

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 21 sierpnia 2018 roku

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marzena Madrak

Ławnicy: Ewa Chmielińska, Elżbieta Reginis

Protokolant: sekr. Katarzyna Bińkuś

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21-08-2018 r. w O. sprawy

z powództwa E. K.

przeciwko Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O.

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

1. oddała powództwo;
2. odstępuje od obciążenia powoda kosztami procesu;
3. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

Ewa Chmielińska SSR Marzena Madrak Elżbieta R.

UZASADNIENIE

Powód E. K. złożył pozew przeciwko Przedsiębiorstwo (...) Spółka z o.o. z siedzibą w O. o odszkodowanie w kwocie 6.300 zł, tj. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony przez blisko 12 lat w przedsiębiorstwie pozwanej. Powód posiadał umowę na czas nieokreślony od 01.12.2012 r., w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 06.04.2018 r. pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. i jako okoliczność uzasadniająca tę decyzję podała niestawienie się do pracy powoda w dniu 05.04.2018 r. Powód stwierdził, iż oświadczenie to jest niedorzeczne i nie odpowiada prawdzie. Wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który przebywa w miejscu pracy, przed jej rozpoczęciem, podpisując listę obecności i zgłaszając gotowość do pracy nie odpowiada hipotezie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podała, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło w dniu 06 kwietnia 2018 r. i było spowodowane tym, że powód w dniach 5 i 6 kwietnia 2018 r. zamiast stawić się o godz. 7:00 w miejscu wykonywania pracy, tj. na terenie budowy (...) w I., stawił się przed godziną 7:00 w siedzibie pozwanej, tj. w O., tym samym naruszył podstawowy obowiązek pracowniczy. W konsekwencji pracodawca na mocy art. 52§1 pkt. 1 k.p. rozwiązał umowę o pracę z powodem. Zdaniem pozwanej zostały zachowane wszystkie wymogi formalne, tj. rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w formie pisemnej, zaistniała prawdziwa i konkretna przyczyna rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Ponadto pracownik został poinformowany o możliwości odwołania do

Sądu Pracy. Według pozwanej nie można zgodzić się ze stanowiskiem powoda, iż pracownik stawiając się w siedzibie pracodawcy, która nie jest jego miejscem świadczenia pracy określonym w umowie o pracę, był obecny w pracy i pozostawał w gotowości do jej świadczenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód E. K. był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. od dnia 27 czerwca 2011 r., początkowo na podstawie umowy na okres próbny, następnie na podstawie trzech umów na czas określony, a od 01.12.2012 r. na czas nieokreślony. W każdej z umów miejsce wykonywania pracy zostało określone jako „teren działalności Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o.”

/okoliczność bezsporna, umowy o pracę - w aktach osobowych powoda – k. 1, 9, 12, 13, oraz na k. 7./

Powód świadczył pracę w siedzibie pozwanej spółki w O. przy ul. (...) lub na terenie placów budowy, gdzie pozwana spółka wykonywała swoją działalność. W siedzibie spółki powód pracował pod kierownictwem A. L. (1). Z uwagi na brak zadań do wykonania dla powoda w siedzibie spółki, kierownik A. L. (2) skierował go do pracy na terenie budowy apartamentów (...) w I.. Powód został o tym poinformowany w środę 4 kwietnia 2018 r. Na budowie w I. pracowało od 12 do 30 osób. Wszyscy pracownicy zaczynali pracę o godz. 7:00. Pracodawca zapewniał pracownikom transport z siedziby spółki w O. przy ul. (...) do I.. Codziennie spod siedziby firmy wyjeżdżało kilka busów do I. z pracownikami. Wyjazd busami spod bazy firmy w O. odbywał się przed 6:30, najpóźniej bus mógł wyjechać z O. o godz. 6:35-6:40, żeby dotrzeć do I. na godz. 7:00. Część pracowników dojeżdżała na budowę w I. własnymi samochodami.

/dowód: zeznania świadków: A. L. (2) e-protokół z 21 sierpnia 2018 r. zapis 00:36:30-00:40:48, J. Ł. e-protokół z 21 sierpnia 2018 r. zapis 00:50:50 – 00:57:36/

Powód już w okresie wcześniejszym dojeżdżał do I. do pracy na budowie (...) przez około dwa tygodnie – do O. jechał z synem, następnie przesiadał się do pracowniczego busa. W dniu 05.04.2018 r. powód miał od godziny 7:00 wykonywać pracę w I., jednak kilka minut przed 7:00 dojechał do siedziby firmy w O. przy ul. (...), przebrał się w ubranie robocze i zgłosił się do kierownika A. L. (2). Kierownik upomniał go za to, że stawił się po odjeździe busów pracowniczych do I.. Powtórzył mu, że ma stawiać się do pracy w I., ponieważ w O., w siedzibie firmy, nie ma już dla niego pracy. O zaistniałej sytuacji został poinformowany J. Ł. – dyrektor techniczny i prokurent, który powiedział powodowi, że ma jechać na godzinę 7:00 do I., a nie przychodzić na 7:00 do zakładu pracy. Powód odpowiedział, że będzie przychodził na 7:00 a nie na wcześniejszą godzinę, kiedy odjeżdżają busy pracownicze na budowy. Tego dnia, tj. 5 kwietnia 2018 r., nie odesłano powoda z zakładu pracy, tylko powierzono mu doraźne prace w siedzibie spółki.

/dowód: zeznania świadków: A. L. (2) e-protokół z 21 sierpnia 2018 r. zapis 00:36:30-00:40:48, J. Ł. e-protokół z 21 sierpnia 2018 r. zapis 00:48:27 – 00:50:50/

W dniu 06 kwietnia 2018 r. mimo uprzedniego polecenia wykonywania pracy w I., powód ponownie stawił się na godz. 7:00 w siedziby pozwanej spółki w O.. W tej sytuacji dyrektor techniczny i prokurent J. Ł. poprosił pracownicę kadr o przygotowanie oświadczenia rozwiązującego umowę o pracę z powodem i wręczył mu pismo. W oświadczeniu pracodawcy jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 kp wskazano niestawienie się do pracy na budowie (...) w I. od dnia 5 kwietnia 2018 r. Tego samego dnia K. O. – kierownik, któremu podlegał powód na terenie budowy (...) w I. sporządził notatkę zatytułowaną „meldunek”, w której wskazał, że E. K. w dniach 05.04.2018 r.- 06.04.2018 r. nie stawił się w miejscu świadczenia pracy.

/dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 8, meldunek z dnia 06 kwietnia 2018 r. k. 35, z przesłuchania strony E. K. e-protokół z 21 sierpnia 2018r. zapis 00:01:57 – 00:10:21, zeznania świadków:, J. Ł. e-protokół z 21 sierpnia 2018 r. zapis 00:48:27 – 00:50:50, K. O. e-protokół z 21 sierpnia 2018 r. zapis 00:57:47 – 00:58:52/

Sąd ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty w postaci oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika k. 8, odpisu umowy o pracę z dnia 30 listopada 2012 r. k. 7, informacji z (...) k. 23-31, protokołu nr (...) z posiedzenia Rady Nadzorczej spółki z dnia 10.04.2018 r., notatki – „meldunku” z dnia 14.03.2017 r., notatki służbowej k. 33, zawiadomienia o nałożeniu kary porządkowej z dnia 14.03.2017 r. k. 34, meldunku z dnia 06.04.2018 r. k. 35, zaświadczenia o wysokości miesięcznego wynagrodzenia brutto obliczonego jako ekwiwalent za urlop k. 36, akt osobowych powoda, regulaminu pracy. W ocenie Sądu, dokumenty te w pełni zasługują na wiarę, bowiem korespondują z dowodami ze źródeł osobowych, składając się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

Dowody w postaci: meldunku z dnia 14.03.2017 r., notatki służbowej k. 33, zawiadomieniu o nałożeniu kary porządkowej z dnia 14.03.2017 r. nie dotyczą przedmiotowej sprawy i nie mają istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia Sądu.

W ocenie Sądu zeznania przesłuchanych świadków: A. L. (2) e-protokół z 21 sierpnia 2018 r. zapis 00:34:29-00:48:09, J. Ł. e-protokół z 21 sierpnia 2018 r. zapis 00:48:27-00:57:36, K. O. e-protokół z 21 sierpnia 2018 r. zapis 00:57:47-01:02:34, zasługują na wiarę w zasadniczej części, odnoszącej się do okoliczności spornych, bowiem wzajemnie się potwierdzają i uzupełniają.

Z treści zeznań świadków A. L. (2) i J. Ł. wynika jednoznacznie, że powód otrzymał polecenie wykonywania obowiązków pracowniczych na terenie budowy (...) w I.. W dniu 05.04.2018 r. odbyła się rozmowa powoda z kierownikiem A. L. (2) i przełożonym J. Ł., w której powód ponownie został poinstruowany o tym, że ma świadczyć pracę w I.. Zeznania świadka K. O. korelują z innymi zeznaniami i potwierdzają, że to on jest autorem „meldunku” z dnia 06.04.2018 r. Świadek widząc, że na placu budowy (...) w I. w dniach 05.04.-06.04.2018 r. powód nie stawiał się do pracy, sporządził odpowiednie pismo.

Mając powyższe na uwadze, sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadków i dowodom z dokumentów, są bowiem spójne i rzeczowe, a wynikające z nich okoliczności wzajemnie się uzupełniają i potwierdzają.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią 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. Ponadto art. 52 § 2 k.p. stanowi, iż 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 o pracę.

W razie niespełnienia przesłanek wskazanych w cytowanych przepisach, bądź naruszenia innych przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługują określone roszczenia względem pracodawcy, stosownie do dyspozycji art. 56 § 1 k.p., który stanowi: 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 odszkodowanie. Zgodnie z art. 58 zd. 1 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia przewidziana w art. 52 k.p. stanowi tryb o charakterze nadzwyczajnym. W związku z tym powinien być on stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy podstawowych obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter ciężki. Kodeks pracy nie zawiera katalogu określającego, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie

przyjmuje się, że musi to być świadome i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika. Czyn taki może polegać na działaniu lub zaniechaniu. Należy zwrócić uwagę na fakt, że naruszenie powinno nieść za sobą odpowiedni ciężar gatunkowy. Ciężkie naruszenie przez pracownika zachodzi wówczas, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Istotne jest również, że przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396; wyrok Sądu Najwyższego z 20.12.2013 r., II PK 81/13, Lex nr 1438800; wyrok Sądu Najwyższego z 14.01.2014 r., III PK 50/13, Lex nr 1448752).

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi spełniać także wymogi formalne określone przez prawo. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały. Powinna być to jednocześnie rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być przy tym na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności – u zwalnianego pracownika), co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313).

W niniejszej sprawie powód kwestionował zasadność rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Mimo tego, że w umowie wyraźnie stwierdzono, iż miejscem świadczenia pracy był „teren działalności przedsiębiorstwa”, według powoda było to równoznaczne z siedzibą przedsiębiorstwa pozwanej. Z powyższego wynika, iż powód kwestionował prawdziwość przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt 1 k.p.

Istotą więc sprawy jest odpowiedź na pytanie, czy stawiennictwo powoda w miejscu siedziby pracodawcy było równoznaczne z przybyciem pracownika do miejsca świadczenia pracy.

Na mocy art. 100§2 pkt 1 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Za czas pracy zgodnie z art. 128§1 k.p. uznaje się czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu do wykonywania pracy. Czasem pracy jest czas pozostawania przez pracownika w gotowości do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy. O gotowości pracownika do świadczenia pracy można mówić wówczas, gdy predyspozycje psychofizyczne pracownika, który stanął się do pracy w miejscu i w porze oznaczonej przez pracodawcę, pozwalają pracownikowi na rozpoczęcie pracy i jej kontynuowanie w czasie określonym przez pracodawcę w regulaminie pracy. (zob. komentarz do art. 128 k.p. red. Świątkowski 2016).

Nie można więc przyjąć w przedmiotowej sprawie, iż powód w dniach 05.04.-06.04.2018 r. był w gotowości do świadczenia pracy. Nie pojawił się o godz. 7:00 na budowie (...) w I., pomimo tego, iż jego kierownik A. L. (2) informował go o zmianie miejsca świadczenia pracy. W dniach 05.04.-06.04.2018 r. nie stanął się on w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do świadczenia pracy. Należy podkreślić, że w dniu 06.04.2018 r. powód powtórzył swoje naganne zachowanie, tym samym potwierdził w sposób nie budzący wątpliwości swoją winę umyślną - przesłankę, która przy „rażącym naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych” musi wystąpić alternatywnie z rażącym niedbalstwem.

Z treści umowy o pracę z dnia 30.11.2012 r. wynika jednoznacznie, że miejscem wykonywania pracy jest teren działalności przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. Podobny zapis znalazł się w regulaminie pracy. Na podstawie §46 pkt 1 regulaminu pracy pracownik stawia się do pracy punktualnie o godzinie wskazanej w umowie o pracę, w umówionym miejscu, określonym na etapie załatwiania spraw formalnych, tj. zarząd spółki (...) w O., oddział spółki (...) w K., kierownictwo grupy robót w O., kierownictwo grupy robót w R., kierownictwo grupy robót w M., na prowadzonych budowach drogowo-mostowych. Stosunek pracy jest stosunkiem umownym. Strony wiążą więc warunki zawarte w umowie. Dlatego powód nie miał racji, twierdząc, że w dniach 05.04.-06.04.2018 r. stanął się w miejscu wykonywania pracy. Miejsce siedziby pracodawcy nie musi być równoznaczne z miejscem wykonywania

pracy. Pozwana spółka zajmuje się budową i remontem dróg, ulic, mostów. Oczywistym jest więc, że określenie „teren działalności przedsiębiorstwa” wskazuje, że chodzi o każde miejsce, w którym są wykonywane roboty przez pozwaną spółkę.

W ocenie Sądu, nie może budzić wątpliwości, iż niestawiennictwo w miejscu świadczenia pracy może zostać uznana za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a tym samym stanowić podstawę zwolnienia dyscyplinarnego pracownika. Orzecznictwo Sądu Najwyższego stoi na stanowisku, iż nawet jednorazowa nieobecność w pracy może zostać uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. (wyrok z dnia 24 marca 1977 r. I PRN 28/77, wyrok z dnia 14 grudnia 2000 r. I PKN 150/00, wyrok z dnia 05 lipca 2017 r., II PK 202/16).

W ocenie sądu działanie powoda było zawinione, umyślne, a stopień winy należy ocenić jako znaczny. Pracodawca w sposób jasny sformułował polecenie wykonywania przez powoda pracy na terenie budowy w I.. W okolicznościach przedmiotowej sprawy nie ulega wątpliwości, że powód to polecenie otrzymał i zrozumiał. Wiedział też, że wszyscy pracownicy rozpoczynają pracę o godzinie 7:00 i o tej godzinie pracownik musi znajdować się w miejscu wykonywania obowiązków. W dniu 5 kwietnia 2018 r. powód nie wykonał polecenia pracodawcy i nie stawił się w I., ani też nie skorzystał z dojazdu zapewnianego przez pracodawcę. Mimo, upomnienia go przez przełożonego, który po raz kolejny powiedział, że w O. nie ma dla niego pracy, powód następnego dnia ponownie stawił się w O. na godz. 7:00. Zachowanie powoda wskazuje, że dążył on do wymuszenia na pracodawcy zmiany podjętej wobec niego decyzji co do miejsca wykonywania obowiązków, poprzez stawianie się w siedzibie spółki na godz. 7:00, po wyjeździe wszystkich busów dowożących pracowników do I.. Powód z uporem twierdził, że z zawartej przez niego umowy o pracę wynika, że miejscem świadczenia pracy jest O. ul. (...), a czas rozpoczęcia pracy został określony na godz. 7:00, zatem może stawiać się do pracy na godz. 7:00 w O.. W rzeczywistości jednak miejsce wykonywania pracy zostało określone jako teren działalności (...) sp. z o.o., zatem w tym pojęciu mieściły się budowy realizowane przez pozwaną spółkę poza O.. W konsekwencji powód miał obowiązek stawiać się do pracy w I. na terenie budowy (...), a niewykonanie polecenia pracodawcy w tym zakresie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W tych okolicznościach, Sąd przyjął, że pozwana rozwiązała umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika, podając rzeczywistą, jasną i konkretną przyczynę. Rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 kp nastąpiło na piśmie, przed upływem miesiąca od naruszenia obowiązków pracowniczych, zatem nie naruszało przepisów prawa.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd oddalił powództwo (pkt 1 wyroku).

Na podstawie art. 102 kpc Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu, kierując się zasadami słuszności. Za powyższym rozstrzygnięciem przemawiają fakty związane z samym przebiegiem procesu, mianowicie okoliczność, że droga sądowa stanowiła jedyny sposób zweryfikowania twierdzeń i żądań powoda, który swoją postawą nie spowodował przewlekłości postępowania, jak również nie naraził przeciwnika na zwiększone koszty. Zastosowanie art. 102 kpc uzasadnione było również aktualną sytuacją życiową i majątkową powoda, która utracił zatrudnienie w pozwanej spółce i obecnie pozostaje bez pracy. Z powyższych względów, w ocenie Sądu, uzasadnione było odstąpienie od obciążania powoda kosztami procesu.

Z uwagi na to, że na rzecz powoda nie zasądzono żadnego roszczenia, nie zachodziły przesłanki do obciążenia powoda kosztami sądowymi. W związku z powyższym, na podstawie art. 113 ust. 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z dnia 1 września 2005 r. z późn. zm.) Sąd orzekł jak w punkcie 3 wyroku, obciążając kosztami sądowymi Skarb Państwa.