

Sygn. akt IV P 187/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13.03.2014r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Danuta Kaczerewska

Ławnicy M. B., H. T.

Protokolant Danuta Błachaniec-Kępa

po rozpoznaniu w dniu 13.03.2014r. w Zgorzelcu

sprawy

z powództwa **J. W.**

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

o odszkodowanie

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powoda J. W. na rzecz strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w P. W. kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód- J. W. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej - (...) Sp.z o.o. w P., a sprecyzowanym na rozprawie w dniu 3.12.2013r./k-36 akt/, oraz w piśmie procesowym z dnia 4.12.2013r./k-42 akt/ domagał się zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy w wysokości wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia tj. kwoty ok. 7500zł netto. W uzasadnieniu swojego stanowiska podał, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 29.08.2012r. na czas nieokreślony. W dniu 1.10.2013r. otrzymał od pracodawcy pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy w tym trybie pracodawca podał ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w dniu 17.09.2013r.tj. spanie przy maszynie na stanowisku pracy. Zdaniem powoda nie naruszył on swoich obowiązków pracowniczych, ponieważ w dniu 17.09.2013r. rano ,przed wyjściem do pracy , zażył tabletkę przeciwbólową, gdyż miał bóle kręgosłupa w związku z jego zwyrodnieniem. W dniu 17.09.2013r.rozpoczął normalnie pracę na maszynie i po 45 minutach, gdy otworzył maszynę i wyjmował wyprodukowany element , z maszyny poszły opary co skutkowało tym, że zrobiło mu się niedobrze i zwrócił żółcią do maszyny. W związku z tym odszedł od maszyny i usiadł na krześle przy komputerze , a następnie zasnął. Ocknął się, gdy za ramię potrząsnął go kolega ,który powiedział mu, że majster D. O. i R. W. zrobili mu zdjęcie, gdy siedział oparty przy biurku. Następnie poszedł do zastępcy kierownika P. M. i zgłosił, że się źle czuje, po czym udał się do lekarza, który wystawił mu zwolnienie lekarskie. Zdaniem powoda, skoro nie spał na stanowisku pracy tylko stracił przytomność ,to brak jest postaw do rozwiązania z nim umowy o prace w trybie art.52 kp./k- 2-5 akt/.

Strona pozwana - (...) Sp.z o.o. w P. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości na koszt powoda. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że powód był zatrudniony na stanowisku tokarza oraz operatora maszyn

sterowanych ręcznie. W dniu 17.09.2013r. powód przebywał w zakładzie pracy od godz. 5.49 do godz. 8.10. Nieprawdą jest, że powód zasnął na stanowisku pracy. W dniu 17.09.2013r. powód dwukrotnie zasnął na swoim stanowisku pracy. Po raz pierwszy zauważył to jego współpracownik ok. 7 rano, który go przebudził i zwrócił uwagę, żeby nie spał. Po raz drugi po ok. godzinie czasu zauważył śpiącego powoda przełożony R. W., który zrobił mu zdjęcie. Cała sytuacja została zgłoszona przełożonemu P. M., który sporządził na tę okoliczność notatkę służbową. Ze zdjęcia zrobionego powodowi bezspornie wynika, że powód spał, a nie, że stracił przytomność. Potwierdzają to również jego współpracownicy, którzy go budzili. Strona pozwana dodała, że żaden z pracujących na hali pracowników nie widział, by powód zwracał żółcią do maszyny i nikt nie dostrzegł żadnych śladów na maszynie świadczących o tym, że takie zdarzenie miało miejsce. Powód nie zgłaszał nikomu, że źle się czuje. W całym 2013r. aż do dnia 17.09.2013r. powód nie przebywał na zwolnieniach lekarskich. Nie informował też współpracowników, czy też przełożonych, że zażywa jakieś leki, które mogą wpływać na jego zachowanie. Przed rozpoczęciem pracy w dniu 17.09.2013r. powód nie zgłaszał nikomu swojego złego samopoczucia, dopiero po zaistniałym zdarzeniu, gdy dowiedział się, że zrobiono mu zdjęcie w czasie snu na stanowisku pracy, zgłosił przełożonemu, że źle się czuje i udał się do lekarza. Powód wcześniej nie skarżył się na problemy z kręgosłupem, czy też na inne problemy zdrowotne. Pracodawca zaproponował powodowi rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. Powód początkowo wyraził na to zgodę i złożył wniosek o rozwiązanie umowy w tym trybie, jednakże po trzech dniach wycofał swoje podanie twierdząc, że napisał je bez świadomości i pod wpływem choroby. Pracodawca poinformował powoda, że przyjmuje do wiadomości stanowisko powoda i wyraził zgodę na cofnięcie wniosku, a następnie odrębnym pismem rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Strona pozwana dodała, że powód był już pozbawiany premii za lekceważący stosunek do pracy i to zdarzenie nie było pierwszym złamaniem przez powoda dyscypliny pracy. Zdaniem strony pozwanej, zachowanie powoda w dniu 17.09.2013r. wyczerpuje znamiona czynu określonego w art.52 §1 p.1 kp i uważa, że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie było uzasadnione./k-19-22 akt/.

Sąd ustalił, że:

Powód- J. W. był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1.06.2007r. początkowo na okres próbny do dnia 31.08.2007r. na stanowisku tokarza, a następnie od dnia 1.09.2007r. do dnia 31.08.2012r był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, zaś od dnia 1.09.2012r. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku operatora maszyn sterowanych numerycznie.

/ akta osobowe powoda/.

Do podstawowych obowiązków pracowniczych powoda należała obsługa dwóch maszyn sterowanych komputerowo. Powód programował na komputerze czynności tokarki, następnie ręcznie umieszczał detal w maszynie, a po jego obróbce wyjmował ten detal z maszyny, oczyszczał, odkładał do specjalnego pojemnika i umieszczał w maszynie następny detal do obróbki. Taki cykl czynności powtarzał się, aż do zakończenia danego programu, który trwał około 2,5 godziny. Po zakończeniu jednego cyklu obróbki, powód programował na komputerze następny cykl obróbki detalu. Komputer znajdował się na biurku pomiędzy dwiema tokarkami i programując cykl produkcji powód mógł siedzieć przy tym biurku, natomiast umieszczanie i wyjmowanie detalu z maszyny po obróbce wymagało od powoda obsługi maszyny w pozycji stojącej.

/ zeznania świadków : P. M. na k-50-51 akt, R. W. na k- 66-67 akt/.

W dniu 17.09.2013r. powód rozpoczął pracę o godz.6 rano. Około godz. 7.10-7.20 mistrz zmiany Ł. O. idąc do swojego biura przez halę produkcyjną stwierdził, że powód siedzi na krześle przy swoim stanowisku pracy tj. przy biurku z komputerem i śpi. Klepnął powoda po ramieniu i powód od razu obudził się. Nie musiał go cucić, powód od razu wstał z krzesła. Zwrócił mu uwagę i polecił wykonywanie pracy, co też powód uczynił. Powód nie informował przełożonego o złym samopoczuciu, czy też o zażyciu jakiegoś lekarstwa, ani o tym, że zwracał do maszyny żółcią. Po przyjsciu do biura świadek poinformował o tym zdarzeniu zastępcę kierownika P. M., z którym razem pracują w jednym pomieszczeniu.

/ zeznania świadka L. (...) na k- 51-52 akt/.

Po około 15-20 minutach do biura przyszedł mistrz oddziałowy D. O. z mistrzem obróbki R. W., którzy poinformowali, że powód znów zasnął na stanowisku pracy i pokazali zastępcy kierownika P. M. zdjęcie powoda zrobione telefonem komórkowym.

/zeznania świadka P. M. na k-50-51 akt, D. O. na k- 52 akt, R. W. na k-66-67 akt, zdjęcie śpiącego powoda na k-27 akt/.

Zastępca kierownika P. M. udając się na naradę ok. godz. 8 rano zwrócił uwagę powodowi, żeby nie spał, ogarnął się i zaczął normalnie wykonywać swoje obowiązki pracownicze. Powód nie zgłaszał żadnemu z przełożonych, że źle się czuje, czy też by zażywał jakieś lekarstwa. Nie mówił też, że zasnął i że wymiotował żółcią do maszyny.

/zeznania świadków: D. O.-52 akt, Ł. O. k-51-52 akt, P. M. k-50-51 akt/.

Po naradzie, po godzinie 8 rano powód J. W. przyszedł do przełożonego P. M. i oświadczył mu, że źle się czuje i idzie do lekarza. Powód otrzymał zwolnienie lekarskie na 10 dni.

/zeznania świadka P. M. na k-50-51 akt., wyjaśnienia informacyjne powoda J. W. na k- 36 akt/.

Na okoliczność tego zdarzenia została sporządzona notatka służbowa przez zastępcę kierownika P. M. oraz został powiadomiony telefonicznie kierownik M. L. będący wówczas na urlopie.

/k-29 akt, akta osobowe powoda/.

Po powrocie z urlopu odbyło się spotkanie kierownika L. z pracodawcą w obecności kierownika kadr K. M., na którym omawiano zdarzenie z dnia 17.09.2013r. Pracodawca po powzięciu wiadomości, że powód nie pierwszy raz zasnął na stanowisku pracy, podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

/zeznania świadków: M. L. na k-51 akt, K. M. k-67 akt/.

W dniu 27.09.2013r. po powrocie powoda do pracy ze zwolnienia lekarskiego, kierownik kadr poinformowała powoda, że pracodawca podjął decyzję o dyscyplinarnym zwolnieniu go z pracy, zapoznała go również z przyczyną stanowiącą podstawę tego rozwiązania umowy, zaś powód tej przyczyny nie kwestionował i przyznał, że tak było. Kierowniczka kadr poinformowała powoda, że istnieje możliwość ewentualnego rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron i wyjaśniła, że sama prosiła pracodawcę o taką możliwość, żeby nie szkodzić powodowi. Powód wyraził na to zgodę i napisał podanie o rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron z dniem 30.09.2013r.

/zeznania świadka K. M. na k-67 akt, podanie powoda na k-30 akt, akta osobowe powoda/.

W dniu 30.09.2013r. żona powoda przyniosła pismo z dnia 27.09.2013r, w którym powód cofał swój wniosek, uzasadniając to błędem i chorobą.

/zeznania świadka K. M. k-31 akt, akta osobowe powoda/.

Pracodawca wyraził zgodę na cofnięcie przez powoda wniosku o rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron, a następnie polecił kierownikowi kadr przesłać powodowi oświadczenie woli z dnia 30.09.2013r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy w trybie art.52§1 kp. zgodnie z wcześniej podjętą decyzją wraz z pismem informującym powoda o uwzględnieniu jego wniosku o cofnięciu podania z dnia 27.09.2013r.

/ akta osobowe powoda, zeznania świadka K. M. k-67 akt/.

Przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę pismem z dnia 23.09.2013r. pracodawca zawiadomił działające w zakładzie pracy związki zawodowe o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

/akta osobowe powoda k-1/.

W oświadczeniu woli z dnia 30.09.2013r. pracodawca jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art.52§1kp wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na zaniedbywaniu wykonywania obowiązków pracowniczych tj.sianie przy maszynie na stanowisku pracy w dniu 17.09.2013r.

/ akta osobowe powoda, k-8 akt/.

Jednomiesięczne średnie wynagrodzenie powoda zgodnie z wyliczeniem strony pozwanej wynosi kwotę 3.290,26 zł brutto/k-49 akt/.

Sąd zważył co następuje:

Zgodnie z art.52§1 pkt.1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Warunkiem rozwiązania umowy w tym trybie jest zatem bezprawność działania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, które spowodowało zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy, bądź naraziło go na szkodę/ por.np. wyroki Sądu Najwyższego z dn.19.03.98r (...) 570/97 (...) z 99r nr.5 poz.163, z dn.19.08.99r. I PKN 188/99 (...) US z 2000r nr.22 poz.818/. Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonywane z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W szczególności ocena ta musi uwzględniać zakres winy pracownika polegającej na jego złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. O zastosowaniu trybu rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika decydują zatem elementy przedmiotowe jego czynu i elementy podmiotowe. Do elementów podmiotowych należą wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na ocenę charakteru zawinienia pracownika, w tym zwłaszcza jego intencje, pobudki działania ,stopień tj. intensywność, nasilenie winy /por .np. wyrok SN z dn.2.06.97r I PKN 193/97 (...) z 98rr.nr.9 poz.269, z dn.21.07.99r I PKN 169/99 OSNAPiUS z 2000r.nr.20 poz.746./ Nie budzi wątpliwości, że pozostawanie w stosunku pracy rodzi po stronie pracownika określone w art.100 §1 kp. podstawowe obowiązki, do których między innymi należy sumienne i staranne wykonywanie pracy. Stąd też w bezpośredniej relacji z obowiązkiem sumiennego i starannego wykonywania pracy pozostają wszelkie zachowania pracownika polegające na podejmowaniu takich działań, które zmierzają do zaniechania tego obowiązku. Niewątpliwym jest, że istotą stosunku pracy jest jej wykonywanie przez pracownika/ art.22§1kp/, a zatem uchylenie się od wykonywania tego obowiązku stanowi rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracownika. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art.52§1 pkt.1kp nie musi być jedynie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie się pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy/ por. np. wyrok SN z dnia 24.02.2012r. (...) 143/11/. Odnosnie natomiast przesłanki winy, należy podkreślić, że ustawodawca nie wprowadza w tej materii żadnych podziałów, stąd też uzasadniony jest wniosek, że w art.52§1kp chodzi zarówno o winę umyślną jak i nieumyślną. W szczególności w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo, przez które rozumie się niezachowanie minimalnych/ elementarnych/ zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. W rozpatrywanej sprawie należy stwierdzić, że po pierwsze, strona pozwana nie dopuściła się żadnych uchybień formalnoprawnych w zakresie rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia, a po drugie w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego właściwie oceniła zachowanie powoda oraz jego intencje. Z całokształtu dowodów zebranych w postępowaniu sądowym niewątpliwym było, że powód faktycznie dopuścił się czynu zarzucanego mu przez pracodawcę. W oparciu bowiem o zeznania przesłuchanych świadków- P. M., L. O., D. O., R. W.. K. M. stwierdzić należy, że w dniu 17.09.2013r. w godzinach wykonywania pracy powód dwukrotnie zasnął przy maszynie, której był operatorem. W rozmowie z kierowniczką kadr K. M. powód nie kwestionował tego faktu i przyznał, że tak się stało/ zeznania świadka K. M./ . Nie zasługują natomiast na wiarę twierdzenia powoda, że zasnął i stracił przytomność na

stanowisku pracy ,a także ,że wymiotował żółcią do maszyny. Żaden z przesłuchanych na tę okoliczność świadków nie potwierdził tej wersji zdarzeń. Powód bowiem, lekko potrząsany za ramię od razu się budził i „ zrywał” na nogi, a następnie przystępował do pracy na maszynie. Nie trzeba było go cucić ani wzywać Pogotowia (...). Tak przecież nie zachowuje się człowiek, który stracił przytomność. Powód nawet nie próbował usprawiedliwić przełożonym swojego zachowania. Nie informował ich o złym samopoczuciu, zażyciu jakiegos leku czy innych przyczynach takiego zachowania. Dopiero po tym zdarzeniu, kiedy dowiedział się ,że zrobiono mu zdjęcie, gdy spał przy maszynie, poinformował przełożonego ,że źle się czuje i udał się do lekarza. Zdaniem Sądu takie zachowanie powoda miało na celu uniknięcie ewentualnej sankcji za naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego. W toku postępowania sądowego powód przedstawił zaświadczenie lekarskie z dnia 6.12.2013r., a więc uzyskane już po rozwiązaniu umowy o pracę, że cierpi na zwyrodnienie kręgosłupa /k-48 akt/ - o którym wcześniej w ogóle nie wspominał pracodawcy. Zdaniem Sądu ,zaświadczenie to, w żaden sposób nie usprawiedliwia faktu dwukrotnego zaśnięcia powoda na stanowisku pracy w dniu 17.09.2013r. i nie ma z tym zdarzeniem żadnego związku. Należy również wspomnieć, że na zdjęciu wykonanym w tym dniu przez świadka D. O. wyraźnie widać –biorąc pod uwagę pozycję w jakiej znajduje się powód- że śpi on spokojnie na swoim stanowisku pracy /k-27 akt/ . Widać ,że wcześniej powód przygotował się do wypoczynku zdejmując z oczu okulary i podkładając ramię pod głowę. Tak nie zachowuje się osoba, która mdleje i traci świadomość. Poza tym , jak zeznawali świadkowie R. W./k-66 akt/ , P. M. /k-50-51 akt i D. O. /k-52 akt/ powód nie po raz pierwszy zasnął w czasie pracy. Był upominany ustnie przez przełożonych, ale twierdził, że i tak nie można mu nic zrobić, bo nie ma na to dowodu, a on pójdzie na zwolnienie lekarskie. Między innymi i z tego powodu zostało zrobione powodowi zdjęcie w czasie snu w godzinach pracy. W ocenie Sądu, w niniejszej sprawie zostały spełnione przesłanki z art.52§1 pkt.1 k.p. umożliwiające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a zwłaszcza można powodowi przedstawić zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na spaniu / nie po raz pierwszy/ w godzinach pracy i zaprzestaniu jej świadczenia ,co z kolei stanowi naruszenie jego podstawowych obowiązków wynikających z art.100 kodeksu pracy. Pracownik bowiem, należycie wykonujący swoje obowiązki pracownicze nie powinien w ogóle dopuścić do takiej sytuacji, gdyż w godzinach pracy zobowiązany jest do jej świadczenia, a nie spania. Tym bardziej ,że powód jak wynika z postępowania dowodowego w żaden sposób nie wykazał ,aby ta sytuacja spowodowana była stanem chorobowym, przemęczeniem, czy innymi zasługującymi na wiarę okolicznościami. Należy również dodać, że przestój maszyny spowodowany spaniem powoda w godzinach pracy, mógł wyrządzić szkodę w mieniu pracodawcy .Należy zatem uznać, że zarzuty stawiane powodowi w piśmie rozwiązującym umowę o pracę uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. W ocenie Sądu ,zachowanie powoda w dniu 17.09.2013r. nosiło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, zaś jego działanie cechowało co najmniej rażące niedbalstwo- co wyczerpuje przesłanki określone w art.52§1 pkt.1 kp.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł mając na uwadze § 11.1.pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego przydzielonego z urzędu /Dz.U.z 2002r Nr.163 poz.1349 ze zm.

Biorąc pod uwagę powyższe orzeczono jak w sentencji.