

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Aleksandra Rutkowska

Ławnicy: Zofia Kotowicz, Anna Grabowska-Gnych

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 15 grudnia 2015 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa D. W.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w Ł.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. orzeka, iż nieuiszczone koszty postępowania w sprawie ponosi Skarb Państwa;

III. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego.

UZASADNIENIE

Powódka D. W. w pozwie z dnia 24 kwietnia 2015 r. skierowanym przeciwko pracodawcy (...) sp z o.o. w J. wniosła o uznanie za bezskuteczne rozwiązanie umowy o pracę, ewentualnie o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że u pozwanego pracodawcy była zatrudniona od 1 lipca 2011 r. na stanowisku operatora maszyn. Była uznawana za bardzo dobrą, kompetentną pracownicę, posiadającą różnorodne kwalifikacje do obsługi skomplikowanych maszyn funkcjonujących u pozwanego. Zwykle informację o zmianie każdy pracownik otrzymywał tydzień naprzód, nigdy nie były podpisywane harmonogramy. W dniu 17 kwietnia 2015 r. lider grupy poinformował powódkę, że w dniach 20-24 kwietnia będzie pracować na nocnej zmianie. Powódka poprosiła go o zamianę, gdyż ma chory błędnik i nie jeździ samodzielnie do pracy. Lider poinformował powódkę, że od początku roku nie była na nocnej zmianie i stąd ta decyzja. Powódka podała też, że zwykle do pracy przyjeżdżała z koleżanką albo z synem, którzy podwozili ją do pracy i dlatego przyjazd do pracy na III zmianę był utrudniony. Nigdy wcześniej nie odmówiła wykonania jakiegokolwiek polecenia przełożonych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o jego oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że powódka zawierając umowę o pracę, podpisała też obowiązujący regulamin pracy, z których wynikał obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych, przestrzegania zasad współzycia społecznego oraz dopuszczalności stosowania pracy na zmiany, w tym pracy w nocy. Powódka zaś wypełniając kwestionariusz osobowy wskazała, że jest w pełni dyspozycyjna. Ponadto powódka nigdy nie sygnalizowała, że ma problemy z błędnikiem. Badanie kontrolne nie wykazało takich schorzeń.

Bezpośrednią przyczyną rozwiązania umowy o pracę była odmowa wykonania polecenia służbowego w postaci przyścia do pracy na nocną zmianę. U strony pozwanej praca na III zmianę wykonywana była sporadycznie i przełożony prosił pracownice o dogodne ustalenie między sobą, kto przychodzi. Pracownice dzieliły pracę równo, z wyjątkiem powódki, która od dłuższego czasu unikała pracy w godzinach nocnych. Kategoryczna odmowa wykonania polecenia służbowego była przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

Ustalenia faktyczne

Powódka D. W. została zatrudniona u strony pozwanej (...) sp z o.o. w J. L. w dniu 1 lipca 2011 r. na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony na stanowisku pracownika produkcji. Wynagrodzenie powódki za ostatnie 3 miesiące pracy wyniosły 2 286, 14 zł.

Do podstawowych obowiązków pracowniczych powódki należało przede wszystkim:

- rzetelne i efektywne wykonywanie pracy;
- przestrzeganie ustalonego regulaminu pracy;
- dokładne i sumienne wykonywanie poleceń służbowych;
- przestrzeganie przepisów bhp i ppoż oraz wymagań spółki;
- przestrzeganie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy;
- dbanie o dobro pracodawcy, chronienie jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- zawiadamianie odpowiednich służb firmy i realizowanie polityki jego rozwoju;
- nie prowadzenie działalności konkurencyjnej i podejmowania dodatkowego zatrudnienia
- przestrzeganie tajemnicy państwowej, służbowej i gospodarczej.

Okoliczności bezsporne

U strony pozwanej obowiązywał Regulamin Pracy, z którym powódka, jak każdy pracownik pozwanej, została zapoznana w momencie zatrudnienia. Regulamin określał czas pracy oraz porę nocną, a także dopuszczalność stosowania pracy na zmiany, w tym pracy w nocy. Powódka przy zawieraniu umowy o pracę, wypełniła kwestionariusz osobowy i złożyła oświadczenie o możliwości pracy w każdych godzinach pracy, niedziele oraz na nocną zmianę. Stanowisko powódki wiązało się z pracą w godzinach nocnych.

W ramach stosunku pracy, powódka poddawana była obowiązkowym badaniom kontrolnym. Powódka została dopuszczona do pracy na zajmowanym stanowisku i nie było żadnych przeciwwskazań lekarskich do pracy w nocy. Ważność zaświadczenia lekarza medycyny pracy jest aktualna do 17 kwietnia 2017 r. Powódka nigdy nie informowała pracodawcy, ani też nie przedłożyła zaświadczeń lekarskich świadczących o jakichkolwiek problemach zdrowotnych, w tym problemach z błędnikiem.

Powódka uchodziła za bardzo dobrego i kompetentnego pracownika. Potrafiła obsługiwać największą liczbę maszyn i miała też najliczniejsze przeszkolenia w tym zakresie.

Dowód:

- akta osobowe powódki (opis stanowiska pracy, kwestionariusz);

- regulamin pracy k. 71.

- zeznania świadków: J. J. k.81 v; M. C. (1) k.82 D. G. k.82; przesłuchanie powódki D. W. k. 82 (nagranie k. 84)

Praca w porze nocnej była wykonywana sporadycznie. Nigdy nie była normą, była uzależniona od szczególnych potrzeb pracodawcy. Zdarzało się, że w piątek okazywało się, że jest potrzeba przyjścia do pracy na nocną zmianę w poniedziałek. Jeżeli zachodziła potrzeba pracy w porze nocnej, lider zmiany M. C. (2) informował pracownice o takich potrzebach i prosił, aby same dokonały podziału pracy. Taka organizacja pracy była przyjęta i zaakceptowana przez pracownice z działu, w którym pracowała powódka. Grafiki pracy były zwykle wywieszane na tablicy w piątek poprzedzający następny tydzień. Każdy pracownik był świadomy tego, że pracuje w systemie trzyzmianowym, a także tego, że może pracować w porze nocnej. Świadomość taką miała i powódka.

W 2015 r. powódce udawało się unikać pracy w porze nocnej. Zdarzyło się to jedynie na początku stycznia 2015 r. Powodowało to negatywne komentarze pośród pracownic.

W dniu 17 kwietnia 2015 r. zaszła potrzeba pracy na nocnej zmianie w dniu 20 kwietnia 2015 r. Lider zmiany M. C. (2) poinformował pracowników o takiej potrzebie i zwrócił się do powódki, aby ta przyszła na „nockę” w tym dniu. Powódka odmówiła, tłumacząc to problemami z dojazdem do pracy. M. C. (2) sprawdził zatem w aktach osobowych powódki, czy wyraziła podpisała na to zgodę i czy została dopuszczona przez lekarza do pracy w porze nocnej. Po potwierdzeniu tego faktu, M. C. (2) poprosił D. G. o uczestniczenie przy ponownym przekazywaniu tego polecenia. Powódka wówczas powiedziała przełożonemu M. C. (2), że przyjdzie do pracy, ale tylko wówczas, kiedy zostanie przywieziona. M. C. (2) poinformował, że pracodawca nie organizuje dowozu pracowników. Powódka odparła, że przyniesie w poniedziałek zwolnienie L-4. Ponadto w trakcie tej rozmowy poinformowała, że ma problemy z błędnikiem i co przełożony zrobi, jak okaże zaświadczenie lekarskie w poniedziałek tuż przed rozpoczęciem zmiany.

W tym samym dniu powódce wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z uwagi na niewykonanie polecenia służbowego – kilkukrotnej odmowie stawienia się w pracy w porze nocnej w dniu 20 kwietnia 2015 r. oraz narażenie pracodawcy na straty finansowe poprzez zaburzenie procesu produkcji. Spowodowało to utratę zaufania pracodawcy do powódki wykonującej pracę operatora. Zwrócono również uwagę na postawę powódki i brak zaangażowania wobec oczekiwań pracodawcy.

Po wręczeniu wypowiedzenia powódka diametralnie zmieniła postawę i oświadczyła, że w takiej sytuacji do pracy przyjdzie. Nie zmieniło to jednak decyzji przełożonych.

Dowód:

- listy obecności powódki oraz pozostałych pracownic od stycznia do kwietnia 2015 r. k. 55-70;

- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę (akta osbowe)

- zeznania świadków: J. J. k.81 v; M. C. (1) k.82 D. G. k.82; częściowo przesłuchanie powódki D. W. k. 82 (nagranie k. 84)

Sąd zważył co następuje

Powództwo podlegało oddaleniu.

Stan faktyczny niniejszej sprawy został ustalony w oparciu o dowody z dokumentów w postaci akt osobowych zawierających opis stanowiska pracy powódki, oświadczenie powódki o zapoznaniu z regulaminem pracy, kwestionariusz osobowy z dnia 1.06.2011 r., listy obecności powódki i innych pracownic z okresie od stycznia do kwietnia 2015 r. Sąd również wziął pod uwagę zaświadczenia lekarskie dopuszczające powódkę do pracy na zajmowanym stanowisku. Dowodom tym w całości należało dać wiarę bowiem nie były one kwestionowane przez żadną ze stron. Z dowodów tych jasno wynikało jakie obowiązki pracownicze wykonywała powódka, jak również i to,

że nie było żadnych przeciwwskazań do pracy w porze nocnej powódki. Dowody te wskazywały również na wiedzę i świadomość powódki co do przyjętej organizacji pracy u pozwanego w szczególności o pracy w porze nocnej. Także z kwestionariusza osobowego jasno wynikało, że powódka zgodziła się na taką organizację pracy, a także na pracę w porze nocnej.

Sąd również oparł się na zeznaniach świadków J. J., D. G. oraz M. C. (2), a także częściowo na przesłuchaniu powódki. Zeznaniami świadków należało dać wiarę, ponieważ były konsekwentne, logiczne, wzajemnie się pokrywały i uzupełniały z pozostałym materiałem dowodowym z dokumentów. Przesłuchanie powódki Sąd wziął pod uwagę w zakresie pokrywającym się z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd jednak nie dał wiary powódce w części dotyczącej przebiegu procesu przekazywania polecenia służbowego i wypowiedzenia. Przeczą temu zeznania zarówno świadka C., jak i G.. Świadkowie ci nie byli skonfliktowani z powódką, ani nie łączyły ich jakiegokolwiek relacje, ponadto przedstawienie procesu przekazywania polecenia służbowego, czy wypowiedzenia nie było na tyle doniosłe, aby świadkom tym można było zarzucić, że mieliby jakikolwiek cel w negatywnym przedstawieniu powódki. Okoliczności zaś podane przez powódkę podczas przesłuchania, zdaniem Sądu, stanowiły jej taktykę procesową i linię przyjętej obrony, co jest oczywiście naturalnym zachowaniem strony procesu, ale nie zasługującym na danie im wiary.

Należy wskazać, że harmonogram pracy był znany powódce i obowiązywał zarówno ją jak i pozostałych pracowników. Fakt, że powódka sporadycznie, wykonywała pracę w porze nocnej, nie oznacza, że była uprawniona do tego, aby kwestionować polecenia przełożonego w tym zakresie. Z zeznań świadków oraz przedłożonej dokumentacji wynikało, że praca w porze nocnej pojawiała się rzadko i nakazywana była tylko z uwagi na nadzwyczajne potrzeby pracodawcy. Nie można zatem podzielić argumentacji powódki, że rozkład czasu pracy winien być przedstawiony pracownikom w oparciu o art. 129 § 3 k.p., czyli na co najmniej tydzień przed rozpoczęciem pracy. Harmonogram pracy u strony pozwanej został ustalony w regulaminie pracy, który był znany powódce i zaakceptowany, a ponadto odpowiadał normie wynikającej z art. 150 § 1 k.p. w zw z art. 129 § 4 k.p. Przyjęcie argumentacji powódki doprowadziłoby do absurdalnych wręcz wniosków. Nastąpiłaby bowiem niemożność zorganizowania pracy w sytuacji zaistnienia szczególnych potrzeb. Trudno sobie nawet wyobrazić sytuację, aby przepisy kodeksu pracy ograniczyłyby pracodawcę w ten sposób, że nie byłby w stanie wykonać określonych czynności w szybkim terminie, gdyż nie mógłby zlecić zadania pracownikowi w okresie krótszym niż tydzień. Dlatego w pozwanym zakładzie pracy wprowadzono system, który przewiduje takie sytuacje i jest zgodny z art. 129 § 4 oraz 150 § 1 k.p. Wbrew argumentom powódki nie było żadnej zmiany harmonogramu czasu pracy. Taka okoliczność nie wynika z żadnego dowodu, a przede wszystkim z przedstawionego regulaminu pracy. W tym zakresie Sąd przychyliła się również do argumentacji pozwanego pracodawcy odnośnie zasad „cykliczności” ustanowionego harmonogramu pracy. Po raz kolejny należy wskazać, że w rozstrzyganym przypadku nie było żadnej zmiany harmonogramu pracy, który miałby zaskoczyć powódkę.

W kontekście zasadności złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, na szczególną uwagę zasługiwało zachowanie powódki, która oznajmiła przełożonemu, że nie przyjdzie do pracy, a następnie wskazała, że przyjdzie, tylko wówczas, kiedy zorganizowany zostanie dla niej dowóz. Trzeba zaznaczyć, że takie zachowanie pracownika wobec przełożonego było niedopuszczalne. Przełożony bowiem wydawał zwykłe polecenie służbowe powódce, a ona w sposób wręcz arogancki odmówiła jego wykonania. Takie zachowanie uzasadniało przyczynę utraty zaufania pracodawcy (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2003 r. I PK 487/03 niepubl.). Pracodawca ma bowiem prawo oczekiwać, że pracownik będzie wykonywał polecenia służbowe, które wynikają z umowy o pracę, a także ma prawo oczekiwać, że pracownik będzie się zachowywał stosownie.. Nie budzi oczywiście wątpliwości fakt, że każdy pracownik może otwarcie, krytycznie i we właściwej formie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy (zob. wyrok SN z 7.9.2000 r., I PKN 11/00, OSNP Nr 6/2002, poz. 139). Jednym z warunków dopuszczalnej krytyki jest jednak zachowanie odpowiedniej formy wypowiedzi, bowiem nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy powinna mieścić się w granicach porządku prawnego, nie dezorganizować pracy i umożliwiać normalne funkcjonowanie krytykowanego zakładu (zob. wyrok SN z 28.7.1976 r., I PRN 54/76; wyrok SN z 12.7.1977 r., I PRN 91/77 oraz S. C., Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, MoP Nr 20/2002). Rację ma zatem pracodawca, że zignorowanie takiego zachowania spowodowałoby

zachwianie jego autorytetu. Powódka bowiem przekroczyła dopuszczalne zasady sposobu kwestionowania poleceń pracodawcy.

Nie można się zgodzić z powódką, że przyczyna wypowiedzenia była fikcyjna. Powódka bowiem dwa razy odmówiła wykonania polecenia służbowego, a zatem uczyniła to kilkakrotnie. Jeżeli zaś chodzi o sygnalizowane problemy z błędnikiem, to ani z akt osobowych, ani z zeznań świadków nie wynikało, aby powódka przedkładała jakiegokolwiek zaświadczenia lekarskie w tym zakresie, w czasie trwania stosunku pracy. Znaczenie zatem dla pracodawcy miało to, co było w dokumentach pracowniczych, a nie to, co powódka mówiła pracownikom. Jeżeli zaś chodzi o problemy z dojazdem do pracy, to w żaden sposób nie można obarczać tym pracodawcy. Powódka już 4 lata pracowała u strony pozwanej i decydując się na pracę powinna mieć na uwadze, że do tej pracy musi dojechać. Bezsprzeczne natomiast było, że pracodawca nie zapewniał autobusu pracowniczego, ani żadnych innych form pomocy pracownikom w dojeździe do pracy.

Pozostałe wnioski dowodowe zostały oddalone, ponieważ zostały zgłoszone zbyt późno, a strona powodowa nie wykazała, aby opóźnienie nastąpiło bez jej winy (art. 207 § 6 k.p.c.). Niezależnie od tego zgłoszone wnioski i tak nie miały znaczenia dla sprawy. Bezsprzeczne bowiem było, że powódka była dobrą pracownicą (pracodawca tego nie kwestionował pomimo kary nagany), odbyła szereg stosownych szkoleń, z związku z czym była kompetentna, potwierdziła to też świadek J. J., którą powódka szkoliła i wdrażała do pracy. Ilość zaś godzin pracy świadczonych przez powódkę w porównaniu z innymi pracownikami, czy brak absencji w pracy, nie miał żadnego znaczenia przy ocenie zasadności rozwiązania umowy o pracę. Trzeba jasno wskazać, że powódka odmówiła wykonania zadania służbowego. Jeżeli chodzi o wnioski dowodowe dotyczące stanu zdrowia powódki, to nie miały one znaczenia, ponieważ Sąd badał stan faktyczny sprawy na dzień wypowiedzenia umowy o pracę, a wówczas powódka nie przedłożyła pracodawcy żadnego zaświadczenia o problemach z błędnikiem.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 45 § 1 k.p. oddalił powództwo o zasądzenie odszkodowania

W punkcie II sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powód, który sprawę przegrał, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.

W orzeczenie o kosztach zastępstwa adwokackiego znajduje odzwierciedlenie w § 12 ust 1 pkt 2 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. 1349 ze zm.).