracodawca miał oczywiście prawo, aby rozwiązać z powodem, z którego pracy nie jest zadowolony, umowę o pracę. Każda ze stron stosunku pracy, niezadowolona z umowy o pracę, może przecież być inicjatorem rozwiązania stosunku pracy i może to nastąpić bądź poprzez złożenie jednostronnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, bądź strony mogą dojść do porozumienia w sprawie rozwiązania stosunku pracy i rozwiązać stosunek pracy za porozumieniem stron. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony przyczyna tej decyzji nie musi być w piśmie wypowiadającym stosunek pracy wskazana, a w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przyczyna ta musi być podana, ale nie musi ona mieć szczególnej wagi. Natomiast w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej czy to na czas określony, czy to na czas nieokreślony, ta przyczyna podjęcia przez pracodawcę tej drastycznej decyzji wobec pracownika musi opierać się o takie zachowania pracownika, które noszą znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Pozwany pracodawca jako pierwszą przyczynę tej decyzji wskazał rozpowszechnianie przez powoda nieprawdziwych informacji na temat pracodawcy i współpracowników, w szczególności poprzez podważanie jakości wykonywanych prac oraz technik ich wykonywania przez pracowników, w obecności klientów, czym działał na szkodę pracodawcy. Jak już wyżej podniesiono, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż zdarzało się, że powód mówił do współpracowników, ale też i do inwestorów, iż brakuje w firmie właściwego sprzętu, że prace wcześniej wykonane przez innych pracowników spółki były – jego zdaniem, niewłaściwie wykonane, iż pensje nie były wypłacane na czas, ale przecież z dowodów zebranych w sprawie nie wynika, żeby z tego tytułu w istotny sposób ucierpiał wizerunek firmy, żeby pozwany pracodawca podniósł jakieś realne szkody. Nie można też powiedzieć, żeby powód, wypowiadając takie słowa, umyślnie chciał zaszkodzić pracodawcy, czy też współpracownikom. Powód bowiem od wielu lat związany był z budownictwem, posiadał więc doświadczenie i znając się na tym, miał inne zdanie niż pracodawca co do sposobu wykonywania pracy, co do rodzaju materiałów, które były używane przy pracach i swoje zdanie wypowiadał, ale w ocenie sądu, nie chcąc zaszkodzić pracodawcy, tylko chciał aby pracodawca skorzystał z jego wiedzy i doświadczenia. Należy podnieść, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, pracownik może otwarcie, krytycznie ale we właściwej formie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy u danego pracodawcy, z tym że przekroczenie przez pracownika dopuszczalnych granic krytyki wobec pracodawcy, określającego cele i metody ich osiągnięcia w ramach prowadzonej przez niego działalności, może stanowić uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę. Natomiast rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp byłoby tylko wtedy dopuszczalne gdyby pracownik w sposób jaskrawy przekraczał granice konstruktywnej krytyki wyrażając się w sposób wulgarny i agresywny, potęgując konflikt w miejscu pracy (np. wyr. SN z dnia 17.12.1997r. w sprawie I PKN 433/97). Mając na uwadze wyżej przedstawione rozważania co do istoty zastosowania najbardziej drastycznego sposobu rozwiązania stosunku pracy i

mając na uwadze wskazane orzecznictwo Sądu Najwyższego, to stwierdzić należy, iż zachowanie powoda polegające na otwartym, krytycznym wyrażaniu przez niego w obecności inwestorów jego zdania na temat organizacji pracy w pozwanej spółce, jakości wykonywanych pracy było zachowaniem nagannym, ale też nie nosiło znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Także drugi zarzut postawiony powodowi w piśmie rozwiązującym stosunek pracy - cykliczne utrudnianie lub uniemożliwianie wykonania zaplanowanych robót przejawiającym się w całkowitym nieprzygotowaniu do pracy - brak potrzebnego sprzętu do wykonywania pracy, nie mógł stać się podstawą do rozwiązania stosunku pracy z powodem w takim trybie. Nawet bowiem jeżeli zdarzyły się sytuacje, że powód np. zamówił mniej blachy niż trzeba było, to przecież nie oznacza to, że powód uczynił to z winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa.

Reasumując stwierdzić należy, że zachowanie powoda, który z racji tego, iż od wielu lat pracował w budownictwie i miał niejednokrotnie inne zdanie co sposobu wykonywania danej pracy, co wprost artykułował, mogło nie być akceptowane dla Prezesa zarządu D. J., a zatem oczywiście pozwany pracodawca miał prawo aby nie chciał dalej współpracować z powodem jako swoim podwładnym i rozwiązać stosunek pracy, ale mógł tego dokonać wypowiadając powodowi umowę o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, a nie rozwiązując umowę o pracę w trybie art. 52 kp zastrzeżonym dla najbardziej rażących naruszeń obowiązków pracowniczych.

Zatem uznać należy, że decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia była nieuzasadniona. Zgodnie z art. 59 kp, w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58 kp, czyli w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Zgodnie zaś z art. 36 § 1 kp okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy.

Zatem sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości połowy wynagrodzenia, czyli 1400,00 zł; oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

Umorzenie postępowania co do żądania uchylenia kary nagany - wobec cofnięcia w tym zakresie powództwa uzasadnia przepis art. 355 kpc w zw. z art. 203§1 i 4 w zw. z art 469 kpc.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia przepis art. 100 kpc.