

Sygn. akt. IV P 52/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy w Sanoku – Wydział IV Pracy w składzie

Przewodniczący: SSR Elżbieta Domańska

Ławnicy: Nina Bober, Elżbieta Zubik

Protokolant: sekr. sądowy Anna Wójcik

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2017 r. w Sanoku

sprawy z powództwa M. O. PESEL (...);

przeciwko pozwanemu M. W. (1) prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą Ośrodek (...) Hotel (...) w W. NIP (...);

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem prawa;

I. z a s ą d z a od pozwanego M. W. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Ośrodek (...) Hotel (...) w W. na rzecz powoda M. O. kwotę 6.000 zł (sześć tysięcy złotych) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 20 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania;

II. z a s ą d z a od pozwanego M. W. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Ośrodek (...) Hotel (...) w W. na rzecz powoda M. O. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu;

III. z a s ą d z a od pozwanego M. W. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Ośrodek (...) Hotel (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Sanoku kwotę 1.200 zł (jeden tysiąc dwieście złotych) tytułem kosztów opłaty od pozwu;

IV. n a d a j e wyrokowi w pkt. I do kwoty 2.000 zł (dwa tysiące złotych) brutto rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 52/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 28 listopada 2017 r.

Pozwem z dnia 9 czerwca 2017 r. powód M. O. przeciwko pozwanemu M. W. (1) prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą Ośrodek (...), Hotel (...)” w W. wniósł o zasądzenie kwoty 6 000 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż będąc zatrudnionym u pozwanego na stanowisku pracownika obsługi stacji paliw, wykonując swoją pracę sumiennie, przestrzegając dyscypliny pracy i nie naruszając swoich obowiązków pracowniczych w dniu 24 maja 2017 r. otrzymał rozwiązanie umowy o pracę trybie dyscyplinarnym, z którym się nie zgadza, gdyż nie dopuścił się nieodpowiedniego zachowania wobec pracownicy M. M. (1). Nadto pracodawca naruszył przy rozwiązywaniu z nim umowy o pracę art. 30 § 4 k.p. poprzez niewłaściwe podanie przyczyny rozwiązania

tej umowy o pracę, nie sprecyzował z czego wynika utrata zaufania w zakresie dyscypliny pracy, nie wskazał jakie zachowanie powoda wobec M. M. (1) stanowi podstawę rozwiązania umowy

(dowód: pozew z dnia 9 czerwca 2017 r. – k. 2 - 4)

W odpowiedzi na powyższe strona pozwana M. W. (1) prowadzący działalność gospodarczą pod firmą Ośrodek (...), Hotel (...)” w W. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż powód od około II połowy 2016 r. podejmował działania, które godziły nie tylko w podstawowe obowiązki pracownicze jakie winien był wykonywać, ale i również w dobro zakładu pracy, w który pozostawał zatrudniony. Powód zachowywał się w sposób lekceważący wobec pozwanego, opuszczał miejsce pracy w dłuższym okresie czasu nie zważając również na to, że jego zachowanie wpływa negatywnie na pozostałych pracowników zatrudnionych przez pozwanego. Powód zamiast zajmować się obsługą klientów stacji paliw, zachodził się z stażystką, odbywającą staż na terenie zakładu pracy pozwanego tj. M. P.. Poza tym powód początkowo wykonywał swoją pracę w sposób prawidłowy i zgodnie z obowiązującym harmonogramem pracy. Jednakże w następnym okresie powód podejmował czynności, które polegały na notorycznym opuszczaniu, czy też zamianie określonych zmian w pracy z innymi pracownikami, co zaburzało dyscyplinę zakładu pracy u pozwanego. Powód ostentacyjnie kierował pracą przedmiotowej stacji paliw, tak aby ułożyć obowiązujący w zakładzie pracy pozwanego grafik, aby mógł swobodnie zwalniać się z pracy, w celu rzekomego załatwienia spraw rodzinnych i urzędowych. Nadużywał w ten sposób również zaufania pozwanego. Przełomowym zdarzeniem było zachowanie powoda względem recepcjonistki ośrodka wypoczynkowego pozwanego tj. M. M. (2) w dniu 1 maja 2017 r. M. M. (2) poinformowała pozwanego o zachowaniu jakie dopuszcza się powód tj. ciągłego zwalniania się z pracy, o czym powód powziął wiadomość i dokonał werbalnego znieważenia jej używając względem niej słów powszechnie uznanych za obelżywe oraz grożąc jej. Pozwany utracił zaufanie względem powoda, gdyż ten pomimo uprzedniego otrzymania upomnień w zakresie dyscypliny pracy i wywiązywania się ze swoich obowiązków nie zmienił swojego postępowania. Powód nie przeprosił M. M. (2), zachowanie to demoralizowało pozostałych pracowników, zatrudnionych u pozwanego wobec czego pozwany również i w tym zakresie musiał odpowiednio zareagować. Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, zachowanie jakiego dopuścił się powód było nie tylko bezprawne i zawinione, ale również mogło spowodować zagrożenie interesów w zakładzie pracy, gdyż powód nie tylko nie zastosował się do poleceń swojego pracodawcy i ustnych upomnień, ale i opuszczał pracę bez usprawiedliwienia oraz zakłócał porządek w miejscu pracy, uniemożliwiając również innym pracownikom pozwanego, należyte wywiązywanie się ze swoich obowiązków. Niewątpliwie zachowanie, jakiego dopuścił się powód nosi znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

(dowód: odpowiedź na pozew z dnia 30 czerwca 2017 r. – k. 14 – 16)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. O. ma 31 lat. Ma uprawnienia do obsługi ładowarko koparki i do zajmowania się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci gazowych.

(dowód: opinia pracodawcy o zadaniach zrealizowanych przez uczestnika stażu z dnia 25 maja 2012 r. w ramach projektu „Aktywność – szansą na pracę – II edycja” świadectwo kwalifikacyjne nr (...) akta osobowe powoda)

W dniu 1 sierpnia 2013 r. została zawarta z powodem M. O. umowa o pracę przez pozwanego M. W. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Ośrodek (...), Hotel (...)” w W. na czas określony od dnia 1 sierpnia 2013 r. do dnia 31 lipca 2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika obsługi stacji paliw za minimalnym wynagrodzeniem miesięcznym, natomiast od dnia 1 sierpnia 2014 r. pozwany zawarł z powodem kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony przy zachowaniu niezmiennych pozostałych warunków pracy.

(dowód: umowa o pracę z dnia 1 sierpnia 2013 r., umowa o pracę z dnia 1 sierpnia 2014 r. –teczka B akt osobowych powoda)

Powód M. O. był zatrudniony przez pozwanego na stacji paliw i pracował tam z dwoma innymi pracownikami oraz kierowniczką B. M., do której obowiązków należało układanie grafików ustalających pracę podległym jej pracownikom stacji paliw oraz organizacja pracy na tej stacji. Powód pracował w systemie czasu pracy, który skutkowało, iż co najmniej miał co drugi dzień wolny.

Pracownicy stacji paliw pracowali zgodnie z ułożonym na dany tydzień grafikiem. Zmiany w tym grafiku były dopuszczalne za zgodą kierowniczkę stacji paliw B. M. po uzyskaniu na to również przez nią aprobaty pozwanego i zapewnieniu sobie zastępstwa w osobie jednego z pracowników stacji paliw. Przy nagłych krótkich godzinnych, czy dwugodzinnych wyjściach z pracy, pozwany zezwolił, by zgody na nie udzielała sama kierowniczka stacji. Powód sam korzystał z takich zmian, ale również często był osobą, która przychodziła na zastępstwo za danego pracownika. Najczęściej te zmiany odbywały się z jego udziałem wynikało to z tego, iż był uczynnym i koleżeńskim.

Powód był lubiany wśród kolegów pracujących z nim na stacji paliw. Był grzeczny wobec klientów i zarówno kierowniczka stacji paliw, jaka również pozostali jej pracownicy nie zauważyli nigdy sytuacji, w której powód niegrzecznie odniósł się do jakiegoś klienta.

Powód znał wcześniej rodzinę pracującej u pozwanego jako kelnerka, a następnie recepcjonistka M. P. i uważał z tych względów za taktowne zamienienie z nią kilku słów w pracy w sytuacjach, gdy udawał się ze stacji paliw do hotelu w jakimś służbowym celu, bądź w sytuacji, gdy na stacji paliw nie było żadnego klienta, a pracownica ta nie była zajęta swoją pracą.

(dowód: zeznania świadków M. M. (3) – k. 48, P. S. – k. 49, B. M. – k. 50 – 51, M. P. – k. 78 = 79, zeznania powoda – k. 79 – 81)

Zastrzeżenia do pracy powoda zaczęły się pojawiać od mniej więcej września 2016 r. Wówczas zostało zauważone najpierw przez pracujące córki pozwanego, a następnie przez jego samego, iż powód często przychodzi do Hotelu znajdującego się przy stacji paliw, prowadzonym również przez pozwanego, by porozmawiać z pracującą tam M. P.. O takich rozmowach tych osób sygnały zaczęły docierać do pozwanego również od pracowników pozwanego, których część z uwagą zaczęła przyglądać się od tego czasu powodowi, zaobserwował również to na nagraniu z monitoringu kolejny raz sam pozwany. Pozwany w tej kwestii przeprowadził osobno rozmowę z powodem i M. P., przy czym pani M. P. przeprosiła pozwanego za to i obiecała, że to się już nie powtórzy, powód natomiast uwagę tą przyjął do wiadomości. M. P., w związku z tą sytuacją, po wygaśnięciu jej umowy o pracę zawartej na czas określony nie otrzymała od pozwanego kolejnej.

(dowód: zeznania świadka M. H. – k. 74 - 75, zeznania pozwanego – k. 81 – 83)

Pozwany M. W. (2) zauważył, iż od końca lutego 2017 r., bądź początku marca 2017 r. powód M. O. często wychodzi z pracy opuszczając stanowisko pracy podczas godzin pracy. Pozwany początkiem marca 2017 r. zadzwonił do kierowniczkę stacji paliw B. M., by pojechała z jakąś sprawą związaną z pracą do L., wówczas odmówiła mu tego, gdyż na stacji paliw nie było powoda, który w ten dzień miał dzień pracy, gdyż wyszedł w celu załatwienia jakiejś sprawy. Po godzinie czasu, gdy pozwany ponownie w tej sprawie skontaktował się z B. M., powoda nadal nie było w pracy. Wówczas pozwany przyszedł na stację paliw z pretensjami do kierowniczkę, iż pozwoliła powodowi opuścić miejsce pracy mimo, iż poprzedniego dnia miał dzień wolny od pracy. Niedługo potem powód sam zgłosił pozwanemu, iż musi się zwolnić z pracy, na co pozwany wyraził zgodę. Wówczas w pracy na stanowisku zastąpił go inny pracownik stacji paliw M. M. (3), którego o to poprosił telefonicznie powód. Po dwóch godzinach nieobecności powód w ten dzień wrócił na swoje stanowisko pracy. W wyniku tych wydarzeń pozwany M. W. (1) zredagował pismo zatytułowane „do wiadomości pracowników stacji paliw” z dnia 9 marca 2017 r., które skierował do imiennie w nim wskazanych osób M. M. (3), P. S. i szczególnie do M. O. informując ich, iż obowiązuje ich grafik pracy ułożony przez kierownika stacji paliw, a zmiany w nim mogą nastąpić tylko w wypadkach losowych i za zgodą przełożonego. Przypomniał również o obowiązku grzecznej i miłej obsługi klientów stacji.

(dowód; pismo z dnia 9 marca 2017 r. – teczka B akt osobowych powoda, zeznania pozwanego – k. 81 – 83, zeznania świadków M. H. – k. 75, M. P. – k. 74, B. M. – k. 49 – 51, zeznania pozwanego – k. 81 - 83)

Wczesną wiosną 2017 r. pojawiły się skargi na powoda ze strony klientów stacji. Jedna dotyczyła zgłoszenia telefonicznego klienta, iż podczas pracy powód rozmawia z kobietą i nie obsługuje klientów, druga przekazana przez pracownicę sklepu Centrum w P., iż bardzo nieprzyjemnie obsłużył on jednego z klientek stacji paliw w W.. W innym przypadku sam powód zgłosił pozwanemu, iż miał bardzo nieprzyjemną rozmowę z klientem, ale wówczas nikt nie złożył na powoda żadnej skargi do pozwanego.

(dowód: zeznania świadka M. H. – k. 75, zeznania pozwanego – k. 81 – 83)

W dniu 29 kwietnia 2017 r. powód i P. S. byli na zmianie, którą rozpoczęli od godziny 7 : 00. Przyjechali w ten dzień równo do pracy, powód samochodem, a P. S. motorem. P. S. otworzył stację, uruchomili komputery. Pracownik P. S. o godzinie 7 : 30 postanowił pojechać po bułki do sklepu. O tej porze padał też i pojechał po te bułki samochodem powoda, na co otrzymał od niego zgodę. Wracał do pracy o godzinie 7 : 45, wtedy do pracy szła pracownica M. M. (4), którą minął jadący do pracy P. S..

W dniu 29 kwietnia 2017 r. jeden z pracowników recepcji hotelu (...) zgłosił rozpoczynając zmianę o godzinie 19 : 00, iż w tym dniu o godzinie 7 : 00, gdy schodził ze swojej zmiany zauważył, iż powód M. O., który rozpoczynał pracę o tej właśnie godzinie, przyjechał później do pracy. Pozwany jeszcze tego samego dnia zadzwonił na recepcję, do będącego na zmianie pracownika T. W., z pytaniem kto w tym dniu rano brał z recepcji klucze do stacji paliw oraz, o której godzinie powód M. O. był w pracy. W dniu 30 kwietnia 2017 r. pozwany udał się na stację paliw i rozmawiał z kierowniczką B. M., czy wie o tym, czy ktoś się spóźnił dzień wcześniej do pracy na stację paliw. Po tej rozmowie B. M. zadzwoniła do powoda z pytaniem, czy się spóźnił do pracy. Wtedy powód opisał jej tą sytuację. Wówczas powód doszedł do wniosku, iż osobą, która mogła ten fakt zgłosić pozwanemu to była M. M. (1).

W dniu 1 maja 2017 r. powód był w pracy na stacji paliw kiedy idąc do pracy weszły do pawilonu stacji M. M. (1) i M. H.. Powód nie zamierzał powiedzieć jej o tym incydencie, pracownicy chciały kupić sobie wodę gazowaną w sklepie na stacji, ale jej zabrakło. Wówczas M. M. (1) stwierdziła, iż musi to zgłosić odpowiednim osobom. Wtedy powód stojący w przejściu poprosił, by podeszła do niego. Gdy to zrobiła powiedział do niej spokojnym i nie głośnym głosem: „M. jeśli podpierdasz to patrz dokładnie kto jeździ moim samochodem”. Ona zapytała się go o co chodzi, a powód stwierdził do niej, iż dobrze wie o co. Rozmowa ta odbyła się w obecności pracowników P. S. i M. H., która słysząc te słowa wybiegła ze stacji oraz jakiegoś klienta. O godzinie 8 : 00 rano przyjechał do pracy pozwany M. W. (1), który zastał przygnębioną i zażalowaną M. W. (3). Po opisanu przez nią co się wydarzyło pozwany podjął decyzję, iż musi zwolnić powoda z pracy. Telefonicznie skontaktował się z kierowniczką stacji B. M., która miała w ten dzień wolne, by przyjechała do hotelu. Gdy się stawiała opowiedział o tym, iż powód bardzo obraził M. W. (3), a jeszcze mając na uwadze opuszczanie przez niego miejsca pracy zdecydował się na rozwiązanie z nim umowy o pracę. B. M. zadzwoniła na stację po powoda i, gdy się stawiał na recepcję Hotelu (...) w obecności M. M. (1) pozwany stwierdził do niego, iż nie może takiego zachowania tolerować, że oczekuje przeprosin i proponuje powodowi, by sam odszedł z pracy. Powód po wysłuchaniu pozwanego stwierdził, iż odchodzi z pracy, odwrócił się i wyszedł z pracy. Po około dwóch godzinach powód poprosił pracownicę B. M., iż chciałby zostać w pracy do końca miesiąca. Pozwany przystał na to ustalając z powodem, iż do rozwiązania łączącej ich umowy o pracę dojdzie ostatniego dnia maja 2017 r. na mocy porozumienia stron na wniosek pozwanego. Po dwóch, trzech dniach powód stwierdził do pozwanego, iż sam dobrowolnie nie odejdzie z pracy. W dniu 24 maja 2017 r. powód odmówił podpisania wręczonego mu przez B. M. rozwiązania umowy o pracę z dniem 31 maja 2017 r. w trybie art. 52 k.p. z powodu utraty zaufania dotyczącej dyscypliny pracy, nie odpowiedniego zachowania w dniu 1 maja 2017 r., w stosunku do pracownicy hotelu (...). Powód od tej decyzji pracodawcy odwołał się w dniu 9 maja 2017 r. do Sądu Pracy.

(dowód: zeznania powoda – k. 80 – 81, zeznania świadka M. H. – k. 75, P. S. – k. 49, B. M. – k. 50 – 51, M. M. (1) – k. 78 – 79, zeznania pozwanego – k. 81 - 83, rozwiązanie umowy o pracę z dnia 21 maja 2017 r. – teczka C akt osobowych powoda)

Bezsporne między stronami jest, iż powód M. O. nie jest członkiem żadnego zakładowego związku zawodowego.

(dowód: zeznania powoda – k. 79 - 80, zeznania pozwanego – k. 81 – 83)

Dokonane w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne Sąd oparł o wskazany wyżej materiał dowodowy, uznając go za wystarczający do poczynienia stosownych ustaleń i rozstrzygnięcia na tej podstawie przedmiotowej sprawy.

Przede wszystkim Sąd dał wiarę przedłożonym do akt sprawy wszelkim dokumentom zalegającym w aktach osobowych powoda, jak też przedłożonym przez strony, a dotyczącym jego stosunku pracy. Dokumenty te sporządzone były przez uprawnione do tego organy i w przepisanej formie, nadto żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości, a jedynie odmiennie interpretowała treści w nich zawarte. Powyższa dokumentacja pozwoliła Sądowi na bezsporne ustalenie rodzaju, charakteru oraz specyfiki pracy świadczonej przez powoda, jak też wymagań stawianych pracownikom zatrudnionemu na stanowisku pracownika obsługi stacji paliw.

Dowody z zeznań świadków, a to M. H., B. M., P. S., M. M. (1), M. P., M. M. (3) pozwoliły Sądowi na dokonanie ustaleń faktycznych niezbędnych do rozstrzygnięcia zasadności zarzutów stawianych powodowi w rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Zeznania te wraz z zeznaniami samych stron wzajemnie się uzupełniają tworząc spójną całość, stąd Sąd uznał je za wiarygodne, rzetelnie opisujące zaistniałe okoliczności i oparł na nich również swoje ustalenia faktyczne. Każda ze stron inaczej interpretuje ustalenia tego stanu faktycznego wyciągając w tej konsekwencji odmienne wnioski prawne.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania w związku z rozwiązaniem z nim przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa jest w pełni zasadne.

Należy zauważyć, iż stosownie do treści przepisu art. 30 § 1 pkt 3 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia, przy czym – jak stanowi art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika między innymi w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Rozwiązanie w tym trybie natomiast, zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem, 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, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma zatem miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746). A contrario zatem – rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 w sytuacji, gdy brak jest winy pracownika, nie stanowi naruszenie tego przepisu.

Określona w powołanym wyżej art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek, a mianowicie: wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy; zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy; zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy; złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Oceniając zatem zasadność rozwiązania w powodem umowy o pracę należy ocenić z jednej strony, czy pracodawca dopełnił wymogów formalnych związanych z tym trybem, z drugiej natomiast ustalić, czy przyczyny leżące u podstaw rozwiązania umowy są rzeczywiste.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż pracodawca – strona pozwana dopełnił wymogi formalne związane z rozwiązaniem z M. O. umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., chociaż w zakresie dochowania terminu miesięcznego do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę od momentu kiedy powziął wiadomość o okolicznościach dających do tego podstawę. Owszem zachował on stosowny miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym w przypadku przyczyny „nieodpowiedniego zachowania w dniu 1 maja 2017 r. w stosunku do pracownicy hotelu (...) Pani M. M. (1)”, gdyż rozwiązał z powodem tę umowę w dniu 24 maja 2017 r., ze skutkiem na dzień 31 maja 2017 r., natomiast terminu tego nie zachował w przypadku przyczyny polegającej na utracie zaufania dotyczącej dyscypliny pracy”. Jak wykazało bowiem postępowanie dowodowe okoliczności dotyczące ewentualnego naruszenia przez powoda dyscypliny pracy miały miejsce wcześniej w lutym i marcu 2017 r. kiedy to pozwany skierował w wyniku ich wystąpienia pismo nazwane „do wiadomości pracowników stacji paliw” z dnia 9 marca 2017 r. dotyczące zamieniania się poza funkcjonującym na stacji paliw grafikiem, a także grzecznej i miłej obsługi klientów, nie mówiąc już o częstych rozmowach powoda w czasie godzin jego pracy z pracownicą M. P., z którą z tego powodu nie zawarto kolejnej umowy o pracę od dnia 1 stycznia 2017 r. Wszystkie te zdarzenia, na które powołuje się pozwany w piśmie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jako przyczyny tej decyzji pracodawcy miały miejsce z przekroczeniem tego terminu, stąd nie mogły być podstawą do rozwiązania z nim umowy o pracę w tym trybie. Termin ten został, więc przez pozwanego zachowany w przypadku jednej przyczyny „nieodpowiedniego zachowania w dniu 1 maja 2017 r. w stosunku do pracownicy hotelu (...) Pani M. M. (1)”. Pozwany nadto samo oświadczenie złożył na piśmie, szczegółowo wskazując na przyczyny leżące u podstaw rozwiązania umowy. Nie przeprowadził jednak konsultacji z zakładowym związkiem zawodowym, gdyż powód nie jest członkiem żadnego z takich związków i nie zwracał się o objęcie jego obroną przez którykolwiek z takich związków zawodowych.

Dokonując natomiast merytorycznej oceny zasadności przesłanek leżących u podstaw rozwiązania z M. O. umowy o pracę wskazać należy, iż w przedmiotowej sprawie przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż w istocie po stronie powoda nie doszło do ciężkiego - szczegółowo wskazanego w treści rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia - naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które miało polegać na „nieodpowiednim zachowaniu w dniu 1 maja 2017 r. w stosunku do pracownicy hotelu (...) Pani M. M. (1)”. Postawiony powodowi M. O. zarzuty „nieodpowiedniego zachowania w dniu 1 maja 2017 r. w stosunku do pracownicy hotelu (...) Pani M. M. (1)” chociaż miał miejsce nie może, zdaniem Sądu, być podstawą do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w najsurowszym przewidzianym prawem trybie. Zwrócenie się do koleżanki z pracy słowami: „jak podpierdaldas to patrz kto jedzie” jest naganne, niewłaściwe i nie w taki sposób powinny się kształtować relacje między pracownikami w zakładzie, to jednak nie można potraktować tego zachowania jako naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i to ciężkiego, czyli dokonanego z winy umyślnej, bądź rażącego niedbalstwa. Należy zauważyć, iż powód kierując te słowa do pracownicy M. M. (1), chciał wyprowadzić ją z błędu, w którym sądził, że się znajduje, zwłaszcza iż szkodził on jemu, gdyż z całokształtu okoliczności zorientował się, że do pracodawcy trafiła nieprawdziwa informacja o opuszczeniu przez niego pracy, a wiedział że pozwany ma do niego w tym zakresie uwagi, bo podał je do wiadomości pisemnej pracownikom stacji paliw w dniu 9 marca 2017 r. Na to, że sytuacja ta w ogóle wystąpiła miała wpływ atmosfera jaka od dłuższego czasu istniała w tym zakładzie pracy wokół powoda jako pracownika. Zdaniem Sądu, nie ma nic gorszego w zakładzie pracy, jak donoszenie na siebie pracowników. Rolą pracodawcy jest egzekwowanie i kontrolowanie dyscypliny pracy wśród pracowników w taki sposób, by nie było potrzeby zgłaszania naruszeń w tym zakresie przez samych pracowników. Na dobrą atmosferę w zakładzie pracy wpływ mają relacje pomiędzy pracownikami, które prawidłowo kształtują się, gdy mają oni prawo wymienić między sobą kilka niezobowiązujących poza służbowych zdań celem wyrażenia, jak w przypadku rozmów jakie odbywały się pomiędzy powodem, a pracownicą M. P., szacunku, czy wymiany uprzejmości. Zachowania takie powinny być czymś normalnym i stanowią jednie o kulturze osobistej ludzi, tworzą również formę prawidłowej komunikacji między nimi. Z ustaleń Sądu w tej sprawie, rozmowy prowadzone przez powoda z pracownicą M. P. taką właśnie formę przybierały nie przekraczając jej granic. Zdaniem Sądu, wypowiedź powoda z dnia 1 maja 2017 r. skierowana do M. M. (1), w

świetle tych okoliczności, i narastającej wokół niego negatywnej atmosfery, którą niewątpliwie sam pozwany stworzył, nie może dawać pracodawcy podstaw do rozwiązania z tym pracownikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, zwłaszcza, iż zdaniem Sądu, nie został w wyniku tego zdarzenia zagrożony, czy naruszony jakikolwiek interes tego pracodawcy. Nie może natomiast uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. sama tylko bezprawność zachowania pracownika. (wyrok SN z dnia 22 marca 2016 r. sygn. akt I PK 94/15).

Na koniec należy zauważyć, iż jak wykazało postępowanie dowodem powód był uczynnym, życzliwie nastawionym do pracowników pozwanego pracownikiem, któremu bardzo zależało na pracy zwłaszcza, iż jako ojciec utrzymujący rodzinę w ten sposób zabezpieczał dla niej dochody niezbędne do życia i prawidłowego funkcjonowania, co nie znalazło u pozwanego żadnego uznania, zupełnie z niezrozumiałych i nieuzasadnionych powodów.

Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości jego trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę w związku z rozwiązaniem z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy z naruszeniem przepisów prawa.

W pkt. II wyroku Sąd obciążył pozwanego kosztami procesu należnymi na rzecz powoda na zasadzie art. 98 § 1 i 2 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, na które składają się w tym przypadku koszty opłaty od pozwu oraz koszty zastępstwa procesowego fachowego pełnomocnika w kwocie 180 zł. Wysokość opłaty za czynności radcy prawnego Sąd określił w oparciu o przepisy § 19 ust. 1 w związku z § 15 ust. 1 – 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1801 z późn. zm.) w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu.

W pkt. III zostały zasądzone od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa koszty procesu w postaci nie pobranej przy wniesieniu pozwu opłaty sądowej, a należnej do uiszczenia zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 130 § 2 k.p.c. oraz art. 10 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 623)

W pkt IV wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 000 zł. po myśli art. 477² § 1 k.p.c.