

Sygn. akt VI P 222/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 listopad 2016 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Beata Young
Ławnicy:	Alicja Furtak, Genowefa Miotk - Hetnerowska
Protokolant:	sekr. sądowy Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 4 listopada 2016 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy S. R.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda S. R. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 222/16

UZASADNIENIE

Powód S. R. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o. o. z siedzibą w G. o zasądzenie odszkodowania z tytułu rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że został zatrudniony u pozwanego od dnia 1 sierpnia 2012r. na stanowisku Młodszeo Asystenta Projektanta, następnie Starszego Projektanta na czas nieokreślony. W dniu 4 kwietnia 2015r. powód stawiał się do pracy po dwudniowej usprawiedliwionej nieobecności w pracy na skutek choroby i został poinformowany przez Prezesa Zarządu pozwanej o tym, że będzie tego dnia pracował u kontrahenta pozwanej, w tj. spółce (...) S.A. Zdaniem powoda, z uwagi na to, że przepracował już w innym miejscu ponad 3 miesiące, poprosił o przedstawienie powyższej informacji na piśmie, jednak nie odmówił wykonania polecenia. Prezes Zarządu pozwanej – P. T. K. (1), zgodził się na przedstawienie polecenia na piśmie. Po uzyskanej deklaracji powód zajął swoje stanowisko pracy i czekał na przyręczone pismo, zawierające polecenie świadczenia pracy poza miejscem pracy. Po krótkiej chwili T. K. (1) poprosił powoda na rozmowę do swojego gabinetu. Przy otwartych drzwiach oznajmił, że powód musi jechać do stoczni. Powód zgodził się na wykonanie polecenia, jeszcze raz prosząc o przyręczone pismo. W odpowiedzi na prośbę powoda P. K. wskazał, że nie ma takiego obowiązku, zaś powód wskazał, że w jego ocenie

nastąpiło przekroczenie trzymiesięcznego oddelegowania, a zatem takie pismo winno być mu zostać doręczone. Po rozmowie, powód powrócił do swojego stanowiska pracy. Po około dwóch godzinach świadczenia pracy przez powoda do zakładu pracy przyjechał wiceprezes pozwanej - P. W. C.. Poproszono powoda do pokoju Zarządu pozwanej. Powodowi oznajmiono, że w związku z odmową wykonania polecenia naruszył istotne interesy pozwanej, co zgodnie z uregulowaniem k.p. jest karalne dyscyplinarnie. Powód próbował tłumaczyć, że chodziło mu tylko o uzyskanie powyższej informacji na piśmie. Pozwany zaproponował mu dwie formy rozwiązania umowy o pracę, tj. zwolnienie dyscyplinarne na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. oraz porozumieniem stron.

Powód nie zgodził się z przyczyną wskazaną w oświadczeniu pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę, gdyż wskazana przez pozwaną przyczyna rozwiązania umowy o pracę z winy powoda jest nierzeczywista oraz wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie nastąpiła z winy powoda. Powód podkreślił, że Prezes pozwanej wstępnie się zgodził na wydanie polecenia na piśmie, czego później odmówił. Kolejno zlecił powodowi wykonane zadanie o charakterze długoterminowym w siedzibie pozwanej. Nie podjął z powodem chęci wyjaśnienia zasadności, bądź też nie zasadności jego prośby o wydanie polecenia na piśmie.

Pozew k. 2-4

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka (...) Sp. z o. o. z siedzibą w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości i rozstrzygnięcie o kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana potwierdza, iż powód był jej pracownikiem. W związku z niewykonywaniem polecenia służbowego i w konsekwencji wobec ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych dnia 4 kwietnia 2016r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Pozwana na wstępie podkreśliła, że świadczy usługi w zakresie projektowania systemów i urządzeń elektrycznych, radia i łączności, systemów automatyki i alarmowych dla jednostek morskich. Prawidłowe wykonanie projektu w powyższym zakresie niejednokrotnie wymagało obecności pracownika pozwanej u kontrahenta, który to podmiot zamawiał u niej projekty.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż przyczyna wypowiedzenia przez pozwaną umowy o pracę była rzeczywista i uzasadniona. Mając świadomość powołanych wyżej okoliczności i przewidując konieczność czasowego świadczenia pracy przez pracowników w miejscu budowy statku w umowie o pracę z powodem jako miejsce świadczenia pracy wskazano: „(...) przy czym pracownik może oddelegowany do wykonywania pracy poza tym miejscem”. Również obowiązki pracownicze powoda uwzględniały tę specyfikę. Wykonanie opracowań konstrukcyjnych projektu, w zależności od fazy projektowania stosownego systemu lub urządzenia, bywa niemożliwe bez obecności projektanta przy obiekcie (statku). Obecność projektanta przy projektowanym statku jest również uzasadniona koniecznością przebywania w bezpośrednim kontakcie z inwestorem (armatorem statku) lub producentem statku (stocznia) oraz osobami mającymi później wykonać lub korzystać z projektowanego urządzenia lub systemu.

Odpowiedź na pozew k. 38-47

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy :

Powód S. R. zatrudniony został w pozwanej (...) Sp. z o. o. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 31 stycznia 2012r.. na okres trzech miesięcy na stanowisku Młodszy Asystent Projektanta, jako miejsce pracy pracodawca wskazał G. Al. (...), przy czym pracownik może być oddelegowany do wykonywania pracy poza tym miejscem, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 26 kwietnia 2012r. na tym samym stanowisku, w umowie również określono miejsce pracy pracodawca wskazał G. Al. (...), przy czym pracownik może być oddelegowany do wykonywania pracy poza tym miejscem. Aneksem do umowy z dnia 29 czerwca 2012r. strony przedłużyły okres zatrudnienia na dalszy okres trzech miesięcy, miejsce wykonywania pracy powoda w związku ze zmianą siedziby spółki z dniem 1 07 2012r. zmienia się miejsce wykonywania pracy na ul. (...).

W dniu 20 lipca 2012r strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Miejsce wykonywania pracy powoda określono na – G., ul. (...), **przy czym pracownik mógł być oddelegowany do wykonywania pracy poza tym miejscem.** Powód został zapoznany z podstawowymi informacjami dotyczącymi warunków zatrudnienia, nadto z obwieszczeniem o systemie i rozkładzie czasu pracy obowiązującym u pozwanej.

Od dnia 28 maja 2013r. powód był zatrudniony na stanowisku Asystenta Projektanta.

Dowód : umowa o pracę z dnia 31.01.2012r. k. 2 cz. B, oświadczenie k. 6 cz. B, informacja k. 10 cz. B, umowa o pracę z dnia 26.04.12r. k. 12 cz. B, aneks do umowy o pracę z dnia 29.06.12r. k. 13 cz. B, umowa o pracę z dnia 20.07.12r k. 14 cz. B, informacja k. 15 cz. B, informacja z dnia 02.12.13r. k. 20 cz. B - akt osobowych.

Do obowiązków powoda należało m.in. wykonywanie rysunków i opracowań konstrukcyjnych w zakresie odpowiadającym dowolnej fazie projektowania obiektu, opracowywanie dokumentacji konstrukcyjnej, gwarantowanie technicznej i technologicznej poprawności estetyki konstrukcji, zachowanie właściwej szaty graficznej, bezpośredni kontakt z inwestorem, uzgadnianie zmian dokonywanych w projekcie z Kierownikiem Działu Morskiego.

Z uwagi na charakter świadczonych usług przez pozwaną w zakresie projektowania systemów i urządzeń elektrycznych, radia i łączności, systemów automatyki i alarmowych dla jednostek morskich, zarówno powód jak i pozostali pracownicy w wykonywaniu projektów obecni byli u kontrahentów pozwanej, poza miejscem zakładu pracy pozwanej. Było to spowodowane koniecznością przebywania w bezpośrednim kontakcie z inwestorem lub producentem statku oraz osobami mającymi później wykonać lub korzystać z projektowanego urządzenia. Okres takich obecności był różny.

Polecenia wykonywania pracy u kontrahenta były wydawane ustnie przez członków zarządu pozwanej .

Dowód: zeznania K. D. k. 91 nagranie czas: 00:20:58-00:21:48, zeznania W.W.k. 91-93 nagranie czas: 00:27:36-00:33:58, 00:41:09-00:43:00, zeznania K. W. k. 93 nagranie czas: 00:51:49-00:52:55, zeznania Ł. S. (1) k. 93-94 nagranie czas: 00:54:18-00:58:30, 01:00:19-01:02:01, zeznania R. T. k. 94 nagranie czas: 01:03:30-01:07:01, zeznania M. B. k. 99 nagranie czas 00:03:55-00:08:02, zeznania K. K. k. 99-100 nagranie czas 00:11:22-00:15:25, 00:16:25-00:17:30, 00:19:03-00:20:40, zeznania E. D. k. 102 nagranie czas 00:42:03-00:49:55, zeznania Ł. S.k. 102-103 nagranie czas 00:51:23-00:55:30, 00:59:59-01:01:45, zeznania T. K. (2) k. 103-104 nagranie czas 01:03:16-01:08:20, zeznania M. J. k. 104 nagranie czas 01:12:29-01:16:12, częściowo zeznania powoda k. 105-107. Czas od 01:19:39 do 01:45:29

Powód po przerwie noworocznej i urlopie wypoczynkowym w dniu 7 stycznia 2016r. otrzymał polecenie służbowe wykonywania obowiązków pracowniczych na terenie stoczni kontrahenta pozwanej. Powód pracował przy projekcie statku w siedzibie pozwanej, wykonując rysunki dokumentacji konstrukcyjnej, jednak u kontrahenta pozwanej rysunki te weryfikował. W okresie świadczenia pracy u kontrahenta pozwanej, powód kilka razy przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Dowód: raport główny – dane z systemu kontroli k. 55-57, zezwolenia k. 23-25

W dniu 4 kwietnia 2016r. po powrocie ze zwolnienia lekarskiego, powód stawił się w siedzibie pozwanej. Bezpośrednio po przyjeździe do pracy powód otrzymał od prezesa zarządu pozwanej polecenie służbowe udania się do kontrahenta pozwanej – (...) S.A. celem ukończenia poprzednio wykonywanej pracy. W odpowiedzi powód zażądał przedstawienia powyższego polecenia na piśmie, na co wstępnie prezes pozwanej wyraził zgodę . Po kolejnych 15-20 minutach, po konsultacji z doradcą zarządu E. D. i prawnikiem prezes pozwanej wezwał powoda do swojego gabinetu, ponownie wydał powodowi polecenie udania się do stoczni. Powód, w odpowiedzi kolejny raz zażądał tego potwierdzenia na piśmie, uzasadniając to faktem, że zgodnie z kodeksem pracy po trzech miesiącach oddelegowania w roku kalendarzowym, istnieje taki obowiązek oddelegowania na piśmie, prezes pozwanej stwierdził, że nie ma podstaw prawnych aby wydawać polecenie na piśmie . Następnie w międzyczasie w oczekiwaniu na zebranie się zarządu , powodowi zostało zlecone wykonanie innej pracy, tj. zrobienie oświetlenia na jednej z jednostek. Po kolejnych dwóch

godzinach powoda poproszono do pokoju, w którym obecni byli prezes, wiceprezes i członkowie zarządu pozwanej, w którym powodowi przedstawiono rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Po przeczytaniu przez powoda obu wersji, powód wybrał rozwiązanie dyscyplinarne, w trakcie spotkania zadane zostało powodowi pytanie, czy wie, z czym wiąże się odmowa wykonania polecenia, na co powód stwierdził, że jest dobrze przygotowany. Powód zdał sprzęt, stanowisko pracy, strój roboczy i opuścił zakład pozwanej.

Dowód: zeznania powoda k. 105-107 czas 01:19:39 do 01:45:29, zeznania prezesa pozwanego T. K. (1) k. 107-109 czas od 01:46:00 do 02:02:38, zeznania członka zarządu pozwanego W. C. k. 109 – 110 czas od 02:03:17 do 02:16:06.

Pismem z dnia 4 kwietnia 2016r. pozwany na mocy art. 52§1 pkt 1 kodeksu pracy z dniem 4 kwietnia 2016r. rozwiązał z powodem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu naruszenia istotnych interesów pracodawcy poprzez niewykonanie przez powoda jako pracownika polecenia wykonywania swoich obowiązków służbowych w siedzibie klienta na terenie G., wydanego przez bezpośredniego przełożonego.

W piśmie zawarto pouczenie, iż w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma przysługuje powodowi prawo do wniesienia odwołania do sądu.

Dowód : pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z 04.04.2016r. cz. C akt osobowych

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wnioski konstruując w oparciu o dokumenty prywatne, głównie zgromadzone w aktach osobowych powoda, sąd oparł się w części na zeznaniach powoda przesłuchanego w charakterze strony postępowania i zeznaniach członków zarządu pozwanej przesłuchanych w charakterze strony.

Sąd również oparł się na zeznaniach świadków K. D., W. W., K. W., Ł. S. (1), R. T., M. B., K. K., E. D., Ł. S., T. K. (2), M. J.. Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączącej strony umowy stanowiły dokumenty zgromadzone w aktach osobowych pracownika.

Dokumenty sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc, z treści którego wynika, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, treści dokumentów strony postępowania nie kwestionowały.

Spór pomiędzy stronami dotyczył ustalenia, czy powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci niewykonania polecenia wykonywania obowiązków służbowych w siedzibie klienta na terenie G. wydanego przez bezpośredniego przełożonego.

Sąd dokonując ustaleń w tym zakresie oparł się przede wszystkim na dowodzie z zeznań świadków i przesłuchania członków zarządu pozwanej, którzy zostali przesłuchani na rozprawie w dniu 26 października 2016r. i 4 listopada 2016r.

Zeznania świadków pracowników pozwanego i doradcy zarządu pozwanego E. D. w większości były ze sobą zgodne i uzupełniały się ze sobą i zeznaniami członków zarządu pozwanej, z zastrzeżeniem co do pewnej części zeznań świadka K. D.

Zeznania świadka K. D. Sąd uznał wiarygodne w części. K. D. będący bezpośrednim świadkiem rozmowy powoda z prezesem pozwanej na korytarzu wskazał, że powód zażądał wydania polecenia na piśmie, co zgodne jest z zeznaniami prezesa pozwanej i świadka W.W., świadek dodał jednak, że powód powiedział, że nie pojedzie pracować do Stoczni, a tego, że takie słowa padły nie potwierdził jednak prezes pozwanej T. K. (1) i świadek W., wobec czego wskazane słowa uznać należy już za interpretację zachowania powoda w związku z żądaniem wydania polecenia na piśmie. Świadek wskazał na specyfikę pracy projektantów pozwanej, że niejednokrotnie był wzywany, aby pomóc kolegom, co wiązało się z wyjazdem poza biuro pozwanej. Dla świadka była to sprawa oczywista, tym bardziej, że istniał taki zapis w umowie o pracę. Było to związane ze specyfiką pracy. Przy rozmowach o zatrudnienie świadek był zapytany, czy da

sobie radę z nadzorem nad budowanym projektem. Wskazał, tak jak pozostali świadkowie, że polecenie wykonywania pracy w stoczni wydawane są u pozwanej ustnie.

Sąd oparł się na zeznaniach W. W.. Świadek bowiem jako osoba kompetentna, zatrudniona od samego początku działalności pozwanej wskazał, że praca na Stoczni wiązała się z realizowanymi zadaniami projektantów. Był informowany przy zawarciu umowy o pracę, że tak praca u kontrahentów będzie realizowana. Przełożony wydawał w tym zakresie ustne polecenia. Świadek wskazał, iż powód poprosił prezesa pozwanej podczas rozmowy na korytarzu, której był świadkiem, o wydanie polecenia na piśmie. Świadek nie pamięta dokładnie, jakie dalsze czynności zlecono powodowi i czy coś jeszcze robił, ale został poproszony do pokoju prezesów.

W ocenie Sądu zeznania świadka K. W. uznać należało za wiarygodne, jedynie w części przydatne do rozstrzygnięcia sprawy, w zakresie podawanym przez innych świadków wydawaniem poleceń w przedmiocie świadczenia pracy w stoczni ustnie, informowaniu o takiej specyfice pracy przy zatrudnieniu u pozwanej i takiej właśnie specyfice pracy projektantów. Świadek nie miał bowiem wiadomości co do przeprowadzonej rozmowy prezesa pozwanej z powodem.

Zeznania Ł. S. (1) sąd obdarzył walorem wiarygodności. Świadek wskazał, że praca u pozwanej polegała na tym, że nie tylko pracownicy siedzieli za biurkiem, tylko czasami w ramach pracy pracownicy jeździli na spotkania, jeździli do stoczni w ramach nadzoru, polecenia w tym zakresie były wydawane ustnie przez członków zarządu pozwanej. Świadek rozmawiał na ten temat przy zatrudnieniu, że tak ta praca będzie wyglądać, w umowie o pracę też był do tego zapis. Świadek podał, iż w dniu zdarzenia w związku z wydaniem przez prezesa pozwanego polecenia świadczenia pracy w stoczni, powód nie był z faktu tego zadowolony, ale dokładnie rozmowy nie słyszał.

Świadek R. T. podobnie jak pozostali świadkowie wskazał na specyfikę wykonywania pracy projektanta nie tylko w biurze, ale i na terenie stoczni, zaś przed konkretną pracą pracodawca o tym informuje pracownika ustnie, taka jest praktyka pozwanego.

Sąd oparł się na zeznaniach świadka M. B. w zakresie miejsca świadczenia pracy i praktyki pozwanej co do wyjazdów na Stocznę, co zgodne jest z zeznaniami pozostałych świadków, wydawaniu ustnych poleceń w tym zakresie przez stronę pozwaną. Sąd podobnie oparł się na zeznaniach świadka K. K., która wskazała, iż wiadome jej było jak pracuje się w firmie projektowej. Prace były związane z wyjazdami, nie zawsze udawało się pracę prowadzić z biura. Sam świadek aktualnie przebywa na terenie Stoczni od końca czerwca, nadzoruje projekt. Co ważne, zdaniem świadka łatwiej jest pracę wykonywać na miejscu projektu. Zeznania te w pełni korespondują z zeznaniami pozostałych świadków.

Zeznania świadka E. D. Sąd uznał za wiarygodne, zgodne były one z zeznaniami członka zarządu pozwanej T. K. (1). Świadek prowadząc własną działalność gospodarczą, jest doradca zarządu pozwanej i wykonywał zlecenia na prace projektowe i informatyczne. Znał sytuację pośrednio z relacji prezesa pozwanej, prezes pozwanej zwrócił się do świadka, opisując mu zaistniałą sytuację związaną z niewykonaniem polecenia przez powoda. Świadek analizując sprawę stwierdził, po uprzedniej konsultacji z prawnikiem, że nie doszło do przekroczenia okresu delegowania uregulowanego w kodeksie pracy. Świadek uznał wspólnie z prezesem pozwanej, że miał on prawo wydać takie polecenie do wykonania i miał prawo oczekiwać wykonania takiego polecenia. Świadek podkreślił, że prezes był w trudnej sytuacji, stał w obliczu niewykonania przez pracownika podstawowego polecenia. Świadek znał spotkanie powoda z zarządem pozwanej również z relacji. Sytuację poznał pośrednio od prezesa. Także podkreślił, że zarówno powód jak i każdy pracownik pozwanej miał z pewnością czas zorientować się, że jest to zwykły tryb pracy, część osób regularnie przebywała w siedzibie klienta przed dłuższy lub krótszy okres czasu, zaś żądanie wydania polecenia na piśmie traktować można jako szantaż ze strony pracownika, polecenia na piśmie nie były przez stronę pozwaną bowiem stosowane.

Zeznania świadków T. K. (2) i M. J., Ł. S. Sąd uznał za wiarygodne. Świadczyli w sposób logiczny, spójny i rzeczowy okoliczności związane z zatrudnieniem i sposobem pracy u pozwanej, przy nadzorowaniu projektów oraz całą charakterystyką pracy, tak jak pozostali świadkowie.

W ocenie Sądu zeznania powoda w części spornej okoliczności faktycznych nie zasługiwały na uwzględnienie. Powód z jednej strony przyznając, że przeszedł wszystkie wymagane prawem szkolenia, badania lekarskie, otrzymując strój ochronny z pełną świadomością specyfiki pracy projektowej nie tylko świadczył pracę w biurze, ale też jeździł na teren klienta pozwanej, na którym to terenie znajdowały się obiekty projektowe obejmowane jego nadzorem, jednocześnie z drugiej strony wskazał na przyczynę żądania wydania polecenia na piśmie na potrzeby ewentualnego wypadku nie w pracy, a w drodze do pracy, co nie jest do końca zrozumiałe, gdyż sama praca na terenie stoczni zwiększa ryzyko wystąpienia poważnych skutków wypadku, a nie sam dojazd, powód musiał przecież dotrzeć do pracy czy to do biura czy to do stoczni. Dalej powoływał się na to, że jeździł do Stoczni, nie mając żadnych dokumentów, że bardzo się zdziwił, że prezes pozwanej tak się zachował, że nie dał mu polecenia na piśmie. W ocenie sądu zeznania te są we wskazanej części niewiarygodne, z zeznań wszystkich świadków przesłuchanych w sprawie wynika, że praca w stoczni nad realizowanym przez projektanta projektem stanowiła element pracy projektanta, realizacji jego podstawowych obowiązków, wszyscy zdawali sobie z tego sprawę, niektórzy uważali za nobilitację i uznanie ich umiejętności i fachowości przez pozwaną spółkę, a polecenia w tym zakresie w ogóle nie były wydawane na piśmie, a jedynie ustnie, więc niezrozumiałe jest zdziwienie powoda, natomiast zrozumiałe zaskoczenie i konieczność konsultacji w tym zakresie przez prezesa zarządu pozwanej. Należy zwrócić uwagę również na fakt, iż powód posiadał w tym zakresie zapis w umowie o pracę co do miejsca wykonywania przez niego obowiązków, co potwierdza nierozzerwalny charakter świadczenia pracy przez projektanta również na miejscu u kontrahenta strony pozwanej.

W ocenie Sądu zeznania powoda w zakresie, w jakim wskazał, iż był świadom, że nie odmówił wykonania polecenia wybrał zwolnienie dyscyplinarne, bo ono dawało mu prawo do obrony, mylnie będąc przekonany, że przekroczył okres 3 miesięcy oddelegowania, są niewiarygodne, wprost sprzeczne z zeznaniami członków zarządu pozwanego w szczególności W. C., który wskazał, że na spotkaniu z zarządem, w trakcie którego miało miejsce rozwiązanie umowy o pracę powoda powodowi zadane zostało pytanie czy zdaje sobie sprawę w z konsekwencji odmowy, powód stwierdził, że jest dobrze przygotowany k. 109. Twierdzenie powoda w tym zakresie jest nielogiczne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, gdyby zamierzał wykonać polecenie, po prostu zakomunikowałby to zarządowi, że je wykona i będzie wykonywał obowiązki w stoczni, powód natomiast nie podaje, że powiedział, że wykona polecenie.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania za pozwaną T.K. (1) i W. C. w zakresie spornej kwestii dotyczącej tego, czy powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci niewykonania przedmiotowego polecenia wykonania obowiązków służbowych w siedzibie klienta - Stoczni na terenie G., albowiem były one logiczne i spójne, po części zgodne ze sobą, po części uzupełniały się ze sobą. W zeznaniach członkowie zarządu pozwanej jednoznacznie wskazali, że w związku z odmówieniem przez powoda wykonania polecenia, po przeprowadzeniu rozmowy powoda z całym zarządem, podjęto decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, przedstawiając powodowi dwie propozycje tego rozwiązania, z uwagi na jego staż pracy za porozumieniem stron i bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Z uwagi na charakter wykonywanej pracy istniała niewątpliwie konieczność obecności powoda w Stoczni, w celu wykonywania nadzoru nad tworzonym projektem, ponieważ pozwaną wiązała umowa z kontrahentem, a brak pracownika Stoczni, wiązał się z niezadowoleniem klienta i potencjalnymi stratami i wpływało to na wizerunek firmy pozwanej. Pracownicy, którzy mieli doświadczenie byli wysyłani przez pozwaną na nadzory do Stoczni. Nie dało się prawidłowo wykonać nadzoru bez oględzin projektu. Każdy z pracowników był prawidłowo informowany o możliwości wyjazdu do Stoczni na nadzór. Takie polecenia były wydawane wyłącznie ustnie. Powyższe koresponduje z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków.

Członkowie zarządu pozwanej nie mieli wątpliwości co do tego, że powód odmówił wykonania polecenia. Poproszono powoda o zdanie stanowiska pracy, co zostało sprawnie wykonane. Powód w żaden sposób nie próbował tej sytuacji ratować, nie powiedział, że pojedzie. Każdy z pracowników pozwanej wiedział, że odbywają się tego typu wyjazdy na teren, jest to normalna praktyka, projektanci rozumieją, że to docenienie ich umiejętności. Zdaniem członków zarządu pozwanej, bez wątplenia powód był świadomy tych obowiązków co do wykonywania pracy u klientów. Z dniem 4

kwietnia zarząd pozwanej nie zmienił zdania co do wydania powodowi polecenia wyjazdu na Stocznę, nie odwołał tego polecenia.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo S. R. jest bezzasadne i podlegało oddaleniu w całości.

Zgodnie z treścią art. 52. § 1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 3. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Aby więc móc uznać, iż pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, co było podstawą rozwiązania umowy o pracę z powodem konieczne jest wykazanie przez pozwanego, iż naruszenie to nastąpiło umyślnie albo przez lekkomyślność lub niedbalstwo pracownika.

Podkreślenia wymaga, iż przy ocenie ciężkości naruszenia obowiązku należy brać pod uwagę przede wszystkim stopień winy pracownika, stopień natężenia złej woli, które muszą być znaczne.

Wskazać należy, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być przy tym takie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które wywołuje istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie podwładnego powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok SN z dn. 20.01.2015r., I PK 137/14, LEX nr 1652711).

W każdym przypadku oceny ciężkości naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego decydującym kryterium jest wina. Ciężkie naruszenie ma miejsce w przypadku zaistnienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (wyrok SN z dn. 12.11.2014r., I PK 85/14, LEX nr 1551474).

Przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu orzekającego w sprawie. W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., analizując przyczynę rozwiązania stosunku pracy i jej skonkretyzowanie należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być krótkie, a nawet lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały, co się za nim kryje (wyrok SN z dn. 28.10.2014r., II PK 298/13, LEX nr 1552144)

W zakresie podstawowych obowiązków pracownika sąd zważył, iż zgodnie z treścią art. 100.

§ 1 kp 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.

§ 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Konsekwencją powyższej regulacji jest to, iż postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności.

Stosownie do treści art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. W przepisie wskazane są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku, sygnatura akt I PKN 193/97, OSNP z 1998 roku, nr 9, poz. 269).

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 bądź też na rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, sygnatura akt I PKN 169/99, OSNP z 2000 roku, nr 20, poz. 746).

Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

W świetle powyższego to na pozwanym w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar udowodnienia przyczyn podanych powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

Pozwany wskazał, iż rozwiązuje z powodem umowę o pracę bez okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez niewykonanie przez pracownika polecenia wykonywania swoich obowiązków służbowych w siedzibie klienta na terenie G., wydanego przez bezpośredniego przełożonego.

Przyczyna była jasna, konkretna, wskazuje podstawowe obowiązki pracownicze, które zostały naruszone oraz szczegółowo wskazane jest na czym polegało ich naruszenie. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w sprawie należy też wskazać, że z dowodów zgromadzonych w aktach sprawy wynika jednoznacznie, że przyczyna

ta była prawdziwą przyczyną rozwiązania umowy , jak i przyczyną , która rzeczywiście doprowadziła do rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie natychmiastowym.

Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest podporządkowanie. **Powołany art. 100.** § 1 kp stanowi , iż 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. Pracownik jest obowiązany wykonywać polecenia pracodawcy w zakresie , w jakim dotyczą one wykonywanej przez niego pracy , a co za tym idzie pracownik nie ma uprawnienia do dyktowania warunków pracodawcy, na jakich chciałby, aby praca była wykonywana. To pracodawca jest uprawniony i ustala te warunki , w przypadku powoda wzmianka o miejscu wykonywania pracy poza biurem pozwanej zawarta była już w umowie o pracę, jak wynika z zeznań świadków praca na stanowisku projektanta charakteryzuje się tym , iż na etapie wdrożenia projektu , wykonuje on nadzór na statku .

Powód w dniu 4 04 2016r. swoim zachowaniem warunkował wykonanie polecenia od wydania go na piśmie przez pozwaną , a wobec niewydania polecenia na piśmie nie wyraził gotowości wykonania polecenia u kontrahenta, co strona pozwana słusznie uznała za nieuprawnioną odmowę wykonania polecenia prezesa zarządu. Na spotkaniu z zarządem powód był nadto pytany , czy zdaje sobie sprawę z konsekwencji odmowy wykonania polecenia , na co stwierdził, że jest dobrze przygotowany.

W ocenie sądu, powód świadomie i celowo odmówił realizacji woli pracodawcy wyrażonej ustnie . Wina powoda jest oczywista.

Polecenie wydane przez pozwaną dotyczyło podstawowego obowiązku powoda, jakim było sprawowanie nadzoru nad wdrażanym projektem.

Praca, jaką wykonywał powód odpowiadała jego kwalifikacjom, wykonywał on u kontrahenta tę samą pracę, co w siedzibie pozwanej. Polecenie to nie było sprzeczne z przepisami prawa ani umową o pracę. Pozwana jako pracodawca powoda nie miała obowiązku wydawania powodowi polecenia służbowego na piśmie. Wystarczającym było wydanie takie polecenia ustnie.

W przedmiotowej sprawie istniała uzasadniona potrzeba pracodawcy skierowania pracownika do innego miejsca wykonywania pracy. Potrzebą taką było, jak wcześniej wskazano, wykonywanie niektórych prac projektowych w miejscu budowy statku, co wiązało się z istotą procesu projektowego w miejscu budowy statku oraz potrzebą osobistej komunikacji projektanta z osobami budującymi statek oraz przedstawicielami inwestora – kontrahenta pozwanej. Wykonywana przez powoda praca nie różniła się niczym od pracy, jaką pracownik miał określoną w umowie i wykonywał na miejscu – w siedzibie pracodawcy. Jediną różnicą było to, iż miejsce wykonywania pracy było inne.

Powierzenie pracownikowi pracy w miejscu innym niż zakładzie pracy, tj. u kontrahenta pozwanej w 2016r. nie przekroczyło 3 miesięcy. W 2016r. powód po raz pierwszy skierowany został do pracy u kontrahenta pozwanej dnia 7 stycznia 2016r. k. 56 , co oznacza, iż do dnia 4 kwietnia 2016r. nie upłynęły jeszcze trzy miesiące. Dodać też należy , iż w okresie tym miały również miejsce nieobecności powoda w pracy.

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 kp mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 roku, I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). Muszą one być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Nadto konieczne jest aby naruszenie obowiązków pracowniczych miało charakter ciężki, który wyrażać się musi rażącym niedbalstwem lub winą umyślną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746).

Okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy pomiędzy powodem, a pozwanym niewątpliwie spełniają przesłanki nakazujące zakwalifikowanie działań powoda, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd zważył, iż zeznania świadków słuchanych w toku postępowania i członków zarządu pozwanej w powiązaniu z materiałem z dokumentów potwierdziły zasadność zarzutu pracodawcy w stosunku do powoda – niewykonania polecenia ustnego, które stanowiło podstawowy obowiązek pracownika. W związku z tym, że powód zaniechania stanowiącego podstawę rozwiązania stosunku pracy dopuścił się celowo i świadomie a więc umyślnie, spełniona została również przesłanka zawinienia, działanie powoda w istotny sposób naruszało interes pracodawcy, który m.in. świadczy usługi w zakresie projektowania systemów i urządzeń elektrycznych, radia i łączności i istnieje potrzeba wykonywania nadzoru nad projektem bezpośrednio u kontrahenta co jest normalną praktyką, jest objęte umową z kontrahentami i ma znaczenie dla wizerunku pozwanej.

Reasumując powyższe Sąd oddalił powództwo S. R. w całości uznając je za całkowicie bezzasadne, o czym orzeczono w wyroku na mocy art. 58 k.p. w zw. z art. 56 k.p. i 52 §1 pkt 1 k.p. a contrario.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie II wyroku na mocy art. 98 kpc i art. 99 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu w wysokości potrójnej stawki minimalnej z uwagi na nakład pracy przyczynienie się pełnomocnika pozwanego do wyjaśnienia sprawy.