

UZASADNIENIE

Powód P. B. pozwem z dnia 16 stycznia 2018 r. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. odszkodowania w wysokości 27.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu pozwu w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania.

Powód podniósł, że był u pozwanej zatrudniony w charakterze programisty na czas nieokreślony, a umowa została rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wskazał, że podane w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę są bezpodstawne lub nieprawdziwe, a postawione zarzuty niezgodne z rzeczywistością oraz zbyt ogólne. Powód podał, że nie doszło z jego strony do naruszenia jakichkolwiek obowiązków pracowniczych, co powoduje, że rozwiązanie umowy o pracę było niezgodne z obowiązującymi przepisami.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S., w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W pierwszej kolejności pozwana powołując się na dane z systemu J., wskazała na nieprzestrzeganie przez powoda norm czasu pracy. Argumentowała, że powód nagminnie spóźniał się do pracy, a w jej trakcie robił sobie długie przerwy, przez co drastycznie skracał czas pracy. Na ustne upomnienia prezesa zarządu reagował słowami (...). Pozwana również pisemnie zwróciła powodowi uwagę, by wykonywał pracę w ustalonym czasie.

Dalej pozwana wskazała na niedbałe wykonywanie zadań przez powoda podając, że ilość błędów generowanych przez powoda zwiększyła się w grudniu 2017 r. Prezes zarządu wielokrotnie ustnie zwracał powodowi uwagę, aby rzetelniej wykonywał pracę. Pozwana wyjaśniła, że zaproponowała powodowi podwyżkę, by go uspokoić, gdyż zależało jej na terminowym wykonaniu zamówienia dla kontrahenta.

Kolejnym zarzutem ze strony pozwanej było umieszczenie przez powoda w projekcie aplikacji (...), który jest pokazywany klientom, wulgarnego tekstu o treści: „Tu kurwa baza”. Prezes zarządu natychmiast nakazał jego usunięcie i wystosował do wszystkich pracowników mail zakazujący takich zachowań, nakazując jednocześnie informowanie go o takich poczynaniach.

Pozwana wyjaśniła, że do dnia 26.12.2017 r. była zobowiązana dostarczyć klientowi symulator – aplikację (...), pod rygorem zapłaty kary umownej – 0,2% wynagrodzenia w wysokości 755.500 zł. Powód wykorzystując to, w dniu 11 grudnia 2017 r. podczas porannego spotkania z K. P. zażądał podwyżki do kwoty 12.000 zł brutto i zmiany umowy na umowę o dzieło, pod rygorem natychmiastowego zwolnienia się z pracy. Następnie w dniu 12 grudnia 2017 r. w czasie rozmowy z B. P. oraz J. D. (1) podtrzymał swoje żądania. Prezes zarządu oświadczył wówczas, że zastanowi się nad podwyżką pod warunkiem zmiany podejścia powoda do wykonywanych zadań, zmniejszenia ilości błędów, przestrzegania czasu pracy. Po przywołaniu kilku przykładowych błędów powoda, ten zaczął machać rękami i wykrzykiwać do K. P.: „Jesteś śmieszny.”, „Jesteś pojebany.”, „Nie znasz się, to się nie odzywaj.”, „Nie powinieneś być prezesem tej firmy.”, „Kto zatrudnił takiego jełopa?”. Na koniec rozmowy odmówił poprawienia błędów oznaczonych w systemie jako (...) oznajmiając prezesowi pozwanej: „Chyba Cię pojebało.”, „Sam sobie rób.”. Z rozmów tych sporządzono notatki służbowe.

W dniu 19 grudnia 2017 r. powód zdając sobie sprawę, że produkt nie jest gotowy, a pozwanej grozi wysoka kara umowna zażądał nagle urlopu wykorzystując to jako formę zmuszenia pozwanej do wyrażenia zgody na podniesione przez niego warunki. Pozwana udzieliła powodowi urlopu, a następnie go z niego odwołała. W dniu 20 grudnia 2017 r. powód dostarczył pozwanej mailem zwolnienie lekarskie i oznajmił, że jeśli nie dostanie podwyżki to nie przyjdzie do pracy, a jeśli jego warunki zostaną spełnione to przyjdzie do pracy i spowoduje, że klient będzie obsługiwany. W ocenie pozwanej treść korespondencji esemesowej dowodzi, że powód nie był chory, lecz wziął zwolnienie, by wymusić na pozwanej podwyżkę i zmianę umowy.

Pozwana wskazała, że w związku z zachowaniem powoda nie dotrzymała terminu wykonania umowy i musiała zatrudnić S. S. w celu usunięcia błędów powoda i dokończenia projektu. Podała, że wszystkie błędy usuwane przez S. S. wynikały z pracy powoda, a nie drugiego programisty.

Sąd ustalił, co następuje:

P. B. był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na czas nieokreślony od 1 września 2017 r. na stanowisku programisty z wynagrodzeniem 9.000 zł brutto. Okres wypowiedzenia umowy oznaczono na 3 miesiące.

Do obowiązków służbowych powoda należało m.in. wykonywanie zadań programistycznych, planowanie zadań zgodnie z przyjętymi zasadami, ścisła współpraca ze wszystkimi członkami zespołu produkcyjnego, wsparcie realizacji zadań innych członków zespołu, aktualizacja projektu zgodnie z przyjętymi zasadami, stosowanie obowiązujących w firmie zasad i procedur, dbanie o dobrą atmosferę w zespole, unikanie konfliktów i sporów, a w razie ich wystąpienia podjęcie odpowiednich natychmiastowych działań mających na celu rozwiązanie problemu, dbanie o bardzo dobry wizerunek firmy, przestrzeganie obowiązku wykonywania innych poleceń przełożonych dotyczących pracy, zgodnych z przepisami prawa i ustalonym w umowie rodzajem pracy, realizacja obowiązków w sposób umożliwiający osiągnięcie celów projektowych i firmowych.

Zgodnie z zasadami organizacyjnymi obowiązującymi w pozwanej spółce pracownicy mogli rozpoczynać pracę pomiędzy 7:30 a 8:30. Rozpoczęcie pracy po godz. 8:30 traktowane było jako spóźnienie. Przez rozpoczęcie pracy rozumiana była godzina przystąpienia do wykonywania zadań zgodnie z systemem (...) oraz zakresem obowiązków. Nad wykonywaniem zadań pracownik miał pracować 7,5 godziny. Ilość i długość przerw ustalał dowolnie pracownik. Zadania inne niż opisane w systemie (...) (spotkania, uzgodnienia) dłuższe niż 10 minut musiały być odnotowywane z wyprzedzeniem. Planowanie spotkań, uzgodnień, narad odbywać się miało przy pomocy systemu (...) poprzez odnotowanie zadania „spotkanie”.

Dowód:

- umowa o pracę k. 6-7,
- metodologia obliczenia ekwiwalentu k. 25,
- zestawienie wynagrodzeń k. 26-29,
- zakres obowiązków k. 180,
- zasady organizacyjne k. 181.

W dniu 14 listopada 2017 r. pozwana spółka zawarła umowę z Uniwersytetem M. K. w T. - C. M. im. L. R. w B. o opracowanie i dostawę systemu (...) z oprogramowaniem. Do dnia 26 grudnia 2017 r. pozwana była zobowiązana dostarczyć klientowi aplikację (...), pod rygorem zapłaty kary umownej – 0,2% wynagrodzenia w wysokości 755.500 zł za każdy dzień zwłoki, nie więcej niż 10 % wynagrodzenia.

Przy realizacji tego projektu pracowali: powód jako programista, programista B. B., grafik – Ł. G., tester - J. D. (2), a w późniejszym okresie także programista S. S..

Powód pomagał innym członkom zespołu wykonywać zadania związane z realizacją ww. zamówienia. Współpracownicy pozytywnie oceniali kooperację z powodem.

Dowód:

- umowa z dnia 14.11.2017 r. k. 60-64,

- przesłuchanie K. P. k. 277v-278 i 282-283,
- zeznania Ł. G. k. 133-134 (01:22:01-01:50:00),
- zeznania B. B. k. 134-135 (01:51:00-02:43:30),
- zeznania S. S. k. 131-132 (00:18:10-01:20:00).

W grudniu 2017 r. pojawiały się problemy z dyscypliną pracy powoda. Kilka razy w tygodniu spóźniał się on do pracy. Wydajność jego pracy znacznie się pogorszyła w drugiej połowie grudnia 2017 r. Od 1 grudnia 2017 r. do dnia 22 grudnia 2017 r. łączna suma przerw w pracy wyniosła 39 godzin i 32 minuty.

Powód popełniał błędy w procesie tworzenia oprogramowania. Prezes zarządu spółki SimArt zwracał mu na nie uwagę.

Dowód:

- przesłuchanie K. P. k. 277v-278 i 282-283,
- zeznania M. P. k. 221-225,
- lista obecności k. 50-53,
- wydruk z systemu (...) k. 37-44, k. 83-101, 130a,
- raport dot. aktywności k. 45-49,

W dniu 1 grudnia 2017 r. powód umieścił w aplikacji (...) słowa: „Tu kurwa baza”. Prezes zarządu poinformował wszystkich pracowników, że nie życzy sobie, aby takie zachowanie się powtórzyło.

Dowód:

- przesłuchanie K. P. k. 277v-278 i 282-283,
- zeznania J. D. (1) k. 174-177,
- zeznania powoda k. 231-236,
- zrzuty ekranu k. 55, 56, 57-58,
- mail k. 59.

W grudniu 2017 r. powód zaczął domagać się od prezesa pozwanej przyznania mu podwyżki i zmiany charakteru umowy na umowę o dzieło. Prowadzona była w tym przedmiocie korespondencja mailowa i esemesowa. Strony nie doszły do porozumienia.

Dowód:

- korespondencja sms k. 70,
- korespondencja mailowa k. 30-36, 54,
- zeznania powoda k. 231-236

W dniu 11 grudnia 2017 r. P. B. podczas porannego spotkania z K. P. zażądał spełnienia stawianych wcześniej warunków zatrudnienia oświadczając, że w przeciwnym razie natychmiast się zwolni.

W dniu 12 grudnia 2017 r. w czasie rozmowy z B. P. oraz J. D. (1) P. B. podtrzymał swoje żądania. Prezes zarządu pozwanej oświadczył wówczas, że zastanowi się nad podwyżką pod warunkiem zmiany podejścia powoda do wykonywanych zadań, zmniejszenia ilości błędów, przestrzegania czasu pracy. Po przywołaniu kilku przykładowych błędów powoda, ten zaczął machać rękami i wykrzykiwać do K. P.: „Jesteś śmieszny.”, „Jesteś pojebany.”, „Nie znasz się, to się nie odzywaj.”, „Nie powinieneś być prezesem tej firmy.”, „Kto zatrudnił takiego jelopa?”. Na koniec rozmowy odmówił poprawienia błędów oznaczonych w systemie jako (...) oznajmiając: „Chyba Cię pojebało.”, „Sam sobie rób.”, a wychodząc z pokoju trzasnął drzwiami.

Z rozmów tych sporządzono notatki służbowe.

Powód mailowo został upomniany co do konieczności zmiany swojej postawy względem przełożonego, współpracowników oraz potrzeby większego skupienia na powierzonych zadaniach, aby nie było potrzeby wprowadzania poprawek.

Prezes zarządu pozwanej podobne upomnienie skierował do powoda drogą mailową w dniu 18 grudnia 2017 r. wskazując na potrzebę wykazania przez P. B. wyższego poziomu samodyscypliny w wykorzystaniu czasu pracy.

Dowód:

- zeznania J. D. (1) k. 174-177
- notatki służbowe k. 65-66
- korespondencja mailowa k. 35, 54,
- przesłuchanie K. P. k. 277v-278 i 282-283.

W dniu 18 grudnia 2017 r. powód zażądał udzielenia mu urlopu. Pozwana po konsultacji z Inspektorem Pracy przystała na to żądanie, a następnego dnia odwołała powoda z urlopu ze względu na konieczność pilnego dokończenia zadań projektowych.

Powód oznajmił w wiadomości esemesowej prezesowi zarządu pozwanej, że jeśli ten przystanie na stawiane mu warunki co do żądanej podwyżki i zawarcia z nim umowy o dzieło to postara się, aby klient „został obsłużony” do końca roku.

Prezes zarządu pozwanej zagroził powodowi, że jeśli ten nie dokończy umówionych zadań do piątku to zostaną wobec niego wyciągnięte konsekwencje służbowe.

W dniu 20 grudnia 2017 r. powód dostarczył pozwanej mailem zwolnienie lekarskie na okres od 19 do 2 grudnia 2017 r.

Dowód:

- korespondencja esemesowa k. 68-74,
- przesłuchanie K. P. k. 277v-278 i 282-283,
- zeznania J. D. (1) k. 174-177 (00:07:10-01:09:10),
- druk (...) k. 67,

W dniu 2 stycznia 2018 r. (...) sp. z o.o. w S. zawarła z S. S. umowę zlecenia nr (...), której przedmiotem było wykonanie usług programistycznych w dniach od 2 stycznia 2018 r. do 12 stycznia 2018 r. zgodnie z harmonogramem godzinowym. Wynagrodzenie wyniosło brutto 5.841 zł, netto 5.000 zł i zostało wypłacone zleceniobiorcy. S. S. zajmował się dokończeniem projektu, w tym m.in. poprawą błędów popełnionych przez P. B..

Dowód:

- umowa zlecenia z S. S. k. 75-79,
- harmonogram k. 80,
- rachunek k. 81,
- potwierdzenie przelewu k. 82.

W dniu 28 grudnia 2017 r. (...) sp. z o.o. w S. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które miało miejsce w dniu 12 grudnia 2017 r. i polegało na:

- naruszeniu zasad współzycia społecznego
- zakłócaniu porządku i spokoju w pracy
- naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy
- umieszczenie wulgarnego tekstu w aplikacji W. of R.
- agresywnym zachowaniu
- używaniu wulgarnego słownictwa podczas rozmowy służbowej
- kwestionowaniu kompetencji prezesa zarządu, w tym przy użyciu lekceważących i aroganckich wypowiedzi
- kwestionowaniu decyzji prezesa, w tym przy użyciu wulgarnych wypowiedzi
- nieprawdziwych wypowiedziach godzących w dobra osobiste prezesa zarządu
- obrażaniu i ośmieszaniu prezesa zarządu w obecności innego pracownika
- bezzasadnej odmowie wykonania polecenia służbowego.

Pismo rozwiązujące umowę zostało wręczone powodowi.

Dowód:

- pismo dot. rozwiązania umowy k. 5,
- zeznania powoda k. 231-236,
- przesłuchanie K. P. k. 277v-278 i 282-283.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

Podstawę prawną żądania odszkodowawczego powoda stanowił art. 56 § 1 k.p. W myśl tego przepisu pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Wysokość odszkodowania reguluje zaś art. 58 k.p., zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przedstawiony powyżej stan faktyczny ustalony został w oparciu o dokumenty szczegółowo przywołane w pierwszej części uzasadnienia, których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron oraz na podstawie – spójnych w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy – zeznań świadków: Ł. G., B. B., J. D. (1), S. S., M. P., przesłuchania prezesa pozwanej spółki (...), jak również częściowo przesłuchania samego powoda. Zeznania ww. zasadniczo korespondowały zarówno ze zgromadzonym materiałem dowodowym w postaci dokumentów, jak też wzajemnie ze sobą. Odnosząc się do zeznań świadków, stwierdzić należy, że Sąd nie miał podstaw, by je kwestionować. Większość świadków (Ł. G., B. B., J. D. (2), S. S.) bowiem nie pracuje już w pozwanej spółce, nie mieli oni zatem żadnego interesu w tym, aby zeznawać na korzyść byłego pracodawcy.

Dowody z dokumentów zaofiarowanych przez powoda znajdujące się na k. 116-128 podlegały pominięciu na podstawie art. 235² pkt 2 k.p.c. jako mające wykazać fakt nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy.

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 jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym określa się często jako zwolnienie dyscyplinarne. Postrzega się je jako instytucję wyjątkową, u której podstaw leży zachowanie pracownika tak naganne, że uniemożliwia kontynuowanie jego zatrudnienia.

Jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działaniu lub zaniechaniu) można przypisać złą wolę (winę umyślną) lub rażące niedbalstwo (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746 albo w wyroku z 21.06.2005 r., II PK 305/04, Lex nr 155985). Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w tym trybie jest zatem bezprawność działania pracownika rozumiana jako zachowanie naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, które spowodowało zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy bądź naraziło go na szkodę.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały. Powinna być to rzeczywista i prawdziwa przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności – u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega вина pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313). Ocena prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Pracodawca nie ma zatem możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne, niż wskazane w jego oświadczeniu, przyczyny przemawiające za słusznością rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia będzie prawidłowe, gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istniała w chwili jego składania, a ponadto w okolicznościach sprawy mogła uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

Oceniając poprawność rozwiązania umowy o pracę należy w pierwszej kolejności odnieść się i zweryfikować spełnienie warunków formalnych tego rozwiązania, a dopiero w dalszej kolejności przejść do analizy elementów o zabarwieniu merytorycznym.

Zdaniem Sądu rozwiązanie z powodem umowy spełnia wymogi formalne wynikające z przepisów kodeksu pracy – zostało ono bowiem sporządzone w formie pisemnej (30 § 3 k.p.), określało przyczynę rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (30 § 4 k.p.), a pismo zostało wręczone powodowi przez osobę reprezentującą pracodawcę. Powoda

nie reprezentowała zakładowa organizacja związkowa, a zatem konsultacja związkowa nie była w sprawie wymagana (art. 52 § 3 k.p.).

Poza sporem pozostawało również, że pracodawca nie uchybił miesięcznemu terminowi z art. 52 § 2 k.p.

Przechodząc do meritum należy w pierwszej kolejności odnieść się do zarzutu powoda co do nieprecyzyjności podstaw wskazanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

Ugruntowany w doktrynie i judykaturze jest pogląd, że skonkretyzowanie przyczyny nie oznacza konieczności wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Wskazuje się, że przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi nawet ogólnie, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy są mu znane, czyni zadość formalnemu wymogowi z art. 30 § 4 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 lipca 1999 r. I PKN 175/99).

W ocenie Sądu, w okolicznościach niniejszej sprawy pozwana nie uchybiła wymogowi konkretyzacji przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Zachowania, które złożyły się na katalog przyczyn rozwiązania umowy były znane powodowi, gdyż jeszcze przed rozwiązaniem umowy negatywne postępowanie powoda, które oznaczono jako przyczynę dyscyplinarnego zwolnienia było omawiane na spotkaniu z prezesem zarządu spółki; powód został upomniany co do konieczności zmiany zachowania. Temat dyscypliny powoda przewijał się również w wiadomościach mailowych wymienianych pomiędzy nim a prezesem zarządu pozwanej. Biorąc pod uwagę krótki czas jaki upłynął od tych rozmów do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie można zasadnie dojść do przekonania, że powód nie wiedział jakie były konkretnie przyczyny jego zwolnienia.

Przechodząc do rozważań w kwestii zasadności podanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, w ocenie Sądu należało je zakwalifikować do trzech grup.

Pierwszą z nich są zachowania skierowane bezpośrednio przeciwko przełożonemu, prezesowi zarządu pozwanej spółki, tj.: agresywne zachowanie, używanie wulgarnego słownictwa podczas rozmowy służbowej, kwestionowanie kompetencji prezesa zarządu, w tym przy użyciu lekceważących i aroganckich wypowiedzi, kwestionowanie decyzji prezesa, w tym przy użyciu wulgarnych wypowiedzi, nieprawdziwe wypowiedzi godzące w dobra osobiste prezesa zarządu, obrażanie i ośmieszanie prezesa zarządu w obecności innego pracownika, które to postępowanie w ocenie pracodawcy naruszało zasady współzycia społecznego oraz zakłócało porządek i spokój w pracy.

Do drugiej grupy należy zaś zaliczyć bezzasadną odmowę wykonania polecenia służbowego przez powoda, co przejawić się miało w zaniechaniu naprawienia błędów w projektowanej aplikacji i stwierdzeniu adresowanemu wobec prezesa zarządu o treści: „Chyba Cię pojebało.”, „Sam sobie rób.”.

W realiach niniejszej sprawy okoliczność zaistnienia powyższych zachowań powoda potwierdzają zeznania J. D. (1), K. P. oraz sporządzone przez nich notatki służbowe. Fakt, iż do zachowań tych dochodziło znajduje również potwierdzenie w korespondencji mailowej prowadzonej pomiędzy powodem a K. P. (k. 35, 54), w której zwracano uwagę powodowi, że musi zmienić swój stosunek do przełożonego.

Agresywne zachowanie powoda podczas spotkania z prezesem zarządu pozwanej, które odbyło się w obecności J. D. (1) polegało na wymachiwaniu rękami, trzaśnięciu drzwiami wyjściowymi oraz buńczucznych wypowiedziach wobec przełożonego. Słowa kierowane wobec K. P. o treści: „Jesteś śmieszny.”, „Jesteś pojebany.”, „Nie znasz się, to się nie odzywaj.”, „Nie powinieneś być prezesem tej firmy.”, „Kto zatrudnił takiego jełopa?” z pewnością mają charakter wulgarny, arogancki i lekceważący oraz zmierzają do kwestionowania kompetencji prezesa zarządu, jak również godzą w jego godność osobistą i mogą urazić adresata oraz ośmieszyć go w oczach innego pracownika.

W tym kontekście Sąd nie dał wiary powodowi, że nie używał on słów wulgarnych wobec prezesa, nie zachowywał się agresywnie ani nie podważał kompetencji przełożonego. Przeczą temu bowiem wyżej wymienione dowody. Do treści

przesłuchania K. P. należało podejść z ostrożnością zważywszy na to, że reprezentuje on przeciwną stronę procesu. Na tle zeznań J. D. (1) depozycje K. P. wypadają jednak wiarygodnie. Należy zwrócić uwagę, że J. D. (2) nie jest już od dłuższego czasu zatrudniony w pozwanej spółce oraz, że między nim a powodem nie doszło do powstania konfliktu. Świadek ten nie miał zatem żadnego interesu w tym, aby zeznawać na niekorzyść powoda. Twierdzenia powoda o stronniczości świadka są jedynie niczym nieopartą spekulacją. Okoliczność zaś, że inni pracownicy spółki nie zaobserwowali takich zachowań powoda, a jedynie niektórzy o nich słyszeli, nie może dziwić, skoro rozmowy powoda z K. P. odbywały się za zamkniętymi drzwiami. Również uwagi co do jego niewłaściwego zachowania nie były czynione publicznie. Mogły zatem ująć uwadze pozostałych współpracowników powoda.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że nie można wymagać od pracownika bezkrytycznego zabiegania o przychyłność przełożonego i akceptowania jego zachowania bez względu na to, czy jest ono merytorycznie prawidłowe (por. wyrok SN z 3 sierpnia 1983 r., sygn. akt I PRN 102/83). Pracownik ma prawo wypowiadać się niepochlebnie o pracodawcy, choć musi się to odbywać w odpowiednich granicach. Dopuszczalna jest krytyka stosowna do okoliczności i uzasadniona merytorycznymi argumentami, nie zaś oparta jedynie na niechęci wobec zatrudniającego czy jego przedstawicieli (por. wyrok SN z 17 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 433/97, OSNP 1998/21/626). Jeżeli więc niesubordynacja i ostre słowa ze strony pracownika zostaną spowodowane niewłaściwym lub niezgodnym z prawem zachowaniem przełożonego, to podstawy ukarania pracownika mogą zostać uznane za dyskusyjne.

W okolicznościach niniejszej sprawy nie można jednak mówić o tym, aby prezes zarządu pozwanej spowodował takie zachowanie powoda. Odmowa przyznania podwyżki ani wskazywanie na błędy w wykonanej pracy nie usprawiedliwiają zachowania powoda i to nawet jeśli by przyjąć - jak to sugerował P. B. - że wytykane mu błędy nie były zawinione, czy też nie zostały spowodowane przez niego. Krytyka pracodawcy nie może być bowiem prowadzona w sposób obraźliwy, nie może też polegać na deprecjonowaniu w sposób opryskliwy umiejętności przełożonych nawet jeśli istotnie przełożony prezentuje niższe kompetencje od pracownika.

Powód dopuszczając się takich działań w sposób ciężki naruszył podstawowy pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i przestrzegania zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 3 i 6 k.p.). Dbałość o dobro zakładu pracy polega na powstrzymaniu się od czynienia wszystkiego, co bezpośrednio lub pośrednio zagrażałoby temu dobru. Znieważenie przez powoda osoby zajmującej stanowisko kierownicze stanowi obrazę norm moralnych, dobrych obyczajów i godzi nie tylko w честь adresata wypowiedzi, lecz także w ukształtowanie właściwej atmosfery w miejscu pracy, wzajemną życzliwość w stosunkach pracy oraz wzajemne poszanowanie, a przez to naraża na szwank dobro całego zakładu pracy stanowiąc jednocześnie zagrożenie dla niemajątkowych interesów pracodawcy. Stopień winy powoda należało ocenić jako znaczny, albowiem jego naganna, agresywna reakcja była całkowicie niewspółmierna do sytuacji.

Co się zaś tyczy kwestii odmowy wykonania polecenia służbowego to na początku wyjaśnić należy, że jedną z cech stosunku pracy jest pozostawanie pracownika pod kierownictwem pracodawcy. To z kolei oznacza, że pracownik jest mu podporządkowany i powinien stosować się do otrzymanych poleceń. W judykaturze wskazuje się, że niewykonanie polecenia służbowego zagraża w sposób szczególnie porządkowi oraz dyscyplinie pracy i uzasadnia nawet natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika (I PR 160/73 - Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1973 r., OSNC 1974/4/75). Podporządkowanie pracodawcy nie oznacza jednak, że każde jego polecenie trzeba wykonać. W niektórych przypadkach możliwa jest odmowa ze strony pracownika. Chodzi tu o sytuacje wymienione w artykule 100 § 1 k.p., tj. sytuację gdy wykonanie polecenia służbowego byłoby sprzeczne z prawem lub z umową o pracę.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należało dojść do przekonania, że zobowiązanie powoda do naprawy błędów, które pojawiły się w toku programowania niewątpliwie - w świetle treści umowy o pracę oraz zakresu obowiązku powoda - należała do jego obowiązków pracowniczych, zaś polecenie przełożonego co do wykonania tej czynności nie nosiło znamion sprzecznego z prawem. Nie ma znaczenia czy błędy, które powodowi polecono naprawić były wynikiem niezachowania przezeń należytej staranności czy też jak sam to tłumaczył dodawaniem nowych funkcjonalności. Bezsporne jest, że błędy te się pojawiały i że powód został zobowiązany do ich usunięcia, czego z

własnej winy nie uczynił. Zaniechanie przez powoda podporządkowaniu się woli pracodawcy było nieuzasadnione. Niewykonanie tego polecenia służbowego, zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawcy zależało na szybkim ukończeniu projektu, tak by uniknąć konieczności zapłaty kar umownych musi zostać ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego jakim jest dbałość o dobro zakładu pracy. Nie może być wątpliwości, że z uwagi na nagłą termin ukończenia zamówienia odmowa wykonania tego polecenia służbowego zagroziła w sposób istotny interesom finansowym pracodawcy.

Kolejną, trzecią grupę przyczyn stanowiących podstawę do rozwiązania umowy były zachowania po pierwsze sprowadzające się do stosowania wobec pracodawcy przez powoda szantażu polegającego na zażądaniu podwyżki oraz zmiany umowy, pod rygorem natychmiastowego zwolnienia się z pracy oraz zaoferowania rychłego powrotu do pracy ze zwolnienia lekarskiego w razie spełnienia jego żądań; a po drugie umieszczenie wulgarnego tekstu w programowanej aplikacji (...).

Za przyjęciem, iż do wspomnianego szantażu faktycznie doszło przemawia korespondencja mailowa i esemesowa, jaką powód prowadził z prezesem zarządu pozwanej spółki. Wynika z niej jednoznacznie, że w istocie powód uzależniał powrót do zakładu pracy i zintensyfikowanie swoich prac nad zamówieniem (de facto wykonanie polecenia służbowego) od podwyższenia mu wynagrodzenia oraz zawarcia umowy o dzieło. Starał się wykorzystać tym samym przymusowe położenie pracodawcy, gdyż termin na realizację projektu upływał z końcem grudnia, o czym powód, jak wynika z korespondencji z prezesem zarządu niewątpliwie wiedział. Miał też z pewnością świadomość, że bez jego pomocy nie uda się doprowadzić zadania do końca w wyznaczonym terminie, na tym przecież opierał właśnie swoje żądania wobec pracodawcy. Nie zasługują w tym kontekście na wiarę zeznania powoda w zakresie, w jakim wskazywał on, że nie miał wiedzy o upływającym terminie wykonania zlecenia i konieczności zapłaty przez pozwaną kary umownej i dowiedział się o tym dopiero po swoim zwolnieniu. Przeczy temu bowiem treść korespondencji esemesowej stron.

Szantażowanie pracodawcy przez pracownika stoi w rażącej sprzeczności z podstawowymi zasadami uczciwości i lojalności wobec pracodawcy. Stosowana przez P. B. forma nacisku na pracodawcę musi w realiach niniejszej sprawy zostać oceniona przez Sąd jako naganna. Abstrahując już od kwestii tego, czy rzeczywiście powód był czy też nie był niezdolny do pracy, już sama jego postawa polegająca na uzależnieniu swojej aktywności zawodowej od spełniania przez pracodawcę jego żądań musi zostać oceniona jako niemoralna i naruszająca zasady współżycia społecznego. Swoje oczekiwania płacowe powód winien był realizować przy wykorzystaniu dostępnych środków prawnych, a nie uciekać się do szantażu. Pracownik, który to czyni, w ocenie Sądu powinien ponieść konsekwencje dyscyplinarne. Omawiane zachowanie powoda niewątpliwie było zawinione i godziło w interesy pracodawcy zarówno te finansowe jak i niematerialne (dyscyplinę pracy), a przez to zakwalifikować należy je jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jakimi są dbałość o dobro zakładu pracy i przestrzeganie zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 3 i 6 k.p.).

Co się zaś tyczy tego, że powód umieścił wulgarny tekst w aplikacji W. of R. to stwierdzić należy, że poza sporem pozostawało to, że zdarzenie to miało miejsce. Powód tłumaczył, że był to żart często powtarzany w gronie współpracowników i treść wprowadzonego do aplikacji tekstu nie byłaby dostępna dla klienta.

Wprawdzie zachowanie to miało miejsce na początku grudnia 2017 r., a nie jak wskazano w piśmie rozwiązującym umowę w dniu 12 grudnia 2017 r., niemniej jednak nie można uznać, aby po stronie pracownika mogła powstać w tym przypadku jakaś niejasność, gdy zważy się, że sytuacja taka w rzeczywistości miała miejsce, czego powód nie kwestionował. Nie doszło w tym przypadku również do uchybienia terminowi, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., gdyż pracodawca powziął wiadomość o całej sytuacji w połowie grudnia 2017 r.

W ocenie Sądu powyższe zachowanie powoda stanowi zawinione uchybienie pracownicze, które spowodowało zagrożenie interesów pracodawcy. Nie przekonują Sąd tłumaczenia powoda, że wersja aplikacji, w jakiej umieścił on wulgarny zdanie nie mogła trafić do klienta. Tester aplikacji mógł przecież przeoczyć tę treść i finalnie klient otrzymałby produkt obciążony wadą, która podaje w wątpliwość profesjonalizm pozwanej spółki, a tym samym naraża ją na utratę renomy w oczach kontrahentów. W tym stanie rzeczy zagrożenie interesów pracodawcy jawi się jako

realne, a powodowi można przypisać ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

Reasumując, obowiązki pracownicze, które naruszył powód, miały zdaniem Sądu charakter podstawowy, a samo ich naruszenie nosi znamiona ciężkiego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jednocześnie zachowania powoda były przezeń zawinione i zagrażały interesom pracodawcy.

W tym stanie rzeczy rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwaną nie było sprzeczne z prawem, wobec czego powództwo podlegało oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach procesu sąd orzekł w punkcie drugim wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Stosownie do art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty poniesione przez pozwaną złożyły się koszty zastępstwa procesowego, z którego korzystała strona pozwana, w kwocie 180 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów – Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)