

Sygn. akt IV P 36/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2018 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: L. K., J. W.

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 stycznia 2018 roku w Ś.

sprawy z powództwa **M. P.**

przeciwko (...) Spółka z o.o. w S.

o przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu;

III. przyznaje ze Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w (...) na rzecz adw. M. M. kwotę 110,70 zł (90,00 zł + VAT) tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

UZASADNIENIE

Powód M. P. po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w S. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia w maksymalnej wysokości. Powód wskazał, że nie zgadza się z zarzutami wskazanymi w piśmie rozwiązującym umowę.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu podniosła, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę były rzeczywiste i stanowiły ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony był u strony pozwanej od dnia 16 lutego 2013 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony.

Z dniem 9 marca 2017 roku strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na:

1) agresywnym zachowaniu wobec bezpośrednich przełożonych w dniu 7 marca 2017 roku w czasie wręczenia decyzji pracodawcy o odrzuceniu prośby o podwyżkę, wywołaniu w tym dniu awantury w czasie której podniesionym głosem używał wulgarnych słów skierowanych do przełożonych oraz innych pracowników, a także pod adresem pracodawcy

2) zamieszczeniu w dniu 8 marca 2017 roku na portalu społecznościowym F. ogólnie dostępnego wpisu godzącego w dobre imię pracodawcy używając słów wulgarnych w stosunku do bezpośrednich przełożonych oraz innych pracowników, a także szkalując członków zarządu pracodawcy

3) opublikowaniu w dniu 8 marca 2017 roku na portalu społecznościowym F. zdjęć z urządzeń produkowanych przez pracodawcę ujawniając tajemnicę przedsiębiorstwa i narażając pracodawcę na szkodę.

Dowód: akta osobowe - w załączeniu

Pismem z dnia 6 czerwca 2017 roku powód zwrócił się o przyznanie podwyżki wynagrodzenia, wcześniej rozmawiał o tym ze swoim przełożonym M. W..

W dniu 7 marca 2017 roku poinformowano powoda, że nie otrzyma podwyżki. W czasie tej rozmowy powód zachowywał się agresywnie, używał wulgarnych słów wobec swoich rozmówców.

Powód rozżalony decyzją pracodawcy po powrocie do domu umieścił na portalu społecznościowym na swoim koncie (...) wpis dotyczący odmowy podwyżki w którym w sposób niecenzuralny i obraźliwy wypowiadał się o swoich przełożonych, pracodawcy i członku zarządu; we wpisie sugerował, że firma osiąga "lewe" dochody. Umieścił także zdjęcia z linii produkcyjnej. Umieszczone zdjęcia nie zostały zaakceptowane przez pracodawcę do upublicznienia, dotyczyły maszyny robionej na zamówienie klienta, na podstawie dokumentacji dostarczonej przez klienta.

Powód usunął wpis po około 24 godzinach.

Pismem z 10 marca 2017 roku strona pozwana wezwała powoda do usunięcia wpisów i zaniechania naruszeń uczciwej konkurencji w przyszłości.

Dowód: akta osobowe

wydruk z portalu F. k. 34-35, 50-53

pismo z 10 III 2017r z potwierdzeniem nadania k. 48, 49

zeznania świadków M. W. k. 64-63, płyta CD k. 68

J. P. k. 63, płyta CD k. 68

J. D. k. 63, płyta CD k. 68

zeznania powoda k. 36-37, płyta CD k. 38, k. 66, płyta CD k. 68 (częściowo)

K. K. (za stronę pozwaną) k. 66, płyta CD k. 68

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków M. W., J. P., J. D. oraz zeznań powoda (częściowo, co zostanie opisane poniżej) i K. K. (słuchanego za stronę pozwaną), jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 zd. pierwsze 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.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

W myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. 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 k.p., 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 ust. 1 k.p. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzające zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jak z tego widać, przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano:

- 1) agresywne zachowanie wobec bezpośrednich przełożonych w dniu 7 marca 2017 roku w czasie wręczania decyzji pracodawcy o odrzuceniu prośby o podwyżkę, wywołanie w tym dniu awantury w czasie której podniesionym głosem używał wulgarnych słów skierowanych do przełożonych oraz innych pracowników, a także pod adresem pracodawcy
- 2) zamieszczenie w dniu 8 marca 2017 roku na portalu społecznościowym F. ogólnie dostępnego wpisu godzącego w dobre imię pracodawcy używając słów wulgarnych w stosunku do bezpośrednich przełożonych oraz innych pracowników, a także szkalując członków zarządu pracodawcy
- 3) opublikowanie w dniu 8 marca 2017 roku na portalu społecznościowym F. zdjęć z urządzeń produkowanych przez pracodawcę ujawniając tajemnicę przedsiębiorstwa i narażając pracodawcę na szkodę.

Zgodnie z art. 6 kc (w zw. z art. 300 kp) to na pracodawcy spoczywał ciężar wykazania prawdziwości tych zarzutów, z tym, że wystarczy wykazanie, że jeden z zarzutów stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę.

Z zeznań świadka M. W. wynika, że rozmawiał z powodem o podwyżce, napisał pismo z prośbą o podwyżkę, a następnie dowiedział się o odmowie podwyżki; świadek ten nie był jednak obecny przy wręczaniu pisma z odmową podwyżki. Natomiast zachowanie powoda w czasie rozmowy w dniu 7 marca wynika z zeznań świadków J. P. i J. D. - pracownicy te jadły posiłek w kuchni, która znajduje się piętro niżej niż miejsce rozmowy. Słyszały krzyki powoda, wulgarne słowa, świadkowie potwierdzili agresywny ton wypowiedzi i podniesiony głos. Członek zarządu K. K. potwierdził w swoich zeznaniach agresywne i wulgarne zachowanie powoda w czasie wręczania pisma o odmowie podwyżki. Natomiast powód w zeznaniach na rozprawie w dniu 4 lipca 2017 roku wprawdzie zaprzeczył, aby kogoś wyzywał, przyznał tylko, że zarzucił panu K., że sprzątał po nim po imprezie integracyjnej bo przepychał toalety; natomiast na rozprawie w dniu 28 września 2017 roku - po złożeniu zeznań przez świadków J. P. i J. D. - przyznał, że mówił wtedy podniesionym głosem, mogły to słyszeć panie w kuchni, zeznał, że jak przeczytał opinię o sobie, z którą się nie zgadzał bo szkolił pracowników, sprzątał toalety w biurach żeby nie śmierdziało - to coś w nim pękło i może powiedział parę słów za dużo, sytuacja mogła być agresywna i nerwowa.

Reakcja powoda na odmowę podwyżki nie zasługuje na aprobatę. Pamiętać należy, że powód był w pracy, a to nakazuje powstrzymywanie się od zachowań powszechnie nieakceptowalnych, np. używania wulgarnego języka. Niedopuszczalnym jest zarówno aby dorosła osoba w taki sposób rozwiązywała swoje problemy i w taki sposób okazywała swoje niezadowolenie z decyzji pracodawcy. Także emocje nie tłumaczą zachowania powoda.

Pozostałe zarzuty dotyczyły wpisów na portalu F.. Wpisy powoda na F. widziały J. P. i J. D.. W swoich zeznaniach potwierdziły, że były tam zdjęcia linii produkcyjnych. Także słuchany za stronę pozwaną K. K. potwierdził, że na portalu był wpis obrażający pracodawcę oraz zawierający zdjęcia z linii produkcyjnej. Treść umieszczonego wpisu oraz zdjęcia potwierdzają wydruki z portalu dołączone do akt sprawy przez stronę pozwaną.

Stanowisko powoda odnośnie tych zarzutów było niespójne o zmieniało się w toku postępowania. Początkowo na rozprawie w dniu 4 lipca 2017 roku przyznał, że umieścił wpis na portalu, gdyż był w depresji; po okazaniu wydruku przyznał, że to jego wpis i że usunął go po jednym dniu; nie zaprzeczał także umieszczeniu w internecie zdjęć, lecz podnosił, że nawet samochody firmowe oklejone są zdjęciami produktów. Natomiast na rozprawie w dniu 28 września 2017 roku powód zaprzeczył, że umieścił wpis, twierdził, że to nie jego konto, bo posiada konto (...) a nie (...), sugerował, że może to konto założył sam prezes. Natomiast po zgłoszeniu przez stronę pozwaną wniosku o zwrócenie się do administratora portalu F. o wskazanie danych z jakiego komputera zostało założone konto powód stwierdził, że może to jego narzeczona umieściła te wpisy, bo jej się zrobiło żal powoda (nagranie na płycie k. 68, 00:57:32). Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w części w której wyjaśniał kolejne możliwości skąd takie zapisy mogły pojawić się na portalu. W tym zakresie najbardziej wiarygodne są pierwsze spontaniczne zeznania złożone w dniu 4 lipca 2017 roku, w których wyjaśnił, że był w depresji i umieścił wpisy.

Mając powyższe na uwadze należało ustalić, że powód umieścił na portalu społecznościowym F. wpisy dotyczące pracodawcy oraz zdjęcia.

Oddalono wniosek strony pozwanej o zwrócenie się do administratora portalu F. o informację, gdyż nie miały one znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy i prowadziłyby do przedłużenia postępowania, zaś okoliczność ta wynikała z pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego.

Odnosnie zarzutu powoda, że takie zdjęcia są w katalogu i na samochodach służbowych należy wskazać, że to pracodawca decyduje jaki zdjęcia dotyczące produkcji i gdzie umieszcza. Z zeznań członka zarządu strony pozwanej wynika, że były to zdjęcia nie upubliczniane, gdyż przedstawiały produkt wykonywany według dokumentacji klienta. Na marginesie jednak podkreślić należy, że nawet gdyby były to takie same zdjęcia jak w katalogach czy na samochodach to nie pracownik decyduje o umieszczeniu takich zdjęć w internecie tylko pracodawca - to osoby zarządzające spółką podejmują decyzję jakie zdjęcia i gdzie można umieścić, zaś pracownik - bez zgody pracodawcy takiego uprawnienia nie ma.

Mając powyższe na uwadze należało uznać, że zachowanie powoda w dniu 7 i 8 marca 2017 roku stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracownika jakim jest obowiązek dbania o dobro zakładu pracy i zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt. 4 i 6 kp).

W związku z powyższy należało uznać, że strona pozwana prawidłowo rozwiązała umowę o pracę z powodem, co skutkowało oddaleniem powództwa.

Orzeczenie o nieobciążaniu powoda kosztami procesu oparto na przepisie art. 102 k.p.c., biorąc pod uwagę trudną sytuację materialną powoda, z którym rozwiązano umowę o pracę, która była podstawą ustanowienia pełnomocnika z urzędu.

Pełnomocnik reprezentujący powoda z urzędu wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Zgodnie z § 15 pkt.1 ppkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 X 2015r w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U. 2015/1801) w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu opłata maksymalna w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynosi 90 zł, zaś zgodnie §4 ust. 3 opłatę podwyższa się o kwotę podatku od towarów i usług wyliczoną według stawki podatku obowiązującej dla tego rodzaju czynności na podstawie przepisów o podatku od towarów i usług. Wskazać należy, że powód żądał odszkodowania, lecz zgodnie z utrwalonym orzecznictwem brak jest podstaw do różnicowania wynagrodzenia pełnomocnika (także ustanowionego w urzędzie) w sprawach dotyczących nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę od tego czy powód żąda odszkodowania czy przywrócenia do pracy. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego (7 sędziów - zasada prawna) z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10, cyt. za LEX 707475) „Podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.)”. Pomimo zmiany przepisów określających stawki wynagrodzenia pełnomocników zasada ta oraz argumenty podane w jej uzasadnieniu nie straciły na aktualności.

Art. 97 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wskazuje, że w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. W niniejszej sprawie z uwagi na fakt, że powód jest osobą ustawowo zwolnioną od ponoszenia kosztów postępowania, zaś sprawa została zakończona wyrokiem oddalającym powództwo, brak jest podstaw do obciążenia kosztami wynagrodzenia pełnomocnika działającego z urzędu strony przegrywającej (zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 98 kpc). Tym samym koszty wynagrodzenia pełnomocnika ponosi Skarb Państwa.

W związku z powyższym na podstawie powołanych przepisów przyznano od Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu w (...) na rzecz adwokata M. M. kwotę 110,70 zł (90,00 zł + VAT) tytułem wynagrodzenia za nieopłaconą pomoc prawną udzieloną powódce z urzędu.