

Sygn. akt IV P 80/23

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2024r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

**Przewodniczący** SSR Bożena Makowczenko

Ławnicy Robert Jarosław Duszyński, Grażyna Lelental

Protokolant st. sekr. sąd. Justyna Kurzynowska-Lubecka

po rozpoznaniu w dniu 24 września 2024r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **T. S.**

przeciwko **(...) J., (...), (...) Spółka Jawna z/ s w W.**

o odszkodowanie

1. Powództwo oddała.

2. Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2700 zł ( dwa tysiące siedemset 00/100 złotych ) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

R. D. B. G. L.

**Sygn. akt IV P 80/ 23**

## UZASADNIENIE

Powód **T. S.** w pozwie z dnia 29 listopada 2023r. wnosił o zasądzenie na jego rzecz kwoty 13900 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu podnosił, że zatrudniony był w pozwanej spółce od października 2019r. a jego umowa była umową o pracę na czas nieokreślony. Pismem z dnia 30 października 2023r. doręczonym w dniu 13 listopada 223r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powód kwestionuje powyższe wypowiedzenie. Podał, że do nieporozumień między stronami doszło na tle złych warunków pracy. Zaprzeczył powód jakoby miał zaprzestać wykonywania pracy. Z powodu złego stanu zdrowia przebywał na zwolnieniu lekarskim, do którego miał prawo. Wszystkie dni nieobecności miał usprawiedliwione.

Przyznał, że w dniu 30 października 2023r. opuścił miejsce pracy, ale ze względu na brak możliwości porozumienia co do polepszenia jego warunków pracy. Lakiernia miała być wyremontowana w sierpniu w czasie gdy pracownicy byli na urloпах. Do remontu jednak nie doszło i fakt ten spotęgował konflikt. Następnie powód wielokrotnie prosił

pracodawcę o doprowadzenie lakierni do stanu użyteczności tak by spełniała ona warunki bhp. Powód niepokoił się o swoje zdrowie. Pozwana nie zwracała jednak uwagi na prośby powoda. Stąd też w dniu 30 października 2023r. w złości opuścił swoje stanowisko pracy. Nie miał jednak na celu rezygnacji z pracy a jedynie wymuszenie na pozwanej remontu lakierni.

Pozwany pracodawca – **O. Y. J., (...), (...) Sp. Jawna w W.** – w odpowiedzi na pozew powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości. Wniósł też o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podał, że strony łączyła umowa o pracę z dnia 1 stycznia 2023r. zawarta na czas nieokreślony. Powód zatrudniony był na stanowisku pracownika technicznego a do jego obowiązków należało m.in. składanie, lakierowanie i szlifowanie mebli jachtowych. Powód miał wykonywać swoje obowiązki w miejscu pracy tj. w hali produkcyjnej położonej przy ul. (...) w G., 5 dni w tygodniu, w konkretnych ustalonych godzinach.

Pismem z dnia 30 października 2023r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako uzasadnienie wypowiedzenia wskazano działanie na szkodę pracodawcy poprzez nieuzasadnione zaprzestanie przez pracownika wykonywania obowiązków służbowych a tym samym narażenie spółki na nieterminową realizację produkcji, niesubordynację, opuszczenie stanowiska i miejsca pracy bez poinformowania przełożonego, które to miało miejsce w dniu 30 października 2023r w godzinach pracy.

Podniósł dalej pozwany, że wbrew twierdzeniom powoda stan faktyczny w kontekście jego zachowania, relacji z pracodawcą oraz przebiegu stosunku pracy, przedstawiał się zupełnie inaczej niż opisuje to powód. Podkreślił, że przed 30 października 2023r. powód wielokrotnie wychodził w ten sam sposób i porzucał swoje obowiązki. Przykładowo w dniu 27 września 2023r. powód opuścił miejsce pracy bez zgody pracodawcy gdyż uznał, że „śmierdzi mu na hali” przy czym nie poprosił, nie zażądał przesunięcia prac na inną halę gdzie mógł swobodnie pracować. W tym dniu pozwany wysłał do PUP w G. ogłoszenie oferty na stanowisko lakiernik gdyż pracodawca nie miał pewności czy następnego dnia powód stawi się do pracy. Od września 2023 roku powód opuścił 11 dni pracy nie usprawiedliwiając swojej nieobecności.

Podał dalej pozwany, że T. O. osobiście widział jak pod sklepem, w czasie pracy, w samochodzie swojego brata A. S. powód pił piwo. Powód wiedział o zakazie opuszczania miejsca pracy w czasie przerwy śniadaniowej w celu zrobienia zakupów jednak nigdy nie uznawał i nie przestrzegał tego zakazu świadomie go ignorując.

Zaprzeczył też pozwany jakoby powód ubiegał się o polepszenie warunków pracy. Przyznał pozwany, że w części stolarni, w lakierni niesłużącej stałej pracy pracowników, rozszczelnił się dach i pojawiła się niewielka ilość pleśni w tym pomieszczeniu, która jednak nie stwarzała większego zagrożenia dla pracowników z uwagi na stosunek jej niewielkiej ilości do wielkości hali produkcyjnej. Ponadto ściana przedstawiona przez powoda jest odrapana a nie pokryta pleśnią. Stanowisko, na którym powód był zatrudniony, obejmowało prace związane z lakierowaniem przez określoną liczbę godzin miesięcznie, jednak głównie skupiało się na innych czynnościach, takich jak szlifowanie czy klejenie, które odbywały się w innej części hali produkcyjnej niż ta, w której pojawiła się pleśń. T. O. wielokrotnie zwracał powodowi uwagę i prosił go żeby ten wykonywał także inne prace montażowe, ale powód przyjmował te propozycje niechętnie i często odmawiał.

Ponadto, badanie środowiska pracy w dniu 3 lutego 2023r. wykonane przez firmę (...) potwierdziło, że warunki pracy zgodne są z normami.

Dalej pozwany podał, że wszystkie spięcia między przełożonymi powoda a nim samym miały źródło w niespełnianiu przez niego swoich obowiązków w należyty sposób, opuszczania miejsca pracy czy też pozostawiania pod wpływem alkoholu.

Wyjaśniając przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę podał pozwany, że po przedłużającym się okresie nieobecności spowodowanym zwolnieniami lekarskimi powód stawił się do pracy w dniu 30 października (...) około godziny 7 rano. Nie przestrzegając procedury przebrania się w wymagane ubranie robocze wszedł na teren hali produkcyjnej z plecakiem na ramieniu i skierował się ku idącemu T. O., wykrzykując wulgarne wyzwiska. W celu uniknięcia eskalacji konfliktu i rozwiązania problemu T. O. zaproponował powodowi prywatną rozmowę w biurze, podczas której sugerował mu że może zrezygnować z pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powód odmówił i opuścił miejsce pracy porzucając swoje obowiązki.

W ocenie pozwanego opisane zachowanie powoda zmusiło pozwanego do rozwiązania umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wskazał, że po dniu 30 października 2023r. powód nie kontaktował się z pozwanym, nie stawiał się do pracy i nie próbował wyjaśnić zaistniałej sytuacji.

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

Poza sporem pozostawało, że powód T. S. zatrudniony był w pozwanej spółce od dnia 26 października 2020r. kiedy to zawarta została między stronami umowa o pracę na okres próbny do dnia 25 stycznia 2021r. Powód zatrudniony został jako pracownik techniczny.

Miejscem pracy powoda były pomieszczenia dwóch hal produkcyjnych znajdujących się przy ulicy (...) w G., w których pozwany pracodawca produkuje łodzie jachtowe.

Następnie, w dniu 26 stycznia 2021r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 25 stycznia 2023r. Stanowisko powoda i jego miejsce pracy pozostało bez zmian.

W dniu 9 stycznia 2023r. zawarta została przez strony umowa o pracę na czas nieokreślony, w które także wszystkie warunki zatrudnienia powoda określone w poprzednich umowach pozostały bez zmian.

/dowód: umowy o pracę powoda – akta osobowe powoda/

W październiku 2023 roku powód od dnia 13 października 2023r. do 20 października 2023r. oraz od 24 października 2023r. do 27 października 2023r. (piątek) przebywał na zwolnieniu lekarskim. Pierwszym dniem jego pracy po tym zwolnieniu był 30 października 2023r. Powód w zakładzie pracy pojawił się przed godziną 7.00. Wszedł na halę i zaraz z niej wyszedł. Nie podpisał listy obecności ani nie udał się do szatni celem przebrania się w ubranie robocze. Wszedł do drugiej hali, w której przebywał jego bezpośredni przełożony a jednocześnie jeden ze współników pozwanej spółki (...). Podeszedł do niego i podniesionym głosem wyzywał go słowami wulgarnymi. Krzyczał do niego między innymi: "za chwilę zrobię tu zebranie i powiem wszystkim jakim jesteś h...". T. O. wyprowadził powoda z hali w pobliże biura i oświadczył, że jeśli powód nie chce pracować w spółce może się zwolnić. Powód odpowiedział, że nie potrzebuje żadnych dokumentów po czym wyszedł z zakładu. Tego dnia i w dniach następnym nie pojawiał się w pracy i nie kontaktował się z pracodawcą.

/dowód: zeznanie św. M. K. k. 55v- 56, M. K. k. 56, K. T. k. 57-57v, zeznanie powoda k. 60-61, pozwanego k. 61- 61v/

Pismem z dnia 30 października 2023r. doręczonym powodowi w dniu 13 listopada 2023r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Podał pozwany w oświadczeniu, że do naruszenia obowiązków doszło w wyniku działalności na szkodę pracodawcy poprzez nieuzasadnione zaprzestanie przez pracownika wykonywania obowiązków służbowych a tym samym narażenie spółki na nieterminową realizację produkcji. Zarzucił nadto pozwany powodowi niesubordynacji, opuszczenie stanowiska i miejsca pracy bez poinformowania przełożonego co miało miejsce w dniu 30 października 2023r. w godzinach pracy.

/dowód: kopia oświadczenia k. 5/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo powoda należało oddalić wobec tego, iż dokonane wobec powoda oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia Sąd ocenił jako uzasadnione.

Na wstępie Sąd pragnie zauważyć, że zgodnie z art. 22kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Ponadto, każde uchybienie pracownika w wykonywaniu obowiązków uprawnia pracodawcę do reakcji na owo uchybienie, która to pozostaje do niego adekwatna. Te reakcje pracodawcy mogą być różne. Może to być zatem albo zastosowanie wobec pracownika kary porządkowej czy też rozwiązanie stosunku pracy poprzez wypowiedzenie umowy o pracę lub bez zachowania okresu wypowiedzenia. O formie reakcji decyduje rzecz jasna pracodawca a w przypadku zakwestionowania pracownika decyzji pracodawcy do Sądu, podlega ona ocenie tego Sądu.

W omawianej sprawie mamy do czynienia z oświadczeniem o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Przyczyną w nim podaną, a która spowodowała taką decyzję pracodawcy, było zachowanie się powoda w dniu 30 października 2023r. Otóż, przede wszystkim pozwany zarzucił powodowi, że tego dnia samowolnie opuścił zakład pracy a miało to miejsce w godzinach pracy. Zarzut ten dotyczy zatem naruszenia podstawowego obowiązku pracownika jakim jest świadczenie pracy na rzecz pracodawcy w miejscu i czasie do tego wyznaczonym. Powód, odnosząc się do tego zarzutu w zasadzie nie negował, że do takiego zachowania się po jego stronie doszło. Jak wyjaśniał, tego dnia przyszedł do pracy na godzinę 7.00, wszedł na halę produkcyjną nie podpisawszy listy obecności i nie zmieniając ubrania na ubranie robocze. Następnie z hali tej wyszedł i udał się do drugiej hali gdzie spotkał swojego przełożonego T. O., którego wulgarnie wyzwał po czym opuścił zakład pracy.

Taki właśnie przebieg wydarzeń potwierdził pozwany T. O., ale też świadkowie: M. K. (2), M. K. (3), K. T. (2). Świadczenie ci, będący pracownikami pozwanego, słyszeli wyzwiska kierowane przez powoda do pozwanego i widzieli jak powód wychodzi z zakładu pracy.

W tej sytuacji przyjąć należało, iż w dniu 30 października 2023r. około godziny 7.00 powód opuścił zakład pracy, nie podjął tego dnia pracy a na opuszczenie zakładu pracy nie miał zgody. Była to jego samodzielna decyzja. Takie zachowanie Sąd ocenił jako ciężkie naruszenie przez powoda jego podstawowych obowiązków. W tym zakresie przedstawiona przez pozwanego argumentacja jest jak najbardziej słuszna. Pracownik bez zgody swojego przełożonego nie może opuścić samowolnie zakładu pracy w czasie przeznaczonym na wykonywanie powierzonej pracy. Taka ocena oznacza, że pozwany pracodawca właściwie ocenił zachowanie powoda a tym samym mógł podjąć decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52§1kp.

Odnosząc się do argumentacji prezentowanej przez powoda, która miała wyjaśnić i usprawiedliwić opuszczenie przez niego zakładu pracy, Sąd pragnie wskazać, że jest ona chybiona.

Otóż, powód prezentował argumentację, iż jego zachowanie, jak to ujął, „było w złości” bowiem nie mógł pracować gdyż warunki pracy były nieodpowiednie. Zarzucał, że w pomieszczeniu, w którym lakierował poszczególne elementy łodzi, był grzyb, który ciągnął się w rogu ściany od sufitu do podłogi. Pozwany tego nie negował, ale wyjaśniał powody, dla których odciążało się w czasie usuwanie grzyba - wiązało się to bowiem z naprawą przeciekającego dachu stanowiącego współwłasność kilku podmiotów co generowało problemy w naprawie i wydłużało proces naprawy dachu. Na chwilę obecną dach jest naprawiony.

Odnosząc się do tego argumentu wskazać należy, iż oczywistym jest, że warunki pracy w jakich pracownik ma pracę wykonywać powinny być odpowiednie i spełniać wszystkie normy w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W sytuacji kiedy to pracownik stwierdza, że jego warunki pracy nie są prawidłowe ma prawo do tego aby domagać się od pracodawcy ich naprawienia a w przypadku braku tego efektów ma narzędzia w postaci chociażby skargi do Państwowej Inspekcji Pracy czy innych organów. Z pewnością pracownik nie może samowolnie opuszczać

swojego stanowiska pracy nawet jeśli uważa, że te warunki nie są właściwe. Inaczej byłoby gdyby warunki te stanowiły bezpośrednie zagrożenie życia pracownika. Wtedy to takie opuszczenie miejsca pracy byłoby usprawiedliwione. W omawianej sprawie z pewnością tak nie było a powód lakonicznie tylko i ogólnikowo wskazywał, że był grzyb.

Argumentacja powoda była, zdaniem Sądu, zarówno ogólnikowa ale i niejasna. Powód zarzucał, że to grzyb w lakierni był tym problemem, ale też podnosił, że tego dnia wyszedł z hali bo był „straszny smród” a jednocześnie nie zachodził wtedy do lakierni. Nie do końca zatem wiadomo z jakiego to powodu powód opuścił zakład pracy i jakie warunki pracy uznaje za nieprawidłowe.

W świetle powyższego zachowanie powoda w dniu 30 października 2023r. nie może być w żaden sposób usprawiedliwione a tym samym mogło być powodem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Taka ocena zachowania powód uzasadniona jest też tym, że powód już wcześniej dopuszczał się uchybień. Takim przykładem jest dzień 27 września 2023r. kiedy to powód opuścił zakład pracy w godzinach pracy bez zgody przełożonego. Dzień ten jest dniem nieusprawiedliwionej nieobecności powoda co uwidaczniają listy obecności złożone przez pozwanego. Reakcja zatem pozwanego na zachowanie powoda z dnia 30 października 2023r. w świetle powyższego jest jak najbardziej prawidłowa.

Na marginesie Sąd pragnie zaznaczyć, iż nie może być też akceptowane zachowanie powoda, który wulgarnie wyzwał swojego pracodawcę i to w obecności innych pracowników. Żadna złość tego nie może usprawiedliwiać a z pewnością nie usprawiedliwiają tego ustalone w omawianej sprawie okoliczności zdarzenia. Takie zachowanie może też stanowić powód rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Podsumowując, Sąd uznał, że postawione przez pozwanego pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia są uzasadnione i przekonują o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków przez powoda.

Stąd powództwo należało oddalić.

O kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Bożena Makowczenko