

## UZASADNIENIE

A. B. pozwem z dnia 13 listopada 2015 roku wniósł odwołanie od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwaną Zakład (...) w Leśnie Górnym i zażądał przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W uzasadnieniu wskazał, iż wykonując pracę był zdyscyplinowany i koleżeński, a także wykonywał na rzecz pozwanego szeroki zakres prac, z zachowaniem wysokiego bezpieczeństwa pracy oraz wysokiej wydajności, a nadto przez cały okres wykonywania pracy nie otrzymał żadnej kary porządkowej. Powód podkreślił, iż jego zachowanie stanowiące podstawę złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia nie może być zakwalifikowane jako ciężkie i zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych. Dodał, że użyte przez niego sformułowania mieszczą się w przyjętym w zakładzie pracy sposobie komunikowania się oraz że nie było jego intencją używanie gróźb wobec przełożonego, a gdyby wiedział, że jego słowa zostaną w taki sposób odebrane, nigdy by ich nie użył.

Strona pozwana, kwestionując żądanie powoda co do zasady, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu złożonej odpowiedzi na pozew poniesiono, iż nieprawdą jest, jak wskazuje powód, że nie otrzymał on przez cały okres wykonywania pracy żadnej kary porządkowej, bowiem w ciągu ostatniego roku powód był karany aż dwukrotnie. Strona powodowa podniosła, iż sam fakt, że w ramach normalnych kontaktów pracowniczych pracownicy mieliby posługiwać się wyrazami wulgarnymi, nie uzasadnia ich używania wobec bezpośredniego przełożonego w zakresie wyrażania swojej dezaprobaty, co do treści podjętej decyzji, czym innym bowiem zdaniem pozwanego są normalne kontakty między pracownikami, a czym innym kwestie podległości pracowniczej. Odnosząc się do słów powoda mających stanowić groźby wobec przełożonego wskazano, że ich wypowiedzenie ma takie samo znaczenie zarówno przez pracownika fizycznego jak i biurowego, wywołuje bowiem takie same konsekwencje jeżeli chodzi o odczucia i stan zagrożenia osoby, do której są one kierowane. Jednocześnie z powyższym podkreślono, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy spełnia wszelkie wymogi wskazując konkretne przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy i wskazano, że zachowanie pozwanego stanowiące podstawę złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy z całą pewnością należy uznać za ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracownika co najmniej w postaci rażącego niedbalstwa.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

A. B. był zatrudniony w Zakładzie (...) w Leśnie Górnym począwszy od dnia 24 kwietnia 2006 r., na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, w pierw na stanowisku sortowacza, a następnie operatora-sortowacza. Od 1 lipca 2006 roku obowiązywała umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

### ***Niesporne, a nadto:***

- umowa o pracę – k. 8B akt pracowniczych
- świadectwo pracy – k. 2C akt pracowniczych

W dniu 21 listopada 2014 roku A. B. została udzielona kara upomnienia za naruszenie § 12 pkt 2 Regulaminu pracy, tj. uszkodzenie łyżki ładowarki. Kolejną karę upomnienia otrzymał w dniu 23 kwietnia 2015 roku za naruszenie § 12 pkt 3 Regulaminu pracy, tj. za nieprzybycie do pracy w dniu 11 kwietnia 2015 roku w ramach wyznaczonej przez pracodawcę pracy w godzinach nadliczbowych.

### ***Dowód:***

- kara upomnienia – k. 8gB akt pracowniczych

- kara upomnienia – k. 94B akt pracowniczych

W dniu 29 października 2015 roku około godziny 14.00 A. B. silnie wzburzony wszedł do pomieszczenia na terenie zakładu pracy, w którym znajdowali się R. W. zatrudniony na stanowisku mistrza, będący jego bezpośrednim przełożonym, R. G. zatrudniony na stanowisku mistrza innej zmiany, M. P. zatrudniony na stanowisku operatora urządzeń do segregacji - brygadzisty i P. W. zatrudniony na stanowisku operatora urządzeń do segregacji. W pomieszczeniu odbywało się przekazywanie zmian.

Przyczyną jego zdenerwowania było nieprzyznanie mu premii za to, że w sposób uniemożliwiający jego identyfikację podpisał się pod protokołem przekazania sprzętu, który obsługiwał (parafą). Po wejściu do pokoju krzyknął do swojego przełożonego R. W.: „ciebie chyba pojechało, że zabrałeś mi premię za podpisy w książkach”.

***Dowód:***

Notatka służbowa R. G. – k. 22

Notatka służbowa R. W. – k. 23

Zeznania świadka R. W. – k. 47v-48

Zeznania świadka R. G. – k. 48-48v

Zeznania świadka M. P. – k. 46-46v

Zeznania świadka P. W. – k. 47-47v

Zeznania powoda A. B. – k. 48v-49

Od razu po wypowiedzeniu tych słów A. B. opuścił pomieszczenie nie czekając na żadną odpowiedź. R. W. wyszedł za nim do klatki schodowej, a wtedy usłyszał od A. B.: „uważaj gdzie chodzisz, bo coś ci się może stać”. Przełożony zakomunikował pracownikowi, że użyte słowa stanowią groźbę.

***Dowód:***

Notatka służbowa R. G. – k. 22

Notatka służbowa R. W. – k. 23

Zeznania świadka R. W. – k. 47v-48

Zeznania świadka R. G. – k. 48-48v

Po tym zdarzeniu, w obawie przed uszkodzeniem swojego samochodu, R. W. wykonał kilka jego fotografii, po czym wezwał do siebie A. B. licząc na to, że przeprosi za wcześniejsze swoje słowa i z nich się wycofa. Pracownik zapytał przełożonego, dlaczego robił zdjęcia samochodu i czy obawia się, że mógłby go uszkodzić. Na pytanie przełożonego, czy wolałby coś zrobić mu osobiście, odpowiedział: „pewnie, że tak”. Podczas tej rozmowy A. B. nie przeprosił swojego przełożonego i nie wycofał się z wcześniej użytych gróźb. Pracownik złożył przełożonemu przeprosiny dopiero po zapoznaniu się ze sporządzonymi notatkami służbowymi dotyczącymi zajścia z dnia 29 października 2015 roku.

***Dowód:***

Notatka służbowa R. W. – k. 23

Zeznania świadka R. W. – k. 47v-48

Zeznania świadka R. G. – k. 48-48v

Przesłuchanie powoda A. B. – k. 48v-49

Przesłuchanie J. N. za stronę pozwaną – k. 49-49v

Pracownicy Zakładu (...) w Leśnie Górnym w rozmowach między sobą używają wulgaryzmów. Zdarzało się, że wulgaryzmy były używane również w rozmowach pomiędzy A. B., a jego przełożonym R. W.. Nie był to jednak uznawany sposób komunikowania się pomiędzy pracownikami, a ich przełożonymi. Wulgaryzmów nie stosował wobec podległych mu pracowników R. G..

**Dowód:**

Zeznania świadka S. T. – k. 46v-47

Zeznania świadka R. W. – k. 47v-48

Zeznania powoda A. B. – k. 48v-49

W opinii wydanej na prośbę dyrektora Zakładu (...) w Leśnie Górnym dotyczącej zamiaru rozwiązania umowy o pracę z A. B., związek zawodowy (...) wyraził pozytywne zdanie na temat pracownika i wskazał, że w opinii związku zawodowego rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika nie jest adekwatne do rangi wydarzenia z dnia 29 października 2015 roku.

**Dowód:** pismo związku zawodowego z dnia 3 listopada 2015 roku – k.12

Pismem z dnia 6 listopada 2015 roku pracodawca złożył A. B. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę rozwiązania umowy wskazując mające miejsce w zakładzie pracy zdarzenie z dnia 29 października 2015 roku, w ramach którego wobec swojego bezpośredniego przełożonego – mistrza R. W., w obecności innych współpracowników, pracownik użył słów powszechnie uważanych za obraźliwe, a nadto posłużył się groźbami, których charakter, sposób wypowiedzenia i okoliczności mogą budzić uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa.

**Dowód:** oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 11

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Przedmiotem niniejszego postępowania była zgodność z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika w trybie przewidzianym przez przepis art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Roszczenie powoda wynikało z przepisu art. 56 § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w przywołanym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zostały uregulowane w powyżej wskazanym art. 52 k.p. Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Stosownie do § 2 tego artykułu 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.

W ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych dokonany z winy pracownika, występuje aspekt podmiotowy i przedmiotowy. W ujęciu podmiotowym akcent położony jest na stopień winy pracownika, który musi

mieć postać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. (por. wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r. I PKN 193/97). Przy czym przez rażące niedbalstwo rozumie się taką postać winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast jeżeli sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi można mu przypisać winę umyślną (por. wyrok SN z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00). W ujęciu przedmiotowym natomiast ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych objawia się w stopniu zagrożenia interesów pracodawcy lub narażeniu pracodawcy na szkodę (por. wyrok SN z dnia 16 listopada 2006r. II PK 76/06). Wystarczającym jest przy tym samo narażenie na szkodę, bez konieczności jej spowodowania.

Przy ocenie bezprawności, tzn. naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy badać jednostkowy czyn będący przedmiotem zarzutu, a nie przebieg dotychczasowej pracy (por. wyrok SN z dnia 2 grudnia 2004 r., I PK 86/04), na który powoływał się powód w swoim pozwie.

Powodowi zostało zarzucone, że dniu 29 października 2015 roku użył on wobec swojego bezpośredniego przełożonego – w obecności innych współpracowników – słów powszechnie uważanych za obraźliwe, a nadto posłużył się groźbami, których charakter, sposób wypowiedzenia i okoliczności mogą budzić uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa.

Argumentacja powoda opierała się z kolei na twierdzeniu, że używanie wulgaryzmów było dopuszczalne w przyjętym sposobie komunikowania się w jego zakładzie pracy, również pomiędzy szeregowymi pracownikami a ich przełożonymi, a nadto że jego zachowaniu, które miało stanowić jedynie przejaw krytyki działań przełożonego we wskazanej dopuszczalnej w ramach stosunków panujących w zakładzie pracy formie, nie można przypisać ciężkiego i zawinionego naruszenia obowiązków. Powód podkreślał, że nie wiedział, iż jego wypowiedź zostanie odebrana jako groźba oraz że może ona zostać spełniona i wskazał, że gdyby choć przypuszczał jaka będzie reakcja przełożonego to słów tych by nie wypowiedział.

Z przedstawioną argumentacją powoda nie sposób się zgodzić. Odnosząc się do twierdzeń dotyczących przyjętego sposobu komunikowania się w zakładzie pracy, słuszne jest stanowisko pozwanego, iż należy odróżnić relacje pomiędzy współpracownikami od relacji pracownika z przełożonym. Podstawową różnicą pomiędzy wymienionymi rodzajami relacji jest treść przekazywanych w ich ramach komunikatów, która w przypadku drugiej z nich jest uwarunkowana podstawową cechą stosunku pracy, jaką jest podległość służbowa. Wskazana treść komunikatów, charakteryzująca się między innymi wydawaniem poleceń, czy udzielaniem upomnień, determinuje również formę komunikacji. Dla dobra zakładu pracy, a ściśle sprawności jego funkcjonowania i prawidłowego sposobu zarządzania nim, konieczne jest zachowywanie porządku oraz szacunek w relacjach z przełożonymi. Zachowanie powoda polegające na publicznym używaniu wulgaryzmów wobec swojego bezpośredniego przełożonego w nie budzący wątpliwości i jednoznaczny sposób godzi w interesy pracodawcy. Należy podkreślić, iż wulgaryzmy nie były przez powoda użyte w specyficznie rozumianych celach komicznych, czy też jako zwykłe formy opisywania rzeczywistości, a służyły wyraźnemu wzmocnieniu personalnie skierowanemu do przełożonego przekazu zawartego w wypowiedzi pracownika, który sprowadzał się do pretensji o nieprzyznanie mu premii do wynagrodzenia. Ta też okoliczność – w związku z publicznym charakterem wypowiedzi powoda – podnosi ciężar dokonanego przez powoda naruszenia interesów pracodawcy oraz do naruszenia podstawowego obowiązku pracownika, jakim jest dbałość o zasady współżycia społecznego w zakładzie (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.). Podkreślić przy tym należy, iż w ocenie Sądu miało w opisanej sytuacji miejsce nie zagrożenie przedstawionego interesu pracodawcy, a jego naruszenie. Aktualność takie stanowiska w relacjach panujących w pozwanym zakładzie pracy wymownie potwierdzają zeznania długoletniego jego pracownika S. T., który podkreślił, że inaczej niż z współpracownikiem, „w rozmowie z majstrem się nie przeklinało – to był temat zakazany, bo mogły być sankcje”. Używanie spersonalizowanych i skierowanych indywidualnie do przełożonego wulgaryzmów osłabia jego autorytet wobec pozostałych pracowników, a tym samym utrudnia bieżącą organizację pracy.

Okoliczność publicznego używania wulgaryzmów wobec przełożonego jest jednak wtórna wobec zastosowanych przez powoda (również publicznie) gróźb. Sam fakt ich użycia przez powoda nie ulega wątpliwości, co jednocześnie potwierdził powód w złożonym zeznaniu. Słowa powoda zostały odebrane przez jego bezpośredniego przełożonego jako groźby, o czym R. W. jasno zakomunikował bezpośrednio po ich użyciu przez powoda. Wskazać przy tym należy, że A. B. otrzymał czas na wycofanie się z wypowiedzianych słów, które mogły paść pod wpływem chwilowego wzburzenia.

Jeśli zagrożenie przełożonemu nie było zamierzone i padłoby pod wpływem impulsu, to zapewne powód podczas drugiej rozmowy ze swoim przełożonym odbytej w dniu 29 października 2015 roku przeprosiłby za swoje słowa i dał R. W. jednoznacznie i w sposób nie pozostawiający miejsca na domysły do zrozumienia, co miało być jego intencją. Tymczasem powód nie tylko nie przeprosił przełożonego ani nie wycofał swoich gróźb, ale je podtrzymał sygnalizując, iż dopuszcza myśl o wyrządzeniu szkody na osobie R. W..

Otwarty katalog podstawowych obowiązków pracowniczych wymieniony w art. 100 § 2 k.p., obejmuje między innymi dbanie o dobro zakładu pracy, ochronę jego mienia oraz przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Z kolei na podstawie art. 100 § 1 pkt. 6 k.p. pracownik zobowiązany jest do przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy.

Jak to już zostało wskazane, dla ustalenia, iż doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, zachowanie pracownika powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy (wyroki SN z dnia 23 września 1997 r. I PKN 274/97 oraz z 12 czerwca 1997 r. I PKN 211/97). Zarówno podmiotowe, jak i przedmiotowe znamiona zarzucanego pracownikowi przez pracodawcę naruszenia powinny być wykazane przez pracodawcę.

Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego powód A. B. w dniu 29 października 2015 roku zarówno ubliżył swojemu przełożonemu R. W., używając słów uważanych powszechnie za wulgarne i obelżywe – okazując mu tym samym swój lekceważący stosunek, jak i użył wobec niego bezprawnych gróźb. Zdarzenie miało miejsce w zakładzie pracy, w czasie pracy i w obecności innych pracowników pozwanego zakładu. Wbrew twierdzeniom powoda zaistniała sytuacja nie mieściła się w ramach zwykłego sposobu komunikacji przyjętego u pracodawcy. Powód nadto bezpośrednio po zdarzeniu zbagatelizował je, a wyrażoną po kilku dniach (po zakończeniu dochodzenia i sporządzeniu notatek) skruchę należy oceniać wyłącznie przez pryzmat skutku wyciągniętych wobec niego przez pracodawcę konsekwencji. Skrucha ta była więc działaniem obliczonym jedynie na uzyskanie efektu, bez waloru spontaniczności i szczerości.

W świetle powyższych okoliczności zdaniem Sądu pozwany miał faktyczne i prawne podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Podkreślić należy, iż pracodawca, zgodnie z art. 94 pkt. 10 k.p., ma obowiązek wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, a obowiązek poszanowania przez niego godności i innych dóbr osobistych pracownika podniesiony jest do rangi podstawowych zasad prawa pracy (art. 11 § 1 k.p.). Pracodawca jest zobowiązany do podjęcia takich działań, które niepożądanym zjawiskom w procesie pracy położą kres, włącznie z niezwłocznym rozwiązaniem umowy o pracę z tym pracownikiem, który prawidłowy proces pracy zakłóca (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 roku, sygn. I PK 290/2004). Nadto utrzymywanie stosunków służbowych pomiędzy pracownikami a ich przełożonymi w ramach zapewniających sprawne zarządzanie zakładem jest jednym z niepodważalnych interesów pracodawcy.

W ocenie Sądu powodowi należy przypisać znaczny stopień nasilenia złej woli w postaci winy umyślnej, która wynika z całokształtu okoliczności związanych z jego zachowaniem. Powód lekcewałby następstwa swego działania, nie widział nic złego w słowach, które wypowiadał w obecności innych pracowników, o czym świadczy jego zachowanie podczas drugiej rozmowy z przełożonym. Celowo zmierzał lub co najmniej się godził na to, by znieważać oraz zastraszyć swojego przełożonego. Nie sposób przychylić się do twierdzeń strony powodowej, jakoby niższe wymogi stawiane szeregowym pracownikom mogły stanowić usprawiedliwienie dla stosowania gróźb i obelg. Obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego spoczywa także na pracodawcy (art. 94 pkt 10 k.p.).

Zachowanie powoda nie mieści się w kategorii ani przestrzegania zasad współżycia społecznego, ani – w kontekście dbałości o dobro pracodawcy – w kategorii sumiennego i starannego wykonywania pracy, a zatem prowadzi do konkluzji, że narusza ono obowiązki pracownicze. Takie postępowanie powoda znajduje potwierdzenie nie tylko w zeznaniach poszkodowanego R. W., ale również w złożonych w sprawie zeznaniach pozostałych świadków.

Jeżeli powód był niezadowolony z faktu nie przyznania mu premii, to stosownym instrumentem w tym zakresie było odwołanie się od decyzji mistrza do kierownika lub dyrektora zakładu, czy choćby rzeczowa rozmowa na ten temat. Wysoce naganny sposób postępowania powoda, polegający na zachowaniu mogącym spełniać nawet znamiona przestępstwa wobec swojego przełożonego, z pewnością nie znajduje usprawiedliwienia z negatywnej decyzji premiowej.

W konsekwencji powództwo oddalono.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. 98 § 1 i 3 kpc. Na koszty te składało się wynagrodzenie radcy prawnego w kwocie 180 zł (§ 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu – Dz. U. z 2002 r., nr 163, poz. 1349 z późn. zm. w brzmieniu obowiązującym od 11 sierpnia 2015 r.). Nadmienić należy, iż dla spraw o przywrócenie do pracy, jak i o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę – jako zupełnie jednorodnych – stosuje się jednolitą stawkę kosztów zastępstwa procesowego (tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02).

## ZARZĄDZENIE

1. odnotować,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda,
3. przedłożyć z apelacją lub za 21 dni.

14 kwietnia 2016 r.