

Sygn. akt IV P 518/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 grudnia 2013 r.

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy

w składzie:

<i>Przewodniczący:</i>	<i><u>SSR Agnieszka Czyczerska</u></i>
<i>Ławnicy:</i>	<i>Jan Dudarowski</i> <i>Wanda Kucner</i>
<i>Protokolant:</i>	<i>Magdalena Weryńska</i>

po rozpoznaniu w dniu 2 grudnia 2013 r. w Lubinie

na rozprawie sprawy

z powództwa T. S.

przeciwko (...)Spółka Akcyjna w L.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

UZASADNIENIE

Powód T. S. wniósł przeciwko stronie pozwanej (...)S.A. w L. pozew o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony jako górnik operator pod ziemią na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wykonywał pracę należycie, nie był karany dyscyplinarnie. W dniu 22 lutego 2013r. pracodawca powiadomił organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Organizacja związkowa zamiar wypowiedzenia zaopiniowała negatywnie. Po powrocie powoda ze zwolnienia lekarskiego, strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę. Powód zarzucił, że przyczyny wypowiedzenia nie znajdują odzwierciedlenia w rzeczywistości. Powód swoje obowiązki wykonywał rzetelnie, z zaangażowaniem podchodził do pracy. Był pracownikiem cenionym, nigdy nie ukarano go dyscyplinarnie. Co do rzekomej odmowy powrotu do wykonywania pracy w dniu 14.02.2013r., powód wskazał, że właśnie skończył wykonywanie jednego obowiązku, a że wykonywana przez niego praca jest ciężką pracą fizyczną, musiał przez chwilę odpocząć zwłaszcza, iż z powodu obłożenia pracą nie wykorzystał w tym dniu przerwy śniadaniowej. Powód poinformował zwierzchnika, że zaraz przystąpi do wykonywania kolejnego zadania. Jednocześnie powód wyjaśnia, że nie czytał „gazety”, tylko publikację

dotyczącą warunków pracy. Powód jednocześnie wskazał, że z protokołu ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy, nie wynika obowiązek zdania przez powoda egzaminu wewnętrznego przed komisją weryfikacyjną. Ponadto powód wskazał, że przyczyna wypadku przy pracy, jakiemu uległ nie była niezajomość przepisów bhp.

Strona pozwana (...)S.A. w L. nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W odpowiedzi na pozew zarzuciła, że w dniu 13.11.2012r. powód uległ wypadkowi przy pracy doznając skręcenia lewego stawu skokowego. Do zdarzenia doszło na dole kopalni w czasie wysiadania z pojazdu. Wysiadając z pojazdu powód nieprecyzyjnie ustawił lewą stopę na stopniu pośrednim w wyniku czego gwałtownie zsunął się lewą nogą na spąg. Zespół powypadkowy uznał, że przyczyną wypadku było zlekceważenie przez powoda występującego zagrożenia i brak dostatecznej koncentracji uwagi. Zespół powypadkowy zawniósł podjęcie wobec powoda sankcji dyscyplinarnych, nadto zatrudnienie go jako górnika operatora po uprzednim pozytywnym stwierdzeniu dostatecznej znajomości przepisów z zakresu bhp. Powód, pomimo trzykrotnego stawienia się przed komisją, egzaminu z zakresu znajomości tych przepisów nie zaliczył. Strona pozwana zarzuciła, że powód posiada upoważnienie do obsługi maszyny SWK/SWW, lecz jego umiejętności operatorskie są słabe. Swoje obowiązki wykonywał w sposób opieszawy i nonszalancki. Często robił samowolne przerwy w pracy, opuszczał stanowisko pracy, był niezdyscyplinowany, wykazywał lekceważący stosunek do przełożonych. Pracodawca podjął więc decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę z jednoczesnym zwolnieniem go z obowiązku świadczenia pracy. Wypowiedzenie wręczono powodowi 22.07.2013r. W okresie od 23.07.2013r. do 31.07.2013r. powód nie pojawiał się w pracy i nie udzielił żadnej informacji o przyczynach nieobecności.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 11.09.2008r. jako górnik operator pod ziemią.

Wysokość wynagrodzenia powoda liczona jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiła 3.492,10 zł brutto.

W dniu 13.11.2012r. powód uległ wypadkowi przy pracy doznając skręcenia lewego stawu skokowego. Do zdarzenia doszło na dole kopalni w czasie wysiadania z pojazdu. Wysiadając z pojazdu powód nieprecyzyjnie ustawił lewą stopę na stopniu pośrednim w wyniku czego gwałtownie zsunął się lewą nogą na spąg. Powód stracił równowagę i upadł na spąg. Jako jedną z przyczyn wypadku zespół powypadkowy wskazał „brak zachowania należytej uwagi i ostrożności przez poszkodowanego podczas wysiadania z pojazdu”.

W zaleceniach profilaktycznych wskazano ponowne przeszkolenie załogi z zagrożeń związanych z transportem ludzi samojezdnymi maszynami górniczymi. W ustaleniach powypadkowych nr (...) wskazano, że zatrudnienie powoda na stanowisku górnika operatora może nastąpić po pozytywnym stwierdzeniu znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przez powołaną komisję.

Po wypadku jakiemu uległ powód, pracodawca na wniosek Zespołu Powypadkowego uzależnił powrót powoda na stanowisko górnika operatora pod ziemią od zaliczenia egzaminu z zakresu znajomości przepisów bhp przed wewnętrzną komisją weryfikacyjną. Powód trzykrotnie podchodził do egzaminu przed komisją (składająca się z trzech osób, w tym kierownika działu bhp J. R.), ale nie przeszedł weryfikacji pozytywnie.

W związku z powyższym, powodowi były przydzielane prace przy komorze - gospodarcze, porządkowe. Były to prace lekkie, nie obciążały nadmiernie powoda. Powód byłby je w stanie wykonać w normalnych godzinach pracy, z poszanowaniem przysługującej mu przerwy śniadaniowej.

Powód wykonując powyższe prace wykazywał lekceważący stosunek do poleconych obowiązków, samowolnie robił sobie nieuzasadnione przerwy w pracy. Do przełożonych odzywał się wulgarnie, podważał ich polecenia. Przełożeni wielokrotnie zwracali powodowi uwagę, że jego zachowanie nie jest akceptowalne, ale bezskutecznie.

Przed wypadkiem przy pracy powód zgłaszał zastrzeżenia do harmonogramów czasu pracy, powoływał się na odbywanie rehabilitacji. Pomimo prośby przełożonych o przedłożenie zaświadczenia o rehabilitacji, ze wskazaniem ich harmonogramu, taki dokumentnie został przez powoda przedłożony.

W dniu 14.02.2013r. sztygar zmianowy M. Z. kontrolując stanowiska pracy, zastał powoda czytającego gazetę. W tym dniu powód miał przydzielone zadanie malowania obrzeży kanału remontowego. Na wydane polecenie wykonania prac konserwacyjnych odpowiedział, że już się dziś na napracował, ma tylko dwie ręce i musi o nie dbać, a malować będzie jutro. Następnie powrócił do czytania gazety.

Na uwagi przełożonych co do pracy powoda, powód zachowywał się agresywnie, wulgarnie. Mówił, że „policzymy się na piwie”, „masz szczęście, że tu są kamery”. Poza pracą, kiedy spotkał na giełdzie sztygara zmianowego R. P., podszedł do niego i uderzył go w twarz. Kiedy natomiast na basenie w (...) spotkał nadsztygara zmianowego M. S., powiedział do niego, że „masz szczęście inżynierku bo bym cię wkomponował w szafki, jak chcesz to wyjdziemy na parking to cię załatwię, przekaz P. żeby się oglądał na mieście”. Kiedy spotkał tego pracownika w T. to powiedział „co spotkaliśmy się cwelu jeden, to co się stało z P. to dopiero początek”.

Na wniosek Zespołu Powypadkowego, powód został też ukarany karą pieniężną w wysokości jednodniowego potrącenia wynagrodzenia za pracę.

Powód w okresie pracy u strony pozwanej odbył szkolenie wstępne, szkolenie okresowe, był zaznajamiany z przepisami BHP.

Dowód: akta osobowe powoda,

Kserokopia protokołu powypadkowego, k. 11-12

Kserokopia wyciągu z zeszytu weryfikacji dozoru, k. 41-43

pisemne opinie o powodzie, k.45-47

zeznania świadków:

M. Z., k. 86

M. S. (1), k. 86 verte

M. C., k. 87

R. P., k. 87 verte

M. S., k. 88

J. R., k. 88 verte

Pismem z dnia 01.07.2013r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, ze zwolnieniem powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano brak starannego i sumiennego wykonywania obowiązków pracowniczych przejawiającego się przez „bierny opór”, który swoimi efektami przypominał strajk włoski, poprzez markowanie pracy, sabotowanie poleceń przełożonych, robienie nieuzasadnionych przerw w pracy, często samowolne opuszczanie miejsca pracy, wykonywanie obowiązków w sposób opieszawy, nonszalancki. Wielokrotnie bezpośredni przełożeni zwracali powodowi uwagę, że zachowanie powoda nie jest akceptowalne, pouczali powoda, ale powód nie zmienił swojego zachowania. Dodatkową przyczyną jest nieposiadanie przez powoda dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, niezbędnej do wykonywania pracy pod ziemią. Pracodawca wskazał, że przykładowo w dniu 14.02.2013r. ok. godz. 11:00 powód zamiast wykonywać zlecone zadania czytał gazetę. Na wydane polecenie

wykonania prac konserwacyjnych odpowiedział, że już się dziś na napracował, ma tylko dwie ręce i musi o nie dbać, a malować będzie jutro. Następnie powrócił do czytania gazety. Taka postawa, zdaniem pracodawcy, wpływa negatywnie na efektywność pracy pozostałych pracowników brygady. Ponadto zgodnie z Ustaleniami powypadkowymi nr (...), powód został zobowiązany do zdania egzaminu sprawdzającego znajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przed Komisją Weryfikacyjną powołaną przez pracodawcę. Powód trzykrotnie podchodził do egzaminu, za każdym razem uzyskując negatywną ocenę, co powoduje, że nie może być zatrudniony na stanowisku operatora maszyn przodkowych pod ziemią.

Powód otrzymał pismo pracodawcy w dniu 22.07.2013r. ok. godz. 6 rano. Zaproponowano udzielenie powodowi urlopu wypoczynkowego. Powód powiedział, że urlopu nie potrzebuje i od tego momentu, nie pojawił się w pracy.

Dowód: akta osobowe powoda,

Informacja z 31.07.2013r., k. 48

Kserokopia weryfikacji nieobecności, k. 49

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem - art. 30 par.1.pkt 2 k.p., tj. z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, a co za tym idzie przyczyny je uzasadniające mają zwykły charakter. Nie jest wymagane udowodnienie zawinionej działalności pracownika. (por. przykł. wyrok Sądu Najwyższego z 03.08.2007r., sygn. akt IPK 79/07). Ocena zasadności wypowiedzenia wymaga przy tym uwzględnienia interesów pracodawcy. Ciężar udowodnienia przyczyn rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę przed sądem, spoczywa na pracodawcy.

Zdaniem Sądu, przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę były prawdziwe i uzasadniały podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Lekceważące, nonszalanckie i niewłaściwe podejście powoda do obowiązków pracowniczych potwierdzili zgodnie i jednoznacznie świadkowie M. Z., M. S. (1), M. C., R. P., M. S. oraz J. R.. W konsekwencji Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. W., tym bardziej, że nie pracował on z powodem na jednym oddziale. Sąd też nie dał wiary zeznaniom świadka B. Z., którego ocena jakie powinno być prawidłowe podejście do pracy budzi wątpliwości Sądu, skoro zeznał on, że „jakby mnie ktoś naprawdę wkurzył to bym mu spuścił uderzenie.”

Należy pamiętać, że obowiązek świadczenia pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika, wynikającym z istoty stosunku pracy. Nieuzasadnione przerwy w pracy, odmawianie wykonywania poleceń przełożonych wskazują, że powód tego obowiązku nie realizował. Wiarygodność zarzutów pracodawcy co do nieprawidłowego stosunku powoda do obowiązku świadczenia pracy, potwierdza dodatkowo fakt, że po otrzymaniu wypowiedzenia, a jeszcze przed rozpoczęciem okresu wypowiedzenia, w czasie którego powód był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, powód bez jakiegokolwiek powiadomienia pracodawcy do pracy nie przychodził.

Ponadto, w ramach łączącego strony stosunku pracy, istotne są również właściwe na gruncie zawodowym relacje pracownika z przełożonymi i takich poprawnych relacji pracodawca ma prawo od pracownika oczekiwać. Zachowania powoda wskazywane przez świadków, a sprowadzające się między innymi do wulgarnego, wyrażanego w zastraszającym tonie odnoszenia się do przełożonych, a nawet stosowania przemocy fizycznej (uderzenie przełożonego po pracy) stanowią jak najbardziej dowód na poparcie zastrzeżeń pracodawcy co do stosunku powoda do przełożonych.

Należy wskazać, że sposób zachowania powoda na Sali sądowej potwierdzał dodatkowo zasadność zarzutów pracodawcy. Powód, pomijając fakt głośnej mowy, dał się Sądowi poznać jako osoba łatwo tracąca kontrolę nad emocjami, na pytania zadawane przez pełnomocnika strony pozwanej, zareagował w sposób napastliwy.

Dodatkowo, zgodnie z art. 211 k.p., znajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, jest podstawowym obowiązkiem pracownika, a pracownik ma obowiązek poddać się wymaganym egzaminom sprawdzającym. Zgodnie z par. 16 Rozporządzenia Ministra Gospodarki z 28.06.2002r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ruchu oraz specjalistycznego zabezpieczenia przeciwpożarowego w podziemnych zakładach górniczych, pracownik może być dopuszczony do pracy w ruchu zakładu górniczego, jeżeli posiada dostateczną znajomość przepisów oraz zasad bhp.

W rozpoznawanej sprawie, jedną z przyczyn wypadku przy pracy, jakiemu uległ powód, było niezastosowanie się przez niego do przepisów bhp. Powód nie wniósł o sprostowanie zapisów tego protokołu. Pracodawca polecił zweryfikowanie tej wiedzy przez powoda przed wewnętrzną komisją weryfikacyjną. Powód trzykrotnie nie zaliczył tej weryfikacji, a zatem uzasadnione było zarówno niekierowanie powoda do pracy operatora, jak i wypowiedzenie mu również z tej przyczyny umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe, Sąd na podstawie art. 45 k.p. a *contr ario*, żądanie powoda oddalił jako niezasadne.

Orzeczenie o kosztach postępowania znajduje oparcie w art. 98 k.p.c.