

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 maja 2016 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: M. M., J. B. (1)

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 maja 2016 roku w Ś.

sprawy z powództwa **M. L. (1)**

przeciwko (...) Spółka z o.o. w Ś.

o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy

I. powództwo oddała;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 16 lutego 2016 roku skierowanym przeciwko Usługowej Spółdzielni (...) Sp. z o.o. Zakład Pracy (...) w Ś. powód M. L. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w kwocie (...) zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia (...), zasądzenia od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że był zatrudniony u pozwanej na stanowisku strażnika na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin. W umowie określono, że miejscem wykonywania pracy jest teren województwa (...). Przez cały okres zatrudnienia powód świadczył pracę wyłącznie na terenie miasta D.. W styczniu 2016 roku pozwana utraciła zlecenia na ochronę obiektów położonych w D. i wydała powodowi polecenie służbowe by świadczył pracę na terenie obiektu położonego w S.. Powód odmówił wykonania polecenia służbowego, uznając iż nie jest to polecenie lecz w rzeczywistości zmiana warunków pracy, na którą z uwagi na brak samochodu, koszty dojazdów z D. do S. i stan zdrowia nie mógł sobie pozwolić. Na skutek tej odmowy pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego polegającego na odmowie wykonania polecenia służbowego.

Pismem z dnia (...)roku powód rozszerzył powództwo, wnosząc o sprostowanie świadectwa pracy z dnia (...)roku, między innymi poprzez zmianę podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu podała, że zawierając umowę o pracę z danym pracownikiem, wyraźnie tłumaczy każdemu pracownikowi, iż nie jest on przyporządkowany tylko i wyłącznie do jednego obiektu i może świadczyć pracę na obiektach obsługiwanych przez pozwaną zlokalizowanych terenie województwa (...). W przypadku powoda taka procedura była również stosowana. Ponadto powód przez cały okres zatrudnienia u pozwanej nie świadczył pracy

jedynie w D.. We wrześniu i październiku 2012 roku został skierowany do pracy jako strażnik przy budowie drogi na wylocie z D. w kierunku W..

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powód M. L. (1) zatrudniony był u pozwanego od dnia (...) roku początkowo na okres próbny, następnie na czas określony na $\frac{3}{4}$ etatu, a od dnia 31 grudnia 2011 roku na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako strażnik.

W umowie o pracę określono, że miejscem wykonywania pracy jest teren województwa (...).

Dowód:

- akta osobowe powoda – w załączeniu.

Działalność pozwanej polega między innymi na świadczeniu usług ochrony mienia i usług porządkowych. Podczas zawierania umowy o pracę powód został poinformowany, iż nie jest on przyporządkowany tylko i wyłącznie do jednego obiektu i może świadczyć pracę na różnych obiektach obsługiwanych przez pozwaną. O możliwości świadczenia pracy na różnych obiektach oraz w różnych miejscowościach w obrębie województwa (...) przypomniano pracownikom podczas szkoleń wstępnych i okresowych. Powód przez cały okres zatrudnienia świadczył pracę na terenie miasta D. na obiekcie należącym do (...) Sp. z o.o. w D.. W 2012 roku został skierowany do pracy jako strażnik przy budowie drogi na wylocie z D. w kierunku W. i wówczas do pracy dojeżdżał rowerem.

Dowód:

- zeznania świadków I. A., J. B. (2), M. R., M. K. – e protokół z dnia (...) k. 78

- częściowo zeznania powoda - e protokół z dnia (...) k. 78.

W związku rozwiązaniem umowy z (...) Sp. z o.o. w D. i utratą zlecenia na ochronę obiektów pozwana w dniu (...) roku wydała powodowi polecenie służbowe świadczenia pracy zgodnie z wiążącą strony umową o pracę na terenie Zakładu Produkcyjnego (...) położonego w S. przy ul. (...) od dnia (...) roku. Ze względu na schorzenia, na które cierpi powód (padaczka) i orzeczony stopień niepełnosprawności, powód musi pracować w miejscu, które nie jest odosobnione od ludzi na stanowisku dwuosobowym. Obiekt w S. spełniał powyższe wymogi, przy czym nie było możliwości zapewnienia dwuosobowego stanowiska na innych obiektach. Pozwana wzięła również pod uwagę dogodny dojazd do obiektu, jak również poinformowała powoda o możliwości rekompensaty za koszty dojazdów. Powód w dniu (...) roku odmówił wykonania polecenia służbowego.

Pismem z dnia (...) roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z dniem otrzymania przez powoda wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie przez powoda podstawowego obowiązku pracowniczego, polegającego na odmowie wykonania polecenia służbowego świadczenia pracy na terenie obiektu położonego w S. przy ul. (...).

Dowód:

- akta osobowe powoda – w załączeniu;

- informacja dla lekarza kierującego, wyniki badań k. 16;

- zeznania świadka M. K. – e protokół z dnia (...) k. 78.

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 I. A., J. B. (2), M. R., M. K. oraz częściowo zeznań powoda M. L. (2), 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.

Sąd odmówił przyznania waloru wiarygodności zeznaniom złożonym przez powoda w zakresie w jakim kwestionował fakt informowania go o możliwości świadczenia pracy na innych obiektach. Twierdzenia powoda są sprzeczne z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków, którzy potwierdzili możliwość przeniesienia pracowników na inny obiekt położony na terenie D.. Ponadto świadek I. A. potwierdziła, że każda przyjmowana do pracy osoba zawsze jest informowana o świadczeniu pracy na terenie województwa (...) i okoliczność ta przypomniana jest również przy podpisywaniu umowy o pracę oraz podczas szkoleń wewnątrzzakładowych.

Podstawę prawną roszczenia powoda, stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. zgodnie z którym, 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 spełniało 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.

Bezsporne jest, iż powód w dniu (...) roku odmówił wykonania polecenia służbowego świadczenia pracy na terenie obiektu położonego w S. przy ul. (...) i w dniu pierwszej służby, tj. (...) roku nie stawił we wskazanym miejscu celem

świadczenia pracy. Powód podnosił, że w rzeczywistości wydanie polecenia służbowego świadczenia pracy w S. było zmianą warunków pracy i płacy, o której mowa w art. 42 k.p. Sąd nie zgodził się z taką argumentacją powoda, bowiem z umowy o pracę łączącą strony jednoznacznie wynika, że miejscem wykonywania pracy jest teren województwa (...), zaś fakt, iż powód przez okres zatrudnienia wykonywał pracę na terenie D. wynikał z potrzeb pracodawcy. Skoro powód podpisał umowę o pracę, to jednocześnie godził na wskazane warunki zatrudnienia i liczył się z tym, że w każdej chwili może zostać skierowany do innej miejscowości celem świadczenia pracy, tym bardziej, że pozwana obsługiwała w D. tylko jeden obiekt. W świetle powyższego nie zasługują na wiarę twierdzenia powoda, jakoby nie rozumiał zapisu zawartego w umowie o pracę „(...)”, a dotyczącego miejsca jej wykonywania.

Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. 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. Zatem pracownik ma obowiązek wykonania polecenia, jeżeli spełnia ono trzy warunki: dotyczy pracy, jest zgodne z przepisami prawa pracy oraz zgodne z umową o pracę. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie jednoznacznie wynika, iż wydane polecenie służbowe powodowi spełniało powyższe warunki. Pracownik ma prawo i obowiązek odmowy wykonania polecenia służbowego jedynie, jeżeli jest ono bezprawne lub nie ma związku z wykonywaną pracą, a w realiach niniejszej sprawy powód nie miał podstaw do kwestionowania polecenia swego pracodawcy. Powód mógł oczywiście mieć krytyczny stosunek do wydanego polecenia, jednakże nie zwalniało go to z obowiązku wykonania polecenia służbowego. Wskazać należy, że strona pozwana przy podjęciu decyzji o wskazaniu powodowi miejsca wykonywania obowiązków w S. kierowała się nie tylko interesem pracodawcy, lecz także interesem pracownika – sprawdzono, że powód ma połączenia do S., zaproponowano dostosowanie godzin pracy do godzin możliwego dojazdu, a przede wszystkim kierowano się stanem zdrowia powoda i możliwością utworzenia dwuosobowego stanowiska. Wskazać należy, że to nie powód jako pracownik decyduje gdzie i kiedy świadczyć będzie pracę, brak jest więc podstaw aby strona pozwana uwzględniła stanowisko powoda i pracownika ze Ś. przeniosła do S., zaś powoda do Ś.. To pracodawca ponosi ryzyko związane z prowadzoną działalnością gospodarczą i podejmuje decyzje zgodne z interesami pracodawcy, z tym, że ni mogą one być sprzeczne z interesem pracownika i obowiązującymi przepisami.

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

Powód wniósł także o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie sposobu rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z treścią art. 97 §3 kp jeżeli z orzeczenia sądu wynika, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest zobowiązany zamieścić informację w świadectwie pracy, że rozwiązanie nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Tryb wydawania świadectwa pracy po uwzględnieniu przez sąd żądania pracownika dotyczącego nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracy reguluje szczegółowo § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 V 1996r w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. nr 60, poz. 282 z późn. zm) zakreślając pracodawcy 3 dniowy termin od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu. Wobec oddalenia powództwa o zasądzenie odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie umowy o pracę powództwo o sprostowanie świadectwa pracy także podlegało oddaleniu.

Mając powyższe na uwadze na mocy powołanych przepisów Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne.

Orzeczenie o kosztach procesu oparto na przepisie art. 102 k.p.c., biorąc pod uwagę aktualną sytuację materialną powoda.