

Sygn. akt IV P 236/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 października 2014 r.

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy

w składzie:

<i>Przewodniczący:</i>	<i><u>SSR Agnieszka Czyczerska</u></i>
<i>Protokolant:</i>	<i>Magdalena Weryńska</i>

po rozpoznaniu w dniu 6 października 2014 r. w Lubinie

na rozprawie sprawy

z powództwa M. P.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w L.

o uchylenie kary porządkowej

I. oddała powództwo,

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

UZASADNIENIE

Powód M. P. wniósł przeciwko stronie pozwanej (...) S.A. w L. pozew o uchylenie kary porządkowej nagany nałożonej na powoda z powodu lekceważącego i obraźliwego odnoszenia się do przełożonych.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że 11.06.2014r. wykonywał prace instalatorskie w miejscowości G. na terenie obiektu – pompowni zrzutowej wody stawu osadowego Ż.. Bezpośrednim kierownikiem nadzorującym wykonanie prac był D. M., natomiast bezpośrednim przełożonym powoda był H. J.. Różnica zdań jaka wyniknęła pomiędzy powodem, a przełożonym wynikała ze zlecenia pogłębienia rowu, w którym znajdował się położony już w osłonie kabel elektryczny, a dokładnie były to trzy kable. Powód uważał, że położenie kabla i głębokość rowu były jak najbardziej właściwe i zasygnalizował, że nie ma potrzeby pogłębienia rowu. Kierownik pomimo logicznej argumentacji powoda nakazał jednak pogłębienie rowu na głębokość 20 do 30 cm. Fakt ten poirytował powoda. Powód jest przekonany, że pogłębienie rowu miało jedynie na celu przysporzenie powodowi dodatkowej pracy. Powód użył jedynie słów „to jest zwykłe skurwysyństwo co wy mi robicie”. Powód wskazał, że nie używał słów wulgarnych, ani obraźliwych wobec przełożonych. Zdaniem powoda pracodawca mógłby go ukarać karą dyscyplinarną, gdyby faktycznie ad persona odniósł się lekceważąco do przełożonych. Powód wskazał, że pracodawca celowo nakazał powodowi pogłębienie rowu, żeby go poniżyć.

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

W odpowiedzi na pozew zarzuciła, że 11.06.2014r. powód wykonywał prace instalatorskie w G. na terenie obiektu pompowni zrzutowej stawu osadowego Ż.. Prace powoda nadzorował D. M.. W tym dniu podczas omawiania zadań, m.in. wykopu ręcznego pod ułożenie kabli, powód nie tylko zakwestionował zasadność i celowość wykonania tych robót, ale w sposób obraźliwy i lekceważący odnosił się do swoich przełożonych używając słów powszechnie uważanych za obraźliwe, używając słów wulgarnych, przekleństw i gróźb. Strona pozwana zarzuciła, że pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych. Skoro więc przełożeni powoda podjęli decyzję o pogłębieniu rowu, co było konieczne do prawidłowego wykonania zadania, obowiązkiem powoda było polecenia to wykonać. Strona pozwana wskazała, że pracownik ma prawo do racjonalnej i słusznej krytyki pracodawcy lub przełożonych, ale powinien przedstawić swoją opinię w kulturalny sposób, we właściwej formie i odpowiednich okolicznościach. Krytyka nie może być prowadzona w sposób obraźliwy. Powód, kwestionując decyzję swoich przełożonych przy użyciu wulgaryzmów i przekleństw przekroczył granice obowiązującego porządku prawnego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód jest zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku elektromonter na powierzchni.

11.06.2014r. powód wykonywał prace instalatorskie w G. na terenie obiektu pompowni zrzutowej stawu osadowego Ż.. Prace powoda nadzorował D. M.. W tym dniu podczas omawiania zadań przez H. B., m.in. wykopu ręcznego pod ułożenie kabli, powód zakwestionował zasadność i celowość wykonania tych robót. Prace miał powód wykonać wspólnie z pracownikiem T. P.. Miały one polegać na pogłębieniu ręcznym rowu, o około 20 cm, na długości około 9 – 10 m. Rów był szerokości ok. 40-50 cm. Konieczność pogłębienia rowu wynikała z faktu, że z uwagi na opady deszczu istniejący wykop został zamulony. Prace miały być wykonane ręcznie z uwagi na znajdujący się w rowie kabel elektryczny. Na przekazaną informację o przydzielonym zadaniu powód zareagował agresywnie, uważał zadanie za bezsensowne. Nie chciał podpisać pisemnego polecenia wykonania tej pracy. Po przyjeździe na miejsce zdarzenia przełożonego powoda D. M. powód powtórzył, że zadanie jest bezsensowne, powiedział „że co to kur..a ma być, że nikt mu kur..a nie będzie wchodził na plecy, mówił „znajdę na was paragraf i was rozliczę.” W tym dniu powód zadania nie wykonał.

Kolejnego dnia powód wykonał wspólnie z pracownikiem T. P. zleczone zadanie pogłębienia rowu.

Po kilku dniach powód, kiedy spotkał w magazynie H. B., zaczął do niego krzyczeć i zachowywać się agresywnie. Odwołał się do zleconego zadania pogłębienia rowu i powtórzył, że znajdzie „na nas paragrafy i wam ku..a pokażę”.

Zachowanie powoda z 11.06.2014r. spowodowało przełożonego powoda D. M. do złożenia wniosku o ukaranie powoda.

Pismem z 17.06.2014r. pracodawca nałożył na powoda karę porządkową nagany za lekceważące o obraźliwe odnoszenie się do przełożonych (używanie wulgaryzmów i przekleństw), którego się powód dopuścił podczas omawiania zadań do wykonania 11.06.2014r.

Przed nałożeniem kary, powód został ukarany.

Powód wniósł od kary sprzeciw, którego pracodawca nie uwzględnił.

dowód: akta osobowe powoda

zeznania świadków:

T. P., k. 34

H. B., k. 47

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 108 § 1 k.p. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować (...) karę nagany.

Sąd uznał, że w rozpoznawanej sprawie nałożenie na powoda kary nagany było zgodne z prawem pod kątem formalnym i uzasadnione.

W pierwszej kolejności zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że zachowanie powoda, stanowiące podstawę do jego ukarania miało miejsce. Z zeznań wszystkich świadków w sprawie (T. P., H. B. i D. M.) wynika, że powód, używając wulgarnych słów wobec przełożonego i pracownika nadzorującego prace zakwestionował przydzielone mu zadanie i odmówił jego wykonania. Naganny był sposób, w jaki się odnosił do przełożonych. Mówił, że znajdzie na nich paragraf i ich „ku..a rozliczy”, a także, że „nikt mu nie będzie wchodził na plecy”. Takie zachowanie powoda, wbrew jego twierdzeniom, należy ocenić jako wysoce lekceważące w stosunku do przełożonych. Jednocześnie, w ocenie Sądu, wykroczało ono poza dopuszczalną krytykę pracodawcy, czy polemikę z zasadnością zleconej pracy. Wbrew temu co próbował w sprawie wykazać powód, w czasie omawiania spornego zadania, nie przedstawił on nadzorującemu pracę, czy też przełożonemu żadnych merytorycznych argumentów odnośnie niecelowości wykonania zleconego zadania.

Jak wynika ponadto z zeznań wszystkich świadków w sprawie, zlecona praca była uzasadniona potrzebą pracodawcy, standardowa i zgodna z zakresem obowiązków powoda. Zresztą powód wykonał zlecone zadania następnego dnia.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał, że pracodawca miał uzasadnione podstawy do nałożenia na powoda kary porządkowej nagany. Na powodzie, jako pracowniku, spoczywa obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych, jeśli nie są one niezgodne z prawem lub umową o pracę, a także obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego – art. 100 k.p. Tym obowiązkom powód spornym zachowaniem uchybił.

Na marginesie można dodać, że również Sądowi powód dał się poznać jako osoba łatwo tracąca kontrolę nad emocjami. Zarówno zwracając się do Sądu, jak i świadka H. B., powód znacznie podnosił głos.

Z powyższych względów, Sąd powództwo oddalił.

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