

## UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 9 kwietnia 2018r. J. R. odwoływał się od oświadczenia pracodawcy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia dochodząc przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 25 525,50 zł. Powód kwestionował prawdziwość przyczyny wskazanej w oświadczeniu, nadto zaś: nazbyt ogólne jej sformułowanie, niezaznaczenie, kiedy pracodawca dowiedział się o jej wystąpieniu i braku podstaw do uznania, że odpowiada ona określone w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ciężkiemu naruszeniu obowiązków pracowniczych.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. wniosła o oddalenie powództwa wskazując, że:

- warunkujące rozwiązanie umowy zachowania powoda miały miejsce w rzeczywistości, co potwierdziły pracownice spółki,
- zachowany został termin do rozwiązania umowy, pracodawca podjął bowiem wiedzę o zachowaniach powoda w dniu 7 marca 2018r.,
- powód był szczegółowo poinformowany o zarzutach wobec jego osoby przez przełożonego w rozmowie poprzedzającej rozwiązanie umowy,
- zachowanie pracownika stanowiło naruszenie zasad współżycia społecznego, których przestrzeganie jest jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych.

Obie strony wniosły o koszty procesu.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny.**

J. R. został zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 1 grudnia 2017r. na podstawie umowy na okres próbny do 28 lutego 2018r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika zmiany za miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym 5638 zł.

W dniu 1 marca strony zawały umowę o pracę na czas nieokreślony. W umowie tej określono w sposób tożsamy co poprzednio stanowisko pracy i wymiar czasu pracy powoda, zmodyfikowano natomiast wynagrodzenie zasadnicze ustalając je na kwotę 8.508,50 zł.

Obie umowy w imieniu spółki podpisał J. A. umocowany do działania za spółkę w sprawach pracowniczych.

Niesporne, nadto umowy o pracę – k. 8, 9 (także w aktach osobowych powoda), zeznania świadka J. A. – k. 84 – 85

Atmosfera w miejscu pracy była koleżeńska i swobodna. Współpracownicy, bez względu na zajmowane stanowisko, zwracali się do siebie po imieniu. W zakładzie zdarzały się między szeregowymi pracownikami żarty o zabarwieniu erotycznym, żartobliwe złośliwości.

Dowód: przesłuchanie powoda J. R. (zapis skrócony k.157 - 158 w związku z zeznaniami k. 82 - 83), zeznania świadków: D. M. k. 85-86, K. K. (zapis skrócony k. 116-117), P. P. (zapis skrócony k. 118-119), D. K. (zapis skrócony k. 119-120), K. P. (zapis skrócony k. 143-144)

W czasie pracy powód wygłaszał w obecności D. M., swojej podwładnej, ale i innych podwładnych, wypowiedzi o charakterze erotycznym, typu: „tak mi ręce zgrabiały, że jakbym małego sobie złapał, to by mi stanął”, „dziewczyny tutaj to same lachociągi są”, „nie wypinaj się tak, bo mi ciśnienie w majtkach nie wytrzyma”. D. M. była skrepowana takimi uwagami, a kilka razy przez takie komentarze płakała.

Dowód: zeznania świadka D. M. k. 85-86

O powyższych komentarzach D. M. opowiadała współpracownikom.

Dowód: zeznania świadka K. K. (zapis skrócony k. 116-117)

Któregoś dnia po zakończeniu pracy podwładna powoda P. P. wraz z koleżanką i dwoma kolegami poprosiła J. R. o podwiezienie samochodem do centrum miasta, na co ten wskazał, iż może zabrać tylko jedną osobę – właśnie P. P.. Pracownica ta zażartowała do koleżanek, że jeśli nie przyjdzie następnego dnia do pracy, to powinny poszukać powoda. J. R. powiedział do niej wówczas ze śmiechem, że „wróci, ale rozkrokiem”. Adresatka wypowiedzi zrezygnowała z zaoferowanego podwiezienia.

Dowód: zeznania świadka P. P. (zapis skrócony k. 118-119)

O tej sytuacji P. P. opowiedziała innym współpracownikom.

Dowód: zeznania świadków: D. M. – k. 85 – 86, K. K. (zapis skrócony k. 116-117)

W dniu 8 marca 2018r. do dyrektora zakładu (...) zgłosiło się kilka podwładnych powoda. Złożyły one ustną skargę na zachowanie J. R. dotyczącą używaniu słów obraźliwych z podtekstem seksualnym typu wcześniej przytoczonych a wypowiedzianych do i przy D. M. i P. P.. Podały, że takie zdania są wygłaszane od początku pracy powoda i mimo, że początkowo podwładne traktowały je jako żart, obecnie, z uwagi na ich zaostrzenie (większy stopień wulgarności) nie są już przez kopyty akceptowane.

J. A. wskazał podwładnym, że opisane przez nich zachowania powoda kwalifikują się do zakończenia umowy w trybie dyscyplinarnym. Pracownice powtórzyły zarzuty.

Dowód: zeznania świadków: J. A. - k. 84-85, D. M. k. 85-86, P. P. (zapis skrócony k. 118-119), K. K. (zapis skrócony k. 116-117), D. S. (zapis skrócony k. 117-118), notatka z dnia 08.03.2018r. - k. 66,

Tego samego dnia J. A. zaprosił J. R. na spotkanie poza miejscem pracy. Opisał stawiane mu przez pracownice zarzuty dotyczące wulgarnych wypowiedzi o charakterze seksualnym wygłaszanych przez niego w miejscu pracy i zaproponował zakończenie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. Powód zaprzeczył, aby przytaczane mu uwagi wypowiadał i nie zgodził się na proponowany tryb ustania stosunku pracy.

Niesporne, nadto zeznania świadka J. A. k. 84-85

J. A. posiada umocowany do działania w imieniu spółki w sprawach pracowniczych.

Dowód: zeznania świadka J. A. (zapis skrócony k. 84-85)

W dniu 9 marca 2018r. sporządzone zostało pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przyczyna rozwiązania umowy została w tym oświadczeniu sformułowana jako używanie słów obraźliwych o kontekście seksualnym w stosunku do pracownic firmy (m.in. „jak patrzę na te lachociągi to mi gumka w majtkach pęka”), co miało na celu ich poniżenie oraz zachwianie poczucia bezpieczeństwa w miejscu pracy. Pracodawca zaznaczył, że zachowanie J. R. nosi znamiona dyskryminacji ze względu na płeć, a w związku z kierowniczym stanowiskiem, jakie zajmuje, nie jest akceptowane przez spółkę.

Oświadczenie nie zawierało wskazania podstawy prawnej.

Oświadczenie to zostało przesłane pocztą na dwa adresy powoda znane pracodawcy: przy ul. (...) w S. oraz przy ul. (...) w P.. Powód zamieszkuje przy ul. (...) w S.. W dacie doręczenia przesyłki pod tym adresem – 20 marca 2018r.

powód był w domu, ale doręczycielowi drzwi otworzyła żona, która odmówiła przyjęcia korespondencji z uwagi na złe samopoczucie męża. Przesyłkę kierowaną na adres korespondencyjny powód odebrał w dniu 6 kwietnia 2018r.

Dowód: oświadczenie z dnia 09.03.2018r. k. 15, potwierdzenie nadania k. 59, wydruki wiadomości e-mail k. 61 , dokumentacja medyczna k. 13-14, przesłuchanie powoda – k. 83

W wystawionym powodowi w dniu 28 marca 2018r. świadectwie pracy wskazano, że umowa uległa rozwiązaniu przez pracodawcę bez wypowiedzenia i podano jako podstawę prawną tego rozwiązania art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w powiązaniu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 11

J. R. po zakończeniu stosunku pracy z pozwaną pobierał zasiłek chorobowy. Ostatecznie w toku procesu podjął pracę za minimalnym wynagrodzeniem ustawowym.

Dowód: oświadczenie majątkowe k. 20-24, przesłuchanie powoda J. R. k.86

### ***Sąd zważył, co następuje.***

Roszczenia powoda oparte były na treści art. 56 § 1 k.p. i art. 57 § 1 k.p. W myśl pierwszego z tych przepisów pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie., zgodnie zaś z drugim z nich pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie mniej niż za jeden i nie więcej niż za 3 miesiące.

Uwzględnienie żądania z art. 57 § 1 k.p. jest możliwe wyłącznie w przypadku przywrócenia do pracy, z tego względu najpierw podlegała rozważeniu zasadność pierwszego ze zgłoszonych żądań wynikającego z art. 56 § 1 k.p.

Do rozwiązania przez pozwaną spółkę bez wypowiedzenia umowy o pracę łączącej strony doszło na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tj. w tzw. trybie dyscyplinarnym. Podstawa prawna nie została wprawdzie wskazana w oświadczeniu pracodawcy, jednak ujęto ją w świadectwie pracy wystawionym w dniu 28 marca 2018r.

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia możliwe jest z przyczyn zawinionych przez pracownika określonych w art. 52 § 1 k.p. albo z powodów niezawinionych wskazanych w art. 53 § 1 k.p. W art. 52 § 1 jako zawinione przyczyny pozwalające na rozwiązanie umowy o pracę wymienione zostały: ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), popełnienie przez pracownika w okresie zatrudnienia przestępstwa uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (art. 52 § 1 pkt 2 k.p.), zawioniona utarta uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (art. 52 § 1 pkt 3 k.p.)

W oświadczeniu złożonym powodowi wskazano na używanie do pracownic w celu ich poniżenia obraźliwych słów o kontekście seksualnym mających charakter dyskryminacji ze względu na płeć, nieakceptowane w zakładzie pracy. Tak opisana przyczyna wskazuje na uznanie przez pozwaną, że wystąpiły okoliczności określone w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie sposób bowiem przypisać jej do zdarzenia opisanego w art. 52 § 1 pkt 3 k.p., nie wydaje się też, by pracodawca wiązał ją z popełnieniem przestępstwa, o jakim mowa w art. 52 § 1 pkt 2 k.p. wobec braku orzeczenia sądowego w zakresie zarzucanego pracownikowi czynu czy oczywistości popełnienia czynu. Oczywiście nie można wykluczyć, że rozwiązując umowę w trybie dyscyplinarnym pracodawca nie wnikał w ustawowe przesłanki zastosowania tego trybu, a dopiero na etapie wystawiania świadectwa pracy „dopasował” jedną z nich do powołanej w oświadczeniu przyczyny. Gdyby nawet jednak sytuacja taka miała miejsce, nie świadczyłaby o niezgodnym z prawem rozwiązaniu umowy w zastosowanym trybie.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca zastosowanie tego trybu. Ani ten ani inny przepis kodeksu pracy nie wymaga wskazania

pracownikowi podstawy prawnej rozwiązania umowy czy też przytoczenia ustawowych zwrotów w określeniu powodów jej rozwiązania. (W orzecznictwie przyjmuje się, iż samo powtórzenie wyrażeń ustawowych z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie stanowi określenia przyczyny, bo nie obejmuje wskazania konkretnego zdarzenia warunkującego decyzję pracodawcy.) Nie sposób zatem uznać, by niewskazanie w oświadczeniu pracodawcy, że doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych czy niepowołanie się na art. 52 § 1 pkt 1 k.p. czyni oświadczenie wadliwym z przyczyn formalnych. Jeśli tylko przyczyna rozwiązania umowy została opisana w sposób wystarczająco konkretny, miała miejsce w rzeczywistości i stanowiła w istocie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to rozwiązanie umowy pozostaje prawidłowe (o ile oczywiście nie wystąpiły inne uchybienia jak np. brak konsultacji związkowej, podpisanie oświadczenia przez nieumocowaną do tego osobę itp., które w tej sprawie nie były podnoszone i na których zaistnienie nie wskazuje analiza materiału dowodowego).

Przyjmuje się powszechnie, iż przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy powinna być rzeczywista, jak również skonkretyzowana – co istotne, na piśmie - na tyle, aby można było stwierdzić, iż pracownik wiedział, co przesądziło o podjęciu przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Naruszenie powołanego wcześniej przepisu art. 30 § 4 k.p. będzie więc mieć miejsce wówczas, gdy wskazana przez pracodawcę przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna. Oceny spełnienia powyższych kryteriów należy dokonywać z uwzględnieniem perspektywy pracownika (będącego adresatem oświadczenia) i w tym zakresie badać, czy na podstawie oświadczenia pracodawcy pracownik mógł zrozumieć, co stało się przyczyną rozwiązania umowy, a tym samym ustosunkować się do stawianych mu zarzutów i podjąć ewentualną obronę (tak Sąd Najwyższy w szeregu orzeczeń, m.in. w wyrokach z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNP 2001/11/373; z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618 czy też z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Pr.Pracy 2007/5/27).

W tej sprawie powód podnosił, że przyczyna rozwiązania umowy została określona zbyt ogólnikowo bez podania liczby i dat zaistnienia wskazanych w niej zdarzeń. W ocenie sądu zarzut ten nie jest trafny. Sformułowanie przyczyny rozwiązania umowy poprzez przytoczenie przybliżonej wypowiedzi do tych, jakie powód miał kierować wobec podwładnych, czyni zarzut pracodawcy zrozumiałym z perspektywy pracownika. Sformułowanie nie pozostawia żadnych wątpliwości co do tego, co zarzucono zwalnianemu, to z kolei pozwalało J. R. na ocenę trafności zarzutu. Treść wypowiedzi przytoczonej przykładowo w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy jest na tyle specyficzna nie tylko w stosunkach pracy, ale i ogólnie, że pracownik nie powinien mieć najmniejszych problemów ze stwierdzeniem, czy tego typu wypowiedzi z jego ust w zakładzie pracy padały. W takiej sytuacji podanie dat tych wypowiedzi nie jest niezbędne dla oceny prawdziwości zaistnienia podanej przez pracodawcę przyczyny. Daty zdarzeń (wypowiedzi) nie mają żadnego znaczenia dla prawidłowości rozwiązania umowy w innym zakresie. Ustawodawca bowiem przewiduje w art. 52 § 2 k.p. miesięczny termin, po którego upływie rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym nie może nastąpić, jednak początek tego terminu wiąże nie z wystąpieniem okoliczności warunkującym decyzję pracodawcy a podjęciem przez tego ostatniego wiadomości o tych okolicznościach. Także ewentualne nieścisłości co do przytoczonej wypowiedzi nie mogą mieć decydującego znaczenia dla oceny prawidłowości oświadczenia. Pracodawca czerpał wiedzę o wypowiedziach od podwładnych, nie miał zatem możliwości przytoczenia ich słowo w słowo.

W tej sprawie pozwana spółka wykazała poprzez korespondujące zeznania świadków i dokument w postaci notatki służbowej, że wiedzę o wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy wypowiedziach powoda podjęła w dniu 7 marca 2018r. Taką datę zresztą uprawdopodobnia już samo to, że umowę o pracę na czas nieokreślony strony zawarły w dniu 1 marca 2018r. Nie wydaje się bowiem, by mając wiedzę o niewłaściwych zachowaniach kierownika pozwany decydował się na podpisanie takiej umowy przed zweryfikowaniem, czy niewłaściwe zachowania miały miejsce.

Niewskazanie w pisemnym oświadczeniu daty podjęcia przez pracodawcę wiedzy o zdarzeniach skutkujących podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy nie jest uchybieniem formalnym oświadczenia, bowiem i w tym wypadku żaden przepis nie przewiduje, by była ona niezbędnym elementem oświadczenia.

Ustalenie, czy zachowania wskazane w oświadczeniu pracodawcy w istocie miały miejsce, poprzedzać musiało rozważenie, czy stanowią one ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o jakim mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Gdyby bowiem wskazanych zachowań nie sposób było tak kwalifikować, zbytecznym było prowadzenie postępowania dowodowego na ich zaistnienie.

W ocenie sądu zachowania opisane w oświadczeniu pracodawcy odpowiadają ciężkiemu naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych.

Obrażliwe wypowiedzi dotyczące sfery seksualnej a odnoszące się do pracownic firmy (i sprowadzające je do roli usługowego obiektu seksualnego) bez wątpienia naruszały zasady współżycia społecznego. Tymczasem przestrzeganie tych zasad należy do podstawowych obowiązków pracownika, co wynika z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. Obowiązujące powszechnie normy zachowań nie pozwalają na inną ocenę takich wypowiedzi niż potępiająca.

Trudno uznać rozwiązanie umowy o pracę z powodu takich wypowiedzi za nieadekwatną sankcję w sytuacji, gdy pracodawca ma obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p.), co oznacza konieczność zapewnienia w zakładzie warunków pozwalających na takie poszanowanie i reagowanie na każde ujawnione naruszenie dóbr osobistych zatrudnionych. Wskazany obowiązek koresponduje z obowiązkiem przeciwdziałania mobbingowi wyrażonym w art. 94<sup>3</sup> k.p. czy obowiązkiem przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu wskazanym w art. 94 pkt 2b k.p. Zresztą wśród podstawowych obowiązków pracodawcy wymieniono w kodeksie pracy wpływanie na kształtowanie w zakładzie zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.).

O ile, wobec opisywanych przez świadków istniejących w zakładzie swobodnych relacji między pracownikami, można byłoby jeszcze rozważać w przypadku szeregowego pracownika, czy rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nie jest niewspółmierne do wagi czynu, gdy wcześniej nie była mu zwracana uwaga na niestosowność jego wypowiedzi, o tyle nie jest to możliwe w przypadku powoda piastującego stanowisko kierownicze. On bowiem powinien podejmować niezbędne działania celem ukrócenia opisywanej swobody, przekraczającej dopuszczalną w przestrzeni zawodowej, nie zaś korzystać z niej poprzez skandaliczne uwagi i to nie w stosunku do pracowników na stanowiskach równorzędnych, ale do podwładnych, czyli osób, które mogły obawiać się podjęcia wobec niego zdecydowanej reakcji, by uwagi takie się nie powtórzyły. Treść wypowiedzi zarzucanych powodowi jednoznacznie wskazuje na działanie pracownika w poczuciu zawodowej bezkarności właśnie z racji zależności służbowej między nim a osobami, o których czy do których się wypowiadał. Nie wydaje się bowiem prawdopodobne, by ktoś ważył się na takie uwagi zakładając, że informacja o nich dotrzeć może do jego przełożonych.

Ponieważ rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym stanowi najbardziej dotkliwy dla pracownika sposób ustania stosunku pracy, to zastosowanie tego sposobu uzasadnia co przyjmuje się w utrwalonym orzecznictwie, wyłącznie zachowanie, które cechuje znaczny stopień winy (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Czyn opisany w oświadczeniu pracodawcy trudno kwalifikować inaczej aniżeli umyślne naruszenie obowiązku poszanowania zasad współżycia społecznego. Wypowiedzi jak cytowana w oświadczeniu pracodawcy dla każdego przeciętnego odbiorcy mają charakter wulgarny i uwłaczający.

Analiza zebranego materiału dowodowego prowadziła w tej sprawie do przyjęcia, że zarzuty sformułowane wobec powoda pozwalające, jak wyżej wskazano, na rozwiązanie z nim umowy w trybie dyscyplinarnym były prawdziwe tzn. że J. R. wypowiadał wobec i przy podwładnych skandaliczne uwagi ich dotyczące.

Wprawdzie nie wszyscy przesłuchani w tej sprawie, a nawet nie wszyscy przesłuchani a wnioskowani przez pozwaną, na której ciążył ciężar dowodu, świadkowie przyznali, że słyszeli takie wypowiedzi z ust powoda, jednak w sposób jednoznaczny potwierdziły je D. M. i P. P., które należały do grona osób zgłaszających kierownikowi fabryki o zachowaniu powoda. Jedna z nich wskazywała na cykliczność wypowiedzi powoda, druga przyznała, że była adresatką tylko jednej z uwag (innej niż przytoczona w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy). Kolejne dwie z dziewięciu zgłaszających skargę pracownic pozwanej spółki wskazały, że bezpośrednio przy nich wypowiedzi takie nie padały,

jednak słyssały o nich od koleżanek. Z kolei zatrudnieni u pozwanej świadkowie płci męskiej zaprzeczali swojej wiedzy o takich wypowiedziach (J. A. do chwili złożenia przez zatrudnione skargi).

Sąd nie miał podstaw do odmówienia wiary zeznaniom D. M. i P. P.. Powód, choć wspominał o tym, że dużo wymagał, co powodowało niechęć zatrudnionych, to nie wykazał tych ani innych okoliczności, które mogłyby powodować, że wymienione najpierw oskarżyły go przed pracodawcą o czyny, których nie popełnił, a potem potwierdziły ten zarzut przed sądem potencjalnie narażając się na odpowiedzialność za składanie fałszywych zeznań. Skoro takie okoliczności nie wystąpiły, żadna z wymienionych osób nie miała powodu, by podawać nieprawdę. Za taki powód nie może być uznana zależność ekonomiczna od pozwanej, skoro P. P. w dacie składania zeznań nie była już w spółce zatrudniona. Powód wprawdzie wskazywał na więź zawodową między pozwaną spółką a osobami bliskimi świadkowi, gdyby jednak w istocie więź taka istniała i wpływać miała na kształt zeznań świadka, to raczej P. P. potwierdzałyby, że słyssała taką wypowiedź jak wprost przytoczona w oświadczeniu pracodawcy. Treść przypisywanych powodowi wypowiedzi też czyni mało prawdopodobnych ich wykreowanie przez świadków. Ponadto, skoro dwie inne zeznające osoby, które podpisały notatkę dotyczącą zachowań powoda, nadal pracujące w spółce, zeznały przed sądem, że nie były bezpośrednimi świadkami tych zachowań, to pracodawcy trudno przypisać wywieranie nacisków na podwładnych co do sposobu zeznawania.

Nie wydaje się także, by to pracodawca wymyślił fikcyjną przyczynę pozwalającą na zwolnienie powoda w trybie natychmiastowym, a następnie wymusił na części pracownic spółki podpisanie notatki dotyczącej skarg, jakie te miały zgłaszać. Nie wiadomo bowiem, po co pozwana spółka miałaby podejmować takie działania, skoro mogła po okresie próbnym po prostu nie zawierać z powodem kolejnej umowy o pracę. Trudno przyjąć, by decyzję o dalszym zatrudnieniu powoda podjął zarząd spółki wbrew woli dyrektora zakładu, a ten później zainicjował działania, zmierzające do przerwania tego zatrudnienia. Gdyby tak miało być, to działania takie J. A. podjąłby jeszcze w okresie trwania umowy na okres próbny.

Jak już wskazano, P. P. wprawdzie, jak zeznała, była adresatką jednej tylko wulgarnej wypowiedzi powoda i nie słyssała innym kierowanych do lub wypowiedzianych przy jej koleżankach, jednakże potwierdziła, że widziała świadka D. M. w stanie wzburzenia i płaczącą po wypowiedzi powoda. Tymi słowami świadek uwiarygodniła zeznania D. M., że niewłaściwe wypowiedzi miały wobec niej miejsce. Zarejestrowany na nagraniu sposób zeznawania świadka P. P. przeczy przyjęciu jej twierdzeń za wykreowane. Wydaje się, że świadek przeżywała pewien dyskomfort wspominając opisywaną sytuację.

Istotną dla oceny zachowania powoda jest reakcja świadka na wypowiedź, którą ten do niej kierował. Świadek, jak twierdziła, traktowała tę wypowiedź niby jako żart, jednak ostatecznie nie skorzystała z możliwości podwiezienia jej przez powoda. Taka reakcja, podobnie jak opisywane przez świadka emocjonalne reakcje D. M., wskazuje, że wypowiedzi powoda nie były traktowane przez pracownice jako swobodne, nie przeszkadzające im żarty wpisujące się w atmosferę w pracy. Wypowiedzi te stawały raczej podwładne w sytuacji niekomfortowej, w której odczuwały pewne zagrożenie czy poniżanie.

Okoliczność, iż współpracownicy płci męskiej o rzucanych do czy przy podwładnych uwagach na ich temat wiedzy nie mieli, nie przeczy w żadnym razie wypowiedzianiu takich uwag przez J. R.. Rodzaj uwag wskazuje na ich wypowiedzianie w poczuciu całkowitej bezkarności, możliwej w sytuacji, gdy inni kierownicy lub przełożeni wyżsi rangą nie będą świadkami tych uwag. Powód mógł wykorzystywać sprzyjające w jego ocenie okoliczności, gdy wypowiedzianie takich kwestii uznawał za bezpieczne z jego perspektywy, stąd wypowiedzi mogli nie słyssać nie tylko współpracownicy płci męskiej, ale i niektóre podwładne. Mogło być i tak, że z uwagi na ich cechy psychofizyczne tylko niektóre pracownice były obiektami tego specyficznego zainteresowania powoda, te, co do których zakładał on, że nie podejmą reakcji obronnej ani nie wystąpią ze skargą. Zauważyć wypada, iż choć K. K. i D. S., jak twierdziły, nie były świadkami wypowiedzi powoda, to jednak towarzyszyły koleżankom składającym skargę dyrektorowi zakładu. Nie wydaje się, by gotowe były to zrobić nie mając przekonania, że zarzuty koleżanek są prawdziwe. To z kolei wskazuje, że wypowiedzi, jakie tamte zarzucały przełożonemu, korespondowały z jego postawą dostrzeganą przez zatrudnione.

Pamiętać też należy, iż niniejszy proces dotyczy przywrócenia do pracy. K. K. i D. S. mogły więc nie być zainteresowanymi w obciążaniu powoda z obawy, że w razie korzystnego dlań rozstrzygnięcia, ten po powrocie do zakładu będzie się na nich mścił. Z tego powodu mogły pomijać pewne zdarzenia, zwłaszcza jeśli te w ich ocenie nie były szczególnie nieakceptowalne z uwagi na dość sporą swobodę w relacjach między zatrudnionymi. Świadkowie mogli więc przyjmować, że w istocie powód dostosował się do tej swobody, a teraz ponosi jej konsekwencje, oceniane przez nich jako zbyt rygorystyczne.

Mając na uwadze wszystko powyższe sąd uznał rozwiązanie umowy za nienaruszające prawa. W konsekwencji oba żądania powoda podlegały oddaleniu.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 102 k.p.c. W ocenie sądu zachodziły okoliczności uzasadniające jedynie częściowe obciążenie powoda kosztami procesu, który w całości przegrał. Stawka wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika w sprawach o przywrócenie do pracy odpowiada kwocie 180 zł (§ 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018. 265/)) i taką kwotą sąd obciążył powoda. Odstąpiono natomiast od obciążenia powoda kosztami działania zawodowego pełnomocnika po stronie przeciwnej w zakresie żądania wynagrodzenia, które to koszty uzależnione są od wysokości dochodzonej kwoty (§ 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 wskazanego wyżej rozporządzenia). W tym wypadku sąd uwzględnił nie tylko to, że powód zarabia minimalną stawkę krajową, ale i to, że rozpoznanie żądania nie wymagało żadnego dodatkowego nakładu pracy pełnomocników w tym postępowaniu pozostając w całości zależne od żądania przywrócenia do pracy.

Dokonując ustaleń faktycznych sąd oparł się na zeznaniach wszystkich przesłuchanych świadków i zgromadzonych dokumentach, które wzajem korespondowały. Szczegółowe omówienie niektórych dowodów ze źródeł osobowych zostało już szerzej zaprezentowane, jeśli zaś chodzi o dokumenty, to ich rzetelność w przeważającej mierze nie tylko nie budziła wątpliwości, ale i nie była podważana przez strony. Kwestionowana przez powoda notatka dotycząca skargi pracownic zasługuje na wiarę. Wszystkie przesłuchane z podpisujących ją osób potwierdziły okoliczności wskazane w notatce, zrozumiałym zaś jest jej sporządzenie przez pracodawcę. Drobne różnice w zeznaniach świadków dotyczące okoliczności wystąpienia ze skargą nie budzą wątpliwości z uwagi na upływ czasu pomiędzy jej złożeniem a zeznawaniem przed sądem. Oczywistym jest bowiem zacieranie się w pamięci pewnych szczegółów wraz z takim upływem.

Zbytecznym było słuchanie w charakterze świadka małżonki powoda oraz A. A.. Ich zeznania miały bowiem dotyczyć kwestii doręczenia przesyłki z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy, a tym samym daty rozwiązania stosunku pracy. Kwestia ta nie miała żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy drugiej strony stosunku pracy jest oświadczeniem woli. Zastosowanie do niego znajduje zatem art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyroki sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012r. II PK 120/12, LEX nr 1284746, z dnia 9 lipca 2009r. II PZP 3/09 LEX nr 519963). W myśl art. 61 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Dla uznania, iż oświadczenie dotarło do adresata nie jest więc konieczne, by ten ostatni faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia. Wywiera ono skutek prawny już w momencie, w którym adresat mógł realnie się z nim zapoznać. W odniesieniu do powoda skutek ten nastąpił w dniu 20 marca 2018r. , kiedy to miał możliwość zapoznania się z przesłanym mu oświadczeniem, a domownik odmówił jego przyjęcia (okoliczność ta pozostawała bezsporna).

Niezależnie jednak od tego, czy przyjąć tę datę, czy dzień faktycznego odbioru, to powód zachował termin do wniesienia odwołania określony w art. 264 § 2 k.p., a rozwiązanie umowy nastąpiło w okresie nie przekraczającym wskazanego w art. 52 § 2 k.p.

W ocenie sądu również pozostałe ze wskazywanych we wniosku o przesłuchanie świadka E. R., okoliczności, nie przemawiały za jego uwzględnieniem. Kwestie związane z atmosferą w zakładzie pracy nie były obserwowane

przez świadka osobiście, a wymieniona czerpała o nich wiedzę wyłącznie od powoda. Trudno zatem na podstawie tych informacji dokonywać ustaleń w sprawie zwłaszcza, że chodzi nie o osobę postronną, a bliską powodowi i wydatnie zainteresowaną korzystnym dla niego wynikiem procesu. Z tego samego względu zeznania świadka nie mogą stanowić o ocenie rzetelności innych dowodów w sprawie. Dla porządku należy wskazać, iż okoliczność, że strona reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika dokonuje ze świadkiem uzgodnień co do zeznań i to z takim świadkiem, który pozostaje u niej w zatrudnieniu, co pozwala na swobodny kontakt poza sądem, jest wysoce nieprawdopodobna.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)