

Sygn. akt IV P 118/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 marca 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: Grażyna Nawrot, Leokadia Krzemińska

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 marca 2019 roku w Ś.

sprawy z powództwa **J. M., Ł. S.**

przeciwko (...) Sp. z o.o. w Ś.

o odszkodowanie

I. powództwa oddała;

II. zasądza od powodów J. M. i Ł. S. na rzecz strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w Ś. kwotę po 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód J. M. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. z/s w Ś. domagając się zasądzenia odszkodowania w kwocie 8568 zł. tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu przytoczył okoliczności związane z przebiegiem zatrudnienia oraz wskazał, iż otrzymane w dniu 27 listopada 2018r. oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zawiera przyczynę, która jest niekonkretna, nierzeczywista i nieadekwatna do sytuacji. Jak podniósł nie rozumie o co chodziło pracodawcy, bo nie opuścił miejsca pracy w ciągu ośmiu godzin pracy.

Powód Ł. S. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. z/s w Ś. domagając się zasądzenia odszkodowania w kwocie 8568 zł. tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu przytoczył okoliczności związane z przebiegiem zatrudnienia oraz wskazał, iż otrzymane w dniu 27 listopada 2018r. oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zawiera przyczynę, która jest niekonkretna, nierzeczywista i nieadekwatna do sytuacji. Jak podniósł nie rozumie o co chodziło pracodawcy, bo nie opuścił miejsca pracy w ciągu ośmiu godzin pracy.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. z/s w Ś. wniosła o oddalenie powództw i zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego według norm. Wskazano, iż na podstawie wspólnych ustaleń dokonanych z powodami powodowie wiedzieli, iż w dniu zdarzenia praca będzie się odbywała w nadgodzinach, tak pracowali od dłuższego czasu, godzili się na to i byli z tego tytułu dodatkowo wynagradzani. W dniu zdarzenia wszyscy trzej pracownicy, tj. powodowie oraz P. K. samowolnie opuścili miejsce pracy pozostawiając pracodawcę z autami czekającymi na załadunek. Nie załadowanie aut, brak ich wyjazdu o czasie stanowiłby szkodę dla pracodawcy. Jak wskazała strona pozwana samowolne opuszczenie miejsca pracy poprzedzała rozmowa powodów z dyrektorem handlowym, który wydał powodom polecenie służbowe załadunku aut. Mimo to powodowie i trzeci pracownik opuścili zakład pracy.auta ładował sam kierownik do późnych

godzin wieczornych. W uznaniu, iż samowolne opuszczenie miejsca pracy i nie wykonanie polecenia służbowego stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w dniu 27 listopada 2018r. rozwiązano z powodami umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. M. zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 2017r., zaś powód Ł. S. od 27 sierpnia 2018r.

Dowód: akta osobowe powodów (w załączeniu)

Wobec braków kadrowych pracodawca i powodowie ustalili, iż powodowie oraz trzeci pracownik P. K.– w zamian za dodatkowe wynagrodzenie rozdzielił pomiędzy siebie obowiązki wakującego pracownika, będą pracowali 9 godzin dziennie oraz będą dokonywali załadunku aut. Taka też przyjęta została praktyka, a powodowie, którzy wybrali takie rozwiązanie byli dodatkowo wynagradzani. W godzinach późniejszych auta ładowali pracownicy produkcji.

Dowód:

- porównanie zaświadczeń o zarobkach z kwotami wynikającymi z umów o pracę zaświadczenia k.29,30, umowy-akta osobowe w załączeniu)
- zeznania świadka A. G. e-protokół k. 50
- zeznania świadka J. G. e-protokół k. 50
- zeznania powodów e-protokół k. 50
- zeznania słuchanego za str. pozw. J. S. k. 58-59

W dniu zdarzenia, tj. 26 listopada 2018r. w magazynie obecny był kierownik- J. G., powód J. M. jako brygadzysta oraz powód Ł. S. i jeszcze jeden pracownik P. K.. Pracownicy wiedzieli, że jak zwykle praca trwać będzie 9 godzin i że czekają na załadunek auta.

W tym dniu w/w pracownicy odbyli rozmowę z dyrektorem handlowym A. G. dotyczącą zasad obciążenia finansowego w związku z nieprawidłowym załadunkiem. Rozmowa zakończyła się dla powodów niekorzystnie. Na zakończenie rozmowy A. G. polecił powodom dokonanie załadunku aut, czemu wszyscy odmówili wskazując, iż przepracowali w tym dniu już osiem godzin.

Dowód:

- notatka służbowa z dnia 26.11.2018r. k. 36
- zeznania świadka A. G. e-protokół k. 50
- zeznania świadka J. G. e-protokół k. 50
- zeznania powodów (częściowo) e-protokół k. 50
- zeznania słuchanego za str. pozw. J. S. k. 58-59

Jeszcze tego samego dnia powodowie otrzymali od J. G. smsa : „ w związku z samowolnym opuszczeniem stanowiska pracy i nie wykonaniem polecenia pracodawcy dot pracy w nadgodzinach, co naraziło pracodawcę na poniesienie dodatkowych kosztów, informuję, że umowa w dniu dzisiejszym ulega rozwiązaniu w trybie art. 52 kp tj z winy pracownika. Osoby uprawnione do działania w imieniu spółki nie miały wiedzy o wysłanej do powodów wiadomości.

S. wysłał samowolnie kierownik J. G. bez konsultacji takiego działania z pracodawcą.

Mimo otrzymanych smsów powodowie przyszedli do pracy przekonani, że wszystko wróci do normy, wyjaśni się jak już nieraz bywało.

Dowód:

- wydruk sms k. 7, 20
- zeznania powodów e-protokół k. 50
- zeznania słuchanego za str. pozw. J. S. k. 58-59

W dniu 27 listopada 2018r. powodowie przyszedli do pracy. Każdy z powodów wezwany został do dyrektora generalnego J. S., który przedstawił przyczyny, dla których kończy stosunek pracy z powodami, zaproponował powodowi J. M. rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, na co ten nie przystał. Powodom wręczono oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 ust1 pkt1 kp) wobec samowolnego opuszczenia stanowiska pracy i nie wykonania polecenia służbowego dotyczącego załadunku samochodów w dniu 26 listopada 2018r., co stanowiło, zdaniem pracodawcy, ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Dowód:

- notatki służbowe k. 36v., 37
- zeznania świadka K. K.
- zeznania świadka J. G. e-protokół k. 50
- zeznania powodów e-protokół k. 50
- zeznania słuchanego za str. pozw. J. S. k. 58-59

Średnie wynagrodzenie miesięczne brutto powoda Ł. S. wynosiło(...), a powoda J. M. (...)

Dowód: zaświadczenie k. 29,30

Ustaień stanu faktycznego co do przebiegu zatrudnienia powodów, treści łączącego strony stosunku pracy, trybu rozwiązania umowy sąd dokonał w oparciu o akta osobowe powodów, których treść nie była kwestionowana, znalazła odzwierciedlenie w pismach procesowych stron. Co do zapoznania powodów z treścią pism o rozwiązaniu umów bez wypowiedzenia Sąd dał wiarę zeznaniom świadka K. K. oraz pozwanego jako potwierdzonymi notatkami służbowymi i nie znajdującymi dających wątpliwości co do tego dowodów przeciwnych. Co do twierdzeń powodów, iż nie wiedzą, o co chodziło w wypowiedzeniu, bo przez 8 godzin nie opuścili miejsca pracy- okoliczność ta nie została potwierdzona w toku postępowania, a sami powodowie dowodzili w toku procesu, iż stale pracowali 9 godzin, na co chcieli składać dowody, ale okazało się to okolicznością dla strony pozwanej niesporną. Za nieudowodnione przez powodów uznał sąd twierdzenia jakoby już rano zgłaszali potrzebę wyjścia w tym dniu o godz. 14.00 i że opuszczenie miejsca pracy nie było odwetem za niekorzystny przebieg rozmowy z dyrektorem handlowym. Powodowie okoliczności tych nie wykazali, a wszelkie inne dowody w sprawie dowodziły, iż powodowie odmówili wykonania polecenia i opuścili miejsce pracy samowolnie wraz z trzecim pracownikiem pozostawiając kierownika samego z 10 niezaladowanymi autami narażając pracodawcę na straty. Co do smsów sąd nie nadał im znaczenia jako wysłanym przez osobę nieuprawnioną do realizowania decyzji kadrowych pracodawcy i nie powodujących konsekwencji skoro powodowie poszli na drugi dzień do pracy w przekonaniu, iż wszystko się wyjaśni i wróci do normy, „ jak to nieraz bywało”

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd zważył:

Powództwa nie zasługują na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 56 §1 kp zdanie pierwsze 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 kp uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała ono wymogi formalne, a podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa.

W myśl z art. 52 §1 pkt 1 kp 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 kp, 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 pkt 1 kp. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzając zagrożenie dla interesów pracodawcy.

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. Niewątpliwym jest zatem, iż podstawowym obowiązkiem pracownika jest świadczenie pracy. Zachowanie powodów w postaci odmowy świadczenia i samowolnego opuszczenia miejsca pracy stanowiło zatem ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracownika. Jeśli do tego pracownik nie baczy na konsekwencje, iż swoim zachowaniem może spowodować dla pracodawcy straty finansowe to rozwiązanie z nim umowy bez wypowiedzenia jest uzasadnione. Należy przy tym podkreślić, iż w ramach pracy w godzinach nadliczbowych, szczególnie, gdy taka praca była przedmiotem wyboru pracownika, pracownik nadal podlega przepisom kodeksu pracy, w tym dotyczącym obowiązkom związanym ze świadczeniem pracy (pomijając podmioty, które z mocy prawa zwolnione są, bądź mogą zwolnić się od pracy w godzinach nadliczbowych).

Mając zatem powyższe na uwadze sąd oddalił powództwa obu powodów.

O kosztach procesu – kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 kpc w związku z par 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.) kierując się uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475), mającą moc zasady prawnej, iż podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokackie w sprawie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa (art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p.) stanowi stawka minimalna określona w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia, tj. obecnie 180 zł. Sprawy powodów jedynie technicznie połączono do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia, dlatego też o kosztach orzeczono od każdego powodów po 180 zł. .