

Sygn. akt VI P 161/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 czerwca 2016 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Jadwiga Janina Piłatkowska

Bożena Wojdyga

Protokolant: Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 19 maja 2016 roku w Warszawie

sprawy z powództwa L. M.

przeciwko (...)z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie

1. oddala powództwo;

2. zasądza od powoda L. M. na rzecz pozwanego (...)z siedzibą w W. kwotę 60,00 (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Jadwiga Janina Piłatkowska SSR Małgorzata Kryńska-Mozolewska Bożena Wojdyga

Sygn. akt VI P 161/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 marca 2014 roku (data prezentaty) powód L. M. wniósł o przywrócenie go do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Jako pozwanego powód wskazał spółkę (...) z siedzibą w W..

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że wręczone mu dnia 18 lutego 2014 roku rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest bezpodstawne, ponieważ jest niezgodne z prawem. Powód wskazał, że incydent, do jakiego doszło dnia 30 grudnia 2013 roku miał miejsce poza terenem zakładu pracy, zaś obaj jego uczestnicy przebywali tam, jako osoby prywatne, nie będąc ubranymi w odzież roboczą z oznaczeniem pracodawcy, nie został, więc narażony wizerunek ani dobre imię pozwanej spółki. Powód dodał również, że pracodawca otrzymał wiadomość o tym incydencie dnia 4 stycznia 2014 roku, zaś rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło dopiero dnia 18 lutego 2014 roku. Powód podniósł także, że jest członkiem zakładowej organizacji związkowej, w związku, z czym jego stosunek pracy jest szczególnie chroniony.

(pozew – k. 1 – 3)

W odpowiedzi na pozew (...)z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości. Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że jednoznacznie wiedzę o incydencie z dnia 30 grudnia 2013 roku powzięła dopiero dnia 30 stycznia 2014

roku, kiedy to zostało jej udostępnione nagranie zdarzenia. Pozwana spółka wskazała także, że powodowi zarzucono przebywanie na terenie zakładu pracy pod wpływem alkoholu oraz popełnienie przestępstwa w postaci uderzenia innego pracownika zmierzającego do pracy. Pozwana dodała, że przebywanie przez powoda pod wpływem alkoholu miało miejsce na terenie zakładu pracy, zaś uderzenie innego pracownika miało miejsce w bezpośrednim sąsiedztwie terenu zakładu pracy. Pozwana podniosła również, że wiedzę o tym, iż powód jest członkiem organizacji związkowej otrzymała dopiero po zdarzeniu z dnia 30 grudnia 2013 roku. W żadnym piśmie nie poinformowano pracodawcy, że L. M. jest objęty szczególną ochroną stosunku pracy. Mając na uwadze uzyskane w trakcie przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego informacje o zdarzeniu, jak również złożone przez powoda wyjaśnienia, w których przyznał, że uderzył innego pracownika, podczas gdy ten zmierzał do pracy, jak również potwierdził fakt przebywania na terenie zakładu pracy po spożyciu alkoholu pracodawca zupełnie utracił do powoda zaufanie. W związku ze swoim zachowaniem powód złamał przepisy obowiązującego u pracodawcy Regulaminu pracy oraz naraził wizerunek i dobre imię spółki (...) a przede wszystkim zdrowie innego pracownika, naruszając podstawowe obowiązki pracownicze. Zdaniem pozwanego zachowanie powoda stanowi zagrożenie dla innych pracowników i dalsze zatrudnienie powoda było niemożliwe. Choć powód nie został skazany prawomocnym wyrokiem karnym, to przestępstwo przez niego popełnione jest oczywiste w świetle złożonych przez powoda wyjaśnień, a także nagrania z monitoringu, którym dysponuje pracodawca. Pozwany wywodził, że w okolicznościach niniejszej sprawy nie ulega wątpliwości, że zachowanie powoda polegające na przebywaniu na terenie zakładu pracy pod wpływem alkoholu a następnie na świadomym uderzeniu w twarz innego pracownika przy terenie zakładu pracy należy uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.. winę powoda potwierdza w sposób jednoznaczny pozyskane przez pracodawcę w dniu 30 stycznia 2014 roku nagranie z monitoringu, na którym to nagraniu widać jak powód uderza innego pracownika w twarz. Nie sposób zgodzić się również z twierdzeniem powoda, że „wina powoda nie została dostatecznie udokumentowana przez pracodawcę.

(odpowiedź na pozew – k. 39 - 53)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód L. M. był zatrudniony w pozwanej spółce (...), a wcześniej w jej poprzednikach prawnych, od dnia 1 września 1981 roku do dnia 18 lutego 2014 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 września 1981 roku do dnia 14 września 1981 roku, a następnie od dnia 15 września 1981 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.155,45 zł.

(bezsporne, a nadto: umowa o pracę z dnia 01.09.1981r. – k. B1 a/o powoda, umowa o pracę z dnia 15.09.1981r. – k. B3 a/o powoda, świadectwo pracy – k. C3 a/o powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 134)

Dnia 30 grudnia 2013 roku W. N. przyszedł wcześniej do pracy, żeby pobrać wykaz pracy. W godzinach popołudniowych poza godzinami pracy na terenie (...)w T. oraz dworca kolejowego w T. w stanie po spożyciu alkoholu w pojawił się również powód, ponieważ chciał skorzystać z toalety. Pomiędzy godziną 17.59-18.10 doszło do wymiany zdań pomiędzy powodem a W. N., do którego powód miał pretensje o sporządzanie grafików pracy. Powód uderzył W. N. w twarz. Na skutek uderzenia przez powoda pobity maszynista doznał krwawienia z nosa na skutek, czego poleciała mu krew z nosa. Zdarzenie to miało miejsce przed przystąpieniem W. N., jako maszynisty do wykonywania obowiązków służbowych na trasie T. - B..

Tego samego dnia W. N. powiadomił o całym zdarzeniu (...)w T. - E. L. oraz M. W.. Dnia 2 stycznia 2014 roku o całej sprawie został również zawiadomiony bezpośredni przełożony powoda – M. Z.. Przedmiotowe zdarzenie zostało opisane także w regionalnej gazecie, co stawiało spółkę w niekorzystnym świetle.

(dowód: zawiadomienie W. N. k. 112, nagranie z monitoringu – k. 147, zeznania świadka W. N. – k. 243 verte – 245, protokół zeznań złożonych przez L. M. w postępowaniu wyjaśniającym przed pracodawcą – k. 126 – 129, zeznania powoda L. M. – protokół rozprawy z dnia 19.05.2016r. od

00:29:31 do 00:42:05, zeznania świadka M. Z. – protokół rozprawy z dnia 19.05.2016r. od 00:04:53 do 00:22:57, zeznania świadka E. L. – protokół rozprawy z dnia 19.05.2016r. od 00:23:04 do 00:29:31, zeznania świadka M. W. – k. 245 – 246 verte, zawiadomienie z dnia 02.01.2014r. – k. 112, zeznania świadka A. P. k. 247, 316 v -317, informacja z prasy lokalnej k. 314-315)

W związku z tym zdarzeniem pracodawca w dniu 2 stycznia 2014 roku wszczął wewnętrzne postępowanie wyjaśniające formalnie zakończone 20 stycznia. Nie mniej jednak wyniki postępowania nie dały jednoznacznej odpowiedzi, kto był inicjatorem zajścia, pojawiły się również wątpliwości, co do miejsca zdarzenia. Dlatego oczekiwano jeszcze na monitoring z zajścia, który udostępniono M. Z. (ówczesnemu dyrektorowi pozwanego) pod koniec stycznia i z którego jednoznacznie wynikało, że powód uderzył W. N.

(dowód: pismo wszczynające postępowanie wyjaśniające – k. 113, pismo z prośbą o udostępnienie nagrania z monitoringu – k. 133, zeznania świadka A. P. – k. 247 – 248 verte, sprawozdanie z postępowania wyjaśniającego – k. 115, uzupełnienie sprawozdania z postępowania wyjaśniającego – k. 114);

Pismem z dnia 23 stycznia 2014 roku pracodawca zwrócił się do organizacji związkowej – Związku Zawodowego (...) w Polsce – z prośbą o wyrażenie opinii, co do zwolnienia powoda. W odpowiedzi na to pismo w dniu 27 stycznia 2014 r zarząd Związku Zawodowego (...) w Polsce poinformował pracodawcę, iż nie wyraża zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę ponadto wskazał również, że powód jest pracownikiem, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie.

Wobec powyższego pracodawca pismem z dnia 3 lutego 2014 roku wystąpił z prośbą o wyrażenie zgody przez organizację związkową na rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia. Organizacja związkowa nie wyraziła jednak na to zgody, informując o tym pracodawcę pismem z dnia 7 lutego 2014 roku. Odmowna Uchwała (...)została podjęta dnia 6 lutego 2014 roku.

(dowód: pismo z dnia 23.01.2014r. – k. 11 – 11 verte, pismo z dnia 27.01.2014r. – k. 12 – 12 verte, pismo z dnia 03.02.2014r. – k. 7 – 7 verte, pismo z dnia 07.02.2014r. – k. 8, uchwała nr (...)z dnia 06.02.2014r. – k. 9);

Uchwałą nr (...)z dnia 4 kwietnia 2013 r delegaci Zakładowego Zjazdu (...)w Polsce wskazali powoda, jako jednego z ośmiu pracowników, którego stosunek pracy był objęty szczególną ochroną. Uchwała ta została pracodawcy przesłana dnia 29 stycznia 2014 roku.

(dowód: uchwała nr 03/2013 z dnia 04.04.2013r. – k. 10, pismo z dnia 29.01.2014r. wraz z załącznikiem – k. 57 - 59)

Pracodawca podjął jednak decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 kp. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powodowi doręczone w dniu 18 lutego 2014 r

W uzasadnieniu oświadczenia, jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazano na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz na popełnienie przez powoda przestępstwa w czasie trwania umowy o pracę, które to przestępstwo uniemożliwiało dalsze jego zatrudnianie. Pracodawca na poparcie tych zarzutów wskazał, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych miało polegać na przebywaniu przez powoda dnia 30 grudnia 2013 roku w godzinach popołudniowych, poza jego godzinami pracy, na terenie (...)w T. oraz dworca kolejowego w T. w stanie po spożyciu alkoholu, a także na zachowaniu powoda polegającego na uderzeniu w dniu 30 grudnia 2013 roku w twarz idącego do pracy maszynisty (...)w W. przed przystąpieniem przez niego do wykonywania obowiązków służbowych, które to zachowanie miało miejsce przy terenie zakładu pracy. Zachowanie polegające na uderzeniu innego pracownika w twarz uzasadniało również w ocenie pozwanego zarzut popełnienia przez powoda przestępstwa, które uniemożliwia jego dalsze zatrudnianie. Pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powodowi doręczone w dniu 18 lutego 2014 r .

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 6);

Zgodnie z § 18 ust. 1 pkt 5 obowiązującego w pozwanej spółce Regulaminu pracy za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca uznaje przebywanie w czasie wolnym od pracy na terenie spółki po spożyciu alkoholu lub środków odurzających. Jako naruszenie obowiązków pracowniczych pracodawca wskazał również na zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy, czy niewłaściwe zachowanie wobec przełożonych, podwładnych, współpracowników i klientów oraz organów spółki (§18 ust. 2 pkt 1 i 2 Regulaminu pracy). Naruszenie obowiązków pracowniczych z § 18 ust. 2 Regulaminu pracy w przypadkach rażących jest uznawane przez pracodawcę, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (§18 ust. 3 Regulaminu pracy).

(dowód: regulamin pracy – k. 62 – 111)

Związek Zawodowy (...) w Polsce (dalej, jako (...)) jest zakładową organizacją związkową działającą u pracodawcy (...). Związek ten składa się z dwóch kół: W. O. i L.. Koła mają swoje (...)i wspólną (...) (pełniącą rolę Zarządu Związku). (...)stanowią: przewodniczący (...), członkowie wybrani w ilości zgodnie z Ordynacją Wyborczą, przewodniczący(...). Skład (...) jest następujący: G. Ł. – przewodniczący, Z. A. – wiceprzewodniczący, N. H. – wiceprzewodniczący, P. L.-członek, R. P. – członek. (...) (...)stanowią: przewodniczący, zastępcy przewodniczącego, członkowie wybrani zgodnie z Ordynacją Wyborczą.

Powód jest członkiem Związku Zawodowego (...) w Polsce oraz członkiem (...) O., a Przewodniczącym (...) W. O. jest A. Z.. Zakładowa (...)m.in. reprezentuje interesy (...)wobec pracodawcy i organów samorządowych we wszystkich sprawach pracowniczych, czuwa nad prawidłowym stosowaniem norm i warunków pracy, współuczestniczy w decyzjach dotyczących przyjmowania oraz zwalniania pracowników. (...)m.in. współuczestniczy w podejmowaniu decyzji w sprawach przyjmowania i zwalniania pracowników.

(dowód: dokumenty – k. 54 – 56, statut (...) k. 277-292, zeznania M. K. rozprawa 05.11.2015,)

Na dzień 31 grudnia 2013 roku organizacja (...) Związek Zawodowy (...) w Polsce w (...)liczyła łącznie 101 członków w tym koło O. 70+2 emerytów, koło L. -29.

(dowód: pismo z dnia 02.01.2014r. – k. 169)

Sąd w zakresie ustalenia przebiegu zdarzeń podczas incydentu z dnia 30 grudnia 2013 roku oparł się na zeznaniach świadka W. N. (k. 243 verte – 245) oraz zeznaniach świadka A. P. (k. 247 – 248 verte), M. W. (k.245-246 v), świadka M. Z. i E. L. (rozprawa z 19.05.2016) zeznania te uznał za wiarygodne, bowiem znajdują potwierdzenie w nagraniu z kamery monitoringu (k. 147) na którym widać, że powód uderza głową w twarz W. N.. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. P. (k. 247 – 248 verte) w zakresie, w jakim świadek wskazywała, że nagranie z nadesłanego monitoringu miało decydujący wpływ na ostateczne wyjaśnienie, czy powód rzeczywiście uderzył W. N. w dniu 30 grudnia 2013 roku, bowiem z zeznań powoda jak i pracownika poszkodowanego złożonych w trakcie prowadzonego postępowania wyjaśniającego nie wynikało, kto był inicjatorem zajścia. Świadek zeznała: szala niekoniecznie przechylała się na jedną stronę po zapoznaniu się z postępowaniem wyjaśniającym. Sąd uznał zeznania świadka A. P. (k. 247 – 248 verte oraz protokół rozprawy z dnia 05.11.2015r. od 00:04:53 do 00:31:49) za wiarygodne, bowiem z dokumentu z dnia 3 stycznia 2014 roku wynika, że faktycznie pozwana zwróciła się po wszczęciu wewnętrznego postępowania wyjaśniającego o przesłanie nagrania z monitoringu, zaś fakt przysłania nagrania pod koniec stycznia 2014 roku jest również potwierdzony tym, iż sporządzone zostało dnia 31 stycznia uzupełnienie sprawozdania z postępowania wyjaśniającego, które odnosiło się do przedmiotowego nagrania.

Jednocześnie Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda L. M. (protokół rozprawy z dnia 19.05.2016r. od 00:30:47 do 00:42:05) w zakresie, w jakim twierdził on, że odepchnął tylko W. N.. Sąd nie uznał również za wiarygodne zeznań powoda w zakresie, w jakim powód twierdził, że to W. N. go odepchnął. Nie widać takiego zachowania W. N. w nagraniu

z monitoringu. Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda, że podlegał on szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę.

Sąd dał wiarę M. K., co do struktury organizacyjnej związku zawodowego działającego w pozwanym zakładzie pracy. Świadek zeznał, że (...) nie wskazała powoda, jako szczególnie chronionego. Świadek przedstawił własną ocenę przyczyn zwolnienia powoda, z którą się nie zgadzał.

Sąd zważył, co następuje:

Przepisy kodeksu pracy, w zakresie, w jakim regulują kwestie rozwiązywania umów o pracę, stawiają zarówno wymogi materialne jak i formalne, których zachowanie sprawia, że rozwiązanie umowy o pracę jest skuteczne i zgodne z prawem. Niedochowanie choćby jednego z nich musi skutkować uznaniem rozwiązania umowy o pracę za niezgodne z prawem.

Art. 52 § 1 pkt 1 kp stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z kolei art. 30 § 3, 4, 5 kodeksu pracy stawia wymagania formalne, które w całości muszą być zachowane, aby można mówić o skutecznym rozwiązaniu umowy o pracę. Podobną rolę pełni art. 52 § 2 i 3 kp. Zgodnie z tymi przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, a także pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Ustawodawca nie wypowiedział się w przepisach Kodeksu pracy, co należy rozumieć pod pojęciem „ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych”. Za podstawowe należy uznać obowiązki wymienione w art. 211 Kp., 100 § 2 K.p. (katalog przykładowy), wynikające z układów zbiorowych pracy, jak również i te, które zgodnie z art. 104 K.p., art. 104¹ § 1 K.p. określone są w Regulaminie pracy. Ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonywaniu lub nienależytym wykonywaniu jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 K.p. (wyr. SN z 28.10.1998 r., I PKN 400/98, OSNAPiUS 1999/23/752).

Zachowanie się pracownika, o jakim stanowi ten przepis, powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396 oraz z 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 323). Zarówno podmiotowe jak i przedmiotowe znamiona zarzucanego pracownikowi przez pracodawcę naruszenia powinny być ponad wszelką wątpliwość wykazane przez pracodawcę. Ocenie Sądu bowiem podlega to, czy naruszenie to dotyczyło podstawowych obowiązków oraz to czy było to ciężkie naruszenie zarówno w ujęciu podmiotowym (w zakresie stopnia winy powoda w postaci zamiaru ewentualnego bądź ciężkiego niedbalstwa) jak i w ujęciu przedmiotowym (co do zagrożenia interesów pracodawcy).

Jak wynika z utrwalonego i jednolitego orzecznictwa Sądu Najwyższego (wyrok SN z 05.02.1998 r, I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48) obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 kp i ar. 6 kc w związku z art. 300 kp).

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o przywrócenie go do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Podstawę materialnoprawną roszczenia stanowi regulacja zawarta w art. 56 § 1 Kodeksu pracy (dalej, jako: KP), która stanowi, że 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.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz popełnienie przez powoda przestępstwa w czasie trwania umowy o pracę, które to przestępstwo uniemożliwia dalsze jego zatrudnianie. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych miało polegać na przebywaniu przez powoda dnia 30 grudnia 2013 roku w godzinach popołudniowych, poza jego godzinami pracy, na terenie (...)w T. oraz dworca kolejowego w T. w stanie po spożyciu alkoholu, a także zachowanie powoda polegające na uderzeniu w dniu 30 grudnia 2013 roku w twarz idącego do pracy maszynisty (...)w W. przed przystąpieniem przez niego do wykonywania obowiązków służbowych, które to zachowanie miało miejsce przy terenie zakładu pracy. Zachowanie polegające na uderzeniu innego pracownika w twarz uzasadniało również w ocenie pozwanego zarzut popełnienia przez powoda przestępstwa, które uniemożliwia jego dalsze zatrudnianie.

Jednocześnie pracodawca wskazał, że takie zachowanie powoda wskazuje na popełnienie przez niego przestępstwa naruszenia nietykalności cielesnej, określonego w art. 217 Kodeksu karnego. Wprawdzie popełnienie takiego przestępstwa przez powoda nie zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, nie mniej jednak postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie wykazało, że powód uderzył W. N. w trakcie pełnienia przez niego obowiązków służbowych w twarz, skutkiem, czego doznał on krwawienia z nosa.

Zgodnie z utrwalonym poglądem wyrażonym w orzecznictwie, który niewątpliwie zasługuje na aprobatę, „ocena, czy naruszenie obowiązku przez pracownika jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo” – wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13.

Odnosnie podstawowych obowiązków pracowniczych należy wskazać, że katalog takich obowiązków jest zawarty w art. 100 KP. Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 2 KP pracownik jest obowiązany do przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku.

Niewątpliwie uderzenie innego pracownika w czasie pełnienia przez niego obowiązków służbowych narusza funkcjonujący w zakładzie pracy porządek. W ocenie sądu w okolicznościach niniejszej sprawy powód dopuścił się swym zachowaniem naruszenia tego podstawowego obowiązku. Zachowanie powoda cechowało się winą umyślną, bowiem powód swoim działaniem bezpośrednio zmierzał do naruszenia nietykalności cielesnej innego pracownika. Działanie takie stwarzało atmosferę konfliktu w zakładzie pracy. Pracodawca zaś jest obowiązany dbać o tę właściwą atmosferę w pracy i nie może tolerować takich nagannych zachowań pracownika. Bez znaczenia jest okoliczność, że do zdarzenia doszło po godzinach pracy powoda. Pozostawał on na terenie stacji w T. w stanie po użyciu alkoholu, przez co naruszył Regulamin Pracy. Zgodnie z jego treścią wynikającą z §18 ust. 1 pkt 5 za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca uznaje przebywanie w czasie wolnym od pracy na terenie spółki po spożyciu alkoholu lub środków odurzających.

Jako naruszenie obowiązków pracowniczych pracodawca uważa również zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy, czy niewłaściwe zachowanie wobec przełożonych, podwładnych, współpracowników i klientów oraz organów spółki (§18 ust. 2 pkt 1 i 2 regulaminu pracy). Naruszenie obowiązków pracowniczych wynikających z § 18 ust. 2 Regulaminu pracy w przypadkach rażących jest uznawane przez pracodawcę, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (§18 ust. 3 Regulaminu pracy).

Niewątpliwie przepisy Regulaminu Pracy stanowią źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 KP. Powód w oświadczeniu znajdującym się w jego aktach osobowych, potwierdził własnoręcznym podpisem, iż zapoznał się z obowiązującym u pracodawcy regulaminem.

Dodatkowo, ustawodawca w art. 100 § 2 pkt 2 k.p. wskazał wyraźnie na powinność pracownika w przestrzeganiu regulaminu pracy oraz ustalonego w zakładzie pracy porządku. Pracownik dbający o dobro zakładu pracy i wykonujący pracę starannie i sumiennie powinien przestrzegać ustalonego porządku pracy. Zakłócanie spokoju i porządku w miejscu pracy może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. (Wyrok SN z dnia 11 czerwca 1997 r. I PKN 202/97, LEX nr 32171)

W związku ze swoim zachowaniem powód złamał obowiązującego u pracodawcy Regulaminu pracy oraz naraził wizerunek i dobre imię (...), a przede wszystkim zdrowie innego pracownika, a być może również pasażerów pociągu, którym miał jechać uszkodzony.

Dodatkowo czyn, którego się dopuścił powód wypełnia znamiona przestępstwa, o którym mowa w art. 217 § 1 Kodeksu karnego, który stanowi, że: „kto uderza człowieka lub w inny sposób narusza jego nietykalność cielesną, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.”

Co prawda powód w chwili uderzenia W. N. nie był w pracy, ale zachowanie powoda miało nierozzerwalny związek z pracą, gdyż zajście związane było z różnicą zdań na temat sporządzenia grafików. Ponadto W. N. był w ubraniu roboczym i niebawem miał rozpocząć pracę na trasie T. - B.. Zachowanie powoda było więc związane z jego stosunkiem pracy i niewątpliwie rzutowało na wizerunek pracodawcy, bowiem zdarzenie było opisane w lokalnej prasie.

W ocenie Sądu ciężkie naruszenie przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych skutkowało rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

Przypadki pobicia (naruszenia nietykalności cielesnej) innego pracownika czy zakłócenia porządku w zakładzie są w orzecznictwie wskazywane, jako typowe ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (por. np. wyrok z dnia 13 lutego 1997 r., I PKN 73/96, OSNAPiUS 1997, Nr 23, poz. 461; wyrok z dnia 20 marca 1979 r., I PRN 23/79, OSNCP 1979, z. 10, poz. 10).

W zakładzie pracy powinny panować koleżeńskie stosunki pracy między współpracownikami. Każde uchybienie tej regule może prowadzić do naruszenia obowiązków pracowniczych. Używanie przemocy fizycznej wobec współpracowników, nawet w celu wymuszenia prawidłowego wykonywania pracy i następujące w trakcie sprzeczki dotyczącej wykonywania obowiązków, stanowi przejaw ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji może prowadzić do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Używanie przemocy fizycznej zdecydowanie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. (Wyrok SN z dnia 24 maja 2001 r. I PKN 400/00, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (2003)6, poz. 144.).

Powód podnosił również, że doszło do przekroczenia jednomiesięcznego terminu, uniemożliwiającego pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy. Zatem należało zbadać, czy od momentu, w którym pracodawca dowiedział się o zachowaniu powoda dającym podstawy do natychmiastowego rozwiązania z nim umowy o pracę, upłynął okres, o którym mowa w/w przepisie.

Jak przyjmuje się w orzecznictwie (wyrok Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 kwietnia 2000 roku, I PKN 578/99, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r. I PKN 5/98 OSNAPiUS 1999/6 poz. 201) postępowanie sprawdzające uzyskanych przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym postępowaniu pracownika powinno być przeprowadzone sprawnie, szybko i niezwłocznie.

W niniejszej sprawie po zgłoszeniu incydentu pracodawca niezwłocznie podjął działania zmierzające do ustalenia okoliczności zajścia, jakie miało miejsce w dniu 30 grudnia przesłuchał powoda, uszkodzonego oraz świadków. Na ostateczne podjęcie decyzji oczekiwał do momentu uzyskania nagrania z monitoringu, co było zrozumiałe w kontekście wątpliwości, co do rzeczywistego przebiegu zdarzenia, zważywszy, iż nie było bezpośrednich świadków.

Pracodawca uzyskał, zatem dostatecznie potwierdzone informacje na temat zdarzenia uzasadniającego rozwiązanie z powodów umowy o pracę dopiero pod koniec stycznia 2014 r., kiedy to otrzymał nagranie z monitoringu, a nie jak twierdzi powód - w dniu 4 stycznia 2014 r.

Pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powodowi doręczone w dniu 18 lutego 2014 r., co oznacza, że pracodawca dochował miesięczny termin, o którym mowa w art. 52 kp.

Zgodnie, bowiem z utrwalonym orzecznictwem sądowym, artykuł 52 §2 KP ustala termin niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika od czasu uzyskania przez pracodawcę dostatecznie skonkretyzowanych i sprawdzonych wiadomości. Wiadomości uzyskane przez pracodawcę nie obejmują jedynie strony przedmiotowej negatywnego działania pracownika, lecz również dostateczną wiedzę o ciężarze naruszenia

W toku postępowania powód podnosił również kwestie ochrony jego stosunku pracy na podstawie regulacji z ustawy o związkach zawodowych.

Zgodnie, bowiem z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1981 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1881, ze zm.) pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może rozwiązać umowy o pracę z imiennie wskazanym uchwałą zarządu organizacji związkowej jego członkiem lub z imiennie wskazanym uchwałą zarządu organizacji związkowej pracownikiem będącym członkiem tej organizacji, upoważnionym do jej reprezentowania wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Wobec powyższego pracodawca ograniczony jest w niektórych działaniach w stosunku do: członka zakładowej organizacji związkowej wskazanego imiennie w uchwale jej zarządu, pracownika należącego do związku, który jest upoważniony do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Na wręczenie tym osobom wypowiedzenia umowy czy zwolnienie z pracy w innym trybie, a także na jednostronną zmianę warunków pracy i/lub płacy, pracodawca musi uzyskać zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej. Zgodnie z orzeczeniem SN Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 12 stycznia 2011 r. II PK 184/10 na podstawie art. 32 ust. 3 ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) pracodawca powinien uzyskać dokładną i pewną (imienną i na piśmie) informację, który z pracowników podlega ochronie. Informacji takiej nie zastępuje przekazana pracodawcy wiadomość o osobach upoważnionych do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy.

Powyższe potwierdza następujące orzecznictwo:

Zarząd zakładowej organizacji związkowej wskazuje pracodawcy określoną liczbę zatrudnionych podlegających ochronie związkowej. Wskazane osoby są nią objęte od chwili powiadomienia pracodawcy o uchwale podjętej przez zarząd związku, wskazującej imiennie osoby objęte ochroną – stwierdził SN (podobnie uznał w wyrokach z 12 stycznia 2011 r., II PK 184/10 i z 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09; OSNP 2011/21-22/274).

Sama informacja o upoważnieniu pracownika do reprezentowania związku w sprawach z zakresu prawa pracy nie wystarcza do objęcia go ochroną z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Zarząd zakładowej organizacji związkowej musi wyraźnie poinformować szefa na piśmie, że to właśnie ten działacz, podany z imienia i nazwiska, podlega wskazanej ochronie (wyrok SN z 12 stycznia 2011 r., II PK 184/10; OSNP 2012/5-6/64).

Imienne wskazanie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej jej członków podlegających szczególnej ochronie przed zwolnieniem z pracy w liczbie większej niż przewidziana w art. 32 ust. 6 Ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 roku oznacza niedokonanie takiego wskazania w rozumieniu art. 32 ust. 8 tej ustawy (wyrok SN z 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09; OSNP 2011/21-22/274).

Członek związku inny niż zasiadający w jego zarządzie korzysta z ochrony związkowej w chwili wskazania go imiennie w uchwale tego organu pod warunkiem, że w uchwale tej jest jednocześnie upoważnienie danego pracownika do

reprezentowania organizacji wobec pracodawcy bądź organu/osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (wyrok SN z 12 września 2008 r., I PK 47/08; OSNP 2010/3-4/35).

Ochrona trwałości stosunku pracy przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23.5.1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazującej osoby podlegające ochronie.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, jakoby powód korzystał z opisanej wyżej ochrony. Żaden dokument (uchwała) nie wykazuje, iż powód jest członkiem zakładowej organizacji związkowej wskazanym imiennie w uchwale jej zarządu lub pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Uchwałą nr (...)z 4 kwietnia 2013 roku Wyborczy (...)w Polsce w (...)wskazał 8 członków objętych szczególną ochroną w tym powoda (dowód: k.10)

Zgodnie z art. 32 ust 3 Ustawy o związkach zawodowych, jedynie organizacja reprezentatywna może wskazać pracodawcy pracowników podlegających szczególnej ochronie w zakresach liczbowych określonych w tym przepisie lub w liczbie nie większej niż liczba kadry kierowniczej w zakładzie pracy. Organizacja, która nie jest reprezentatywna może natomiast, zgodnie z art. 32 ust. 6 wskazać jedynie 1 pracownika, któremu będzie przysługiwała szczególna ochrona.

Tymczasem uchwała, o której mowa powyżej wskazuje 8 członków objętych szczególną ochroną. Zgodnie zaś z orzecznictwem SN (z dnia 02.06.2010 r., sygn. Akt II PK 367/09) określenie przez ustawodawcę limitu pracowników korzystających ze wzmożonej ochrony związkowej większej ich liczby niż przewidziana w bezwzględnie obowiązujących przepisach jest prawnie nieskuteczne i oznacza niedokonanie takiego wskazania w rozumieniu art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych .

Dodatkowo wskazać należy, iż uchwała nr 03/2013 została podjęta przez delegatów (...) w Polsce w (...)a zatem, przez organ do tego nieuprawniony, co potwierdza poniższe orzeczenie SN:

Status organu ustawowo kompetentnego i uprawnionego do wskazania pracodawcy pracowników, których stosunki pracy podlegają wzmożonej ochronie przed ich wypowiedzeniem lub rozwiązaniem, przysługuje jedynie organom właściwym, którymi z mocy ustawy o związkach zawodowych są zarząd zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 3, 4 i 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - t.j. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) bądź komitet założycielski związku zawodowego lub zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych). Inne niż wymienione w art. 32 ustawy organy związku zawodowego, zakładowej organizacji związkowej bądź niepełny skład komitetu założycielskiego nie są organami ustawowo uprawnionymi do wskazania pracodawcy pracowników, których stosunki pracy podlegają wzmożonej związkowej ochronie prawa pracy, co oznacza, że nie mogą skutecznie udzielić ochrony, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy. 2. Jeżeli wskazania dokonuje nie wymieniony w art. 32 ust. 2, 3, 4, 6 lub 7 ustawy o związkach zawodowych, tj. niewłaściwy organ związkowy, to - w okresie do dokonania wskazania wzmierzona związkowa ochrona trwałości stosunku pracy przysługuje z mocy prawa i na podstawie art. 32 ust. 8 ustawy - odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego. Do przekazania pracodawcy informacji o pracownikach objętych szczególną ochroną zatrudnienia z tytułu pełnienia funkcji związkowych są uprawnione wyłącznie organy wyraźnie wskazane w ustawie - zarząd zakładowej organizacji związkowej lub komitet założycielski związku zawodowego. Przekazanie informacji przez niewłaściwy organ jest równoznaczne z brakiem wskazania przez związek osób podlegających ochronie. W takim przypadku ochronie podlega tylko przewodniczący związku (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 26 kwietnia 2011 r. II PK 272/10)

W niniejszej sprawie nie ma wątpliwości, że delegaci (...) w Polsce w (...)nie stanowią komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, a zatem nie są organem właściwym w rozumieniu art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, uznać należy, iż Powód nie podlegał szczególnej ochronie a zatem pozwany skutecznie mógł rozwiązać umowę o pracę z powodem, mimo braku zgody (...).

Mając na uwadze powyższe sąd oddalił powództwo.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60.00 złotych na podstawie § 11 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r poz.490).

ZARZĄDZENIE

(...)