

## UZASADNIENIE

D. B. wniósł o zasądzenie od pozwanego pracodawcy, (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S., odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 3 500 zł, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów procesu. Nadto, zażądał sprostowania świadectwa pracy, poprzez wykreślenie ze świadectwa pracy podstawy prawnej - art. 52 k.p.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu.

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

D. B. był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. od 9 kwietnia 2018 roku na stanowisku magazyniera, przy czym od 9 lipca 2019 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wynagrodzenie z biegiem czasu było sukcesywnie podnoszone i tak: w dniu 1 grudnia 2019 r. zwiększono je do kwoty 3 000 zł, a następnie z dniem 1 lipca 2019 r. do kwoty 3 500 zł. Miejscem jego pracy była siedziba pracodawcy. Istotą jego obowiązków służbowych była obsługa magazynu.

Niesporne, a nadto: uzasadnienie pozwu k.4, świadectwo pracy k. 20.

W okresie poprzedzającym święta Bożego Narodzenia obowiązkiem pracowników zatrudnionych na stanowisku magazyniera było przeprowadzenie inwentaryzacji stanów magazynowych. Liczenie towarów odbywało się w parach: magazynier współpracował z pracownikiem produkcji, za rezultat inwentaryzacji odpowiadał magazynier. Zgodnie z przyjętym sposobem, pierwszego dnia każdy z magazynierów inwentaryzował przypadającą mu część, zaś następnego dnia sprawdzano rozbieżności. Dnia 20 grudnia 2020 r. podczas tych czynności współpracownicy D. B.: M. S. oraz M. P. zwrócili mu uwagę, że niedokładnie przeliczył towary, co będzie skutkowało ich dodatkową pracą. M. P. użył przy tym wulgarnego zwrotu. D. B. usłyszawszy uwagę poprosił M. P., aby nie zachowywał się agresywnie, na co już wcześniej pracodawca zwracał mu uwagę. Między tą dwójką wywiązała się kłótnia, która przybierała na sile. Padły niecenzuralne i obraźliwe słowa. M. S. widząc to poszedł poinformować o zdarzeniu kierownika T. Ł..

Dowód: zeznania świadka M. S. k.92 , zeznania świadka D. L. k. 93, częściowo zeznania świadka M. P. k. 90 i 91, przesłuchanie powoda k. 93-94.

Wraz z eskalacją konfliktu doszło do naruszenia nietykalności cielesnej, obydwie strony zaczęły się szarpać, a następnie M. P. ruszył na D. B. i popchnął go na nadstawy do palet. D. B. upadł na plecy, po czym zdenerwowany udał się do biura kierownika logistyki, aby wyjaśnić zajście.

Dowód: zeznania świadka D. L. k. 93 oraz przesłuchanie powoda k. 93 - 94.

D. B. skrajnie zdenerwowany wszedł z impetem do biura i przechodząc szybkim krokiem obok innych pracowników krzyknął w stronę kierownika: „Nikt nie będzie mnie w twojej firmie napierdalał”. Przez otwarte drzwi wszedł do gabinetu T. Ł.. Był tam już M. S., który przyszedł poinformować o kłótni obu pracowników.

Kierownik widząc powoda lekceważąco parsknął, a wtedy D. B. w złości kopnął w karton stojący na podłodze, w którym przechowywano uszkodzone części. Karton uderzył o ścianę.

Inni pracownicy byli zaskoczeni i zdziwieni tą sytuacją. Nie czuli strachu.

T. Ł. poprosił D. B. oraz M. P. o opuszczenie zakładu pracy.

Dowód: zeznania świadka K. L. k. 91, zeznania świadka M. S. k. 92, częściowo zeznania świadka T. Ł. k. 90, przesłuchanie powoda k. 94.

Dnia 23 grudnia 2019 r. T. Ł., w imieniu pracodawcy, na podstawie udzielonego pełnomocnictwa, złożył pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdzie jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na akcie wandalizmu, skutkujących zniszczeniem mienia a nadto, agresywne zachowanie względem przełożonych i pracowników.

Niesporne, nadto oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 12.

Jeszcze tego samego dnia, D. B. wyraził swój sprzeciw wobec zwolnienia dyscyplinarnego, wyjaśnił okoliczności oraz motywy swojego zachowania, a także złożył na piśmie przeprosiny, wyraził chęć naprawienia szkód, które powstały wskutek kopnięcia kartonu oraz nadzieję na polubowne rozwiązanie konfliktu. Podjęte przez D. B. działania nie przyniosły rezultatów. T. Ł. nie zmienił decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. M. P. otrzymał karę porządkową.

Dowód: oświadczenie powoda k. 6 i k. 7, zeznania świadka T. Ł. k. 90, zeznania świadka M. P. k. 90 i 91, przesłuchanie powoda k. 94.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia okazało się zasadne.

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 tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest uważane za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, który może być zastosowany wyjątkowo, a także musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami.

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 przeczność 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). W sprawie z odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wszystkie te przesłanki musi wykazać pracodawca, czemu jednak w tej sprawie nie sprostał.

Należy zaznaczyć, że na pracodawcy ciąży obowiązek dokładnego określenia zdarzenia skutkującego rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Okoliczności podane w oświadczeniu pracodawcy muszą być tożsame z tymi, na które powołuje się pracodawca w postępowaniu sądowym, a tym samym jest on pozbawiony możliwości powoływania się na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością tej decyzji (por. postanowienie SN z dnia 11 stycznia 2018 r. II PK 63/17).

Bezprawność zachowania przejawia się w naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego. Dokonując oceny, które z obowiązków ciężących na pracowniku są obowiązkami podstawowymi, należy odwołać się do katalogu wskazanego w przepisie art. 100 § 2 k.p. Przepis ten między innymi zobowiązuje pracownika do przestrzegania zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, odwołując się do zasad moralnych oraz etycznych powinności w relacjach między współpracownikami oraz przełożonymi. Na marginesie należy wskazać, że obowiązek pracownika jest skorelowany z obowiązkiem pracodawcy, wyrażonym w art. 94 pkt 10 k.p., który nakazuje pracodawcy wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Z normy tej można wyprowadzić szczegółowe powinności ciężące na pracodawcy, takie jak dbanie o dobrą atmosferę w pracy, czy przeciwdziałanie konfliktom (por. postanowienie SN z dnia 30 sierpnia 2018 r., sygn. I PK 184/17).

Nie budzi żadnych wątpliwości, że zachowanie powoda, używanie wulgaryzmów, podnoszenie głosu oraz uszkodzenie mienia pracodawcy należy ocenić jako nieprawidłowe i jako takie należy poczytywać za naruszenie obowiązków pracowniczych (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.). Jednak postępowanie dowodowe wykazało, że zdarzeniem determinującym zachowanie powoda była kłótnia pomiędzy powodem a jego współpracownikiem, M. P. o niewłaściwe zliczenie stanu magazynu w trakcie inwentaryzacji w okresie poprzedzającym święta Bożego Narodzenia w 2019 r., podczas której powód został popchnięty i upadł na nadstawy do palet. Opisali to świadkowie M. S., D. L. i sam powód. Przy czym zeznania D. L. sąd ocenił jako spontaniczne i w największym stopniu miarodajne. Świadek ten potwierdził zeznania powoda wskazujące na naruszenie jego nietykalności cielesnej. Z kolei świadek P. opisał zdarzenie w sposób niepełny, zapewne obawiając konsekwencji popchnięcia powoda.

Okoliczności i przebieg wydarzeń w dniu 20 grudnia 2019 r. w ocenie powoda i pozwanego różnią się, bowiem zajście opisywane przez bezpośredniego przełożonego powoda, kierownika działu logistyki, T. Ł. pozbawione jest kontekstu, który jest kluczowy dla oceny zachowania D. B., a tym samym zasadniczy z punktu widzenia legalności dokonanego rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Z zeznań T. Ł. wynika, że powód w sposób agresywny wtargnął do jego biura posługując się słowami powszechnie uznawanymi za wulgarne, a następnie kopnął karton z częściami maszyny. O przyczynach zdarzenia poinformowali go świadkowie M. S. oraz D. L.. Jednak okoliczności sprzeczki, jej przebieg, motywy oraz fakt popchnięcia powoda na nadstawy do palet nie zostały przez pracodawcę ustalone, co prowadzi do wniosku, że podejmując decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z D. B., nie miał pełnego, rzeczywistego obrazu wydarzeń z dnia 20 grudnia 2019 r.

Powód natomiast podnosił, że jego wzburzenie było motywowane agresywną reakcją M. P., który w wulgarny sposób zgłaszał zastrzeżenia do stanu magazynowego, które to przerodziły się w kłótnię prowadzącą do fizycznego ataku M. P. na powoda. W zakresie tych ustaleń decydujące znaczenie miały zeznania świadka incydentu D. L. – wnioskowanego przez obie strony.

D. L. potwierdził relację samego powoda, wskazując, że M. P. zaatakował powoda i popchnął go na nadstawy do palet, co spowodowało, że D. B. postanowił zwrócić się o pomoc w rozwiązaniu konfliktu do bezpośredniego przełożonego – T. Ł.. Wersja wydarzeń powoda oraz zeznania D. L. znajdują również odzwierciedlenie w zeznaniach pozostałych świadków (wnioskowanych przez obie strony), którzy zgodnie potwierdzają, że sprzeczka miała charakter obustronny, a także że powód nie kierował gróźb oraz wulgaryzmów w kierunku współpracowników.

Nie bez znaczenia dla oceny dokonanego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia są próby polubownego rozwiązania zaistniałej sytuacji podejmowane przez powoda, który 23 grudnia 2019 r. na piśmie poinformował T. Ł. o motywach swojego zachowania, wyraził skruchę oraz zobowiązał się do naprawienia szkody spowodowanej kopnięciem kartonu. Taki przebieg zdarzeń prowadzi do wniosku, że powód poczynił wszelkie kroki, aby naprawić skutki swojej emocjonalnej reakcji.

Okoliczności powoływane przez pozwanego, wskazujące na nierzetelne wykonywanie powierzonych obowiązków oraz wzbudzanie przez powoda sytuacji konfliktowych oraz napięć między współpracownikami są irrelewantne dla oceny przebiegu spornego zdarzenia, bowiem sąd nie bada przebiegu dotychczasowej pracy, a jedynie fakty bezpośrednio

związane z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (tak m.in. wyrok SN z 2.12.2004 r., I PK 86/04, MoP 2005, Nr 14, s. 711).

W ocenie sądu zachowanie powoda jest sprzeczne z obowiązkiem przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego, jednak nie może być określone mianem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Było ono bowiem odpowiedzią na akt agresji, zarówno słownej jak i fizycznej, ze strony współpracownika. Z kolei kopnięcie kartonu było wyrazem niechęci na reakcję przełożonego, który widząc powoda lekceważąco prychnął. Kontekst zaistniałej sytuacji będącej przedmiotem wyrokowania, determinuje ocenę zachowania powoda. Naruszenie wskazanego wyżej obowiązku powinno być oceniane w zależności od wagi wykroczenia i stopnia winy pracownika. Inaczej należy rozpatrywać uporczywe naruszanie dyscypliny pracy prowadzące w rezultacie do dysfunkcjonalizowania działalności zakładu pracy, a inaczej jednostkową impulsywną reakcją będącą wynikiem kłótni i naruszenia własnej nietykalności. Kodeks pracy przewiduje różne sankcje za naruszenie obowiązków pracowniczych, między innymi nałożenie kar porządkowych lub wypowiedzenie umowy o pracę, jednak rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia jest najbardziej represyjną sankcją i powinna być ona stosowana w wyjątkowych okolicznościach.

Wbrew twierdzeniom pozwanego, zachowanie powoda nie zawierało gróźb i nie wzbudziło lęku o siebie u innych pracowników. Świadek K. L. zeznała jedynie, że przestraszyła się tej sytuacji - hałasu, bowiem pomyślała, że „może ktoś zemdlął”. Z kolei M. S. zeznał, że nie bał się powoda, a był jedynie zaskoczony przebiegiem zdarzeń.

Natomiast sąd nie dał wiary twierdzeniu świadka T. Ł., że poczuł się zagrożony. Po pierwsze nie potwierdziła takiego zagrożenia relacja obecnego w biurze w chwili zdarzenia M. S.. Po drugie trudno wnioskować, by świadek Ł. – wysoka osoba o wytrenowanej sylwetce, miała przestraszyć się swojego podwładnego o raczej drobnej budowie ciała.

Sąd nie dopatrył się także zagrożenia dla interesów pracodawcy, wymaganego przy rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pracownicy byli zaskoczeni i zdziwieni wybuchem powoda. Nie poczuli jednak zagrożenia. Z kolei rotor umieszczony w kartonie należał do części wycofanych z obrotu – o czym przekonująco zeznał powód. Jeżeli miało dojść do uszkodzenia sprawnej części, pracodawca winien przedłożyć dokument potwierdzający wartość naprawy lub wymiany.

Sąd uznał więc rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem i zasądził na mocy art. 56 § 1 k.p. odszkodowanie na rzecz powoda w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia, który zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 k.p. dla powoda wynosił miesiąc. Ostatnie wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3 500 zł.

Powództwo o sprostowanie świadectwa pracy w swojej treści wyrażające żądanie wykreślenia podstawy prawnej – art. 52 k.p. – należy uznać za przedwczesne. Zgodnie z treścią przepisu art. 97 § 3 k.p., w przypadku orzeczenia przez sąd pracy, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, nakazuje on pracodawcy umieszczenie w świadectwie pracy informacji o tym, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Świadectwo pracy, będące prywatnym dokumentem jest oświadczeniem wiedzy, a jego charakter jest deklaratoryjny. W konsekwencji, na pracodawcy ciąży obowiązek weryfikacji świadectwa pracy w sytuacji zmiany stanu wiedzy, co do trybu rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Wskazany obowiązek pracodawcy precyzuje § 7 ust. 3 i 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (tj.: Dz.U. z 2020 r. poz. 1862). Zgodnie z jego treścią, w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 7 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu. Jeżeli orzeczenie, o którym mowa, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca wydaje pracownikowi, w terminie określonym w ust. 2, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Zatem powództwo o sprostowanie świadectwa pracy, poprzez wykreślenie podstawy prawnej rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p., złożone łącznie z odwołaniem od rozwiązania umowy o prace bez wypowiedzenia, jest przedwczesne. Obowiązek pracodawcy zaktualizuje się dopiero po uprawomocnieniu się wyroku.

Ustawowe odsetki zasądzono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd uznał, iż doręczenie odpisu pozwu w sprawie z odwołania od rozwiązania umowy zastępuje wezwanie do zapłaty i od tej daty winny być naliczane odsetki ustawowe, co zgodne jest z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., sygn. akt III PZP 3/03. W pozostałym zakresie powództwo o odsetki oddalono.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Z kolei z art. 100 k.p.c. wynika zasada stosunkowego rozdzielenia kosztów procesu, w razie częściowej wygranej. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania. Powód wygrał powództwo o odszkodowanie, co stanowiło zasadniczą część powództwa. Przegrał jedynie w zakresie sprostowania świadectwa pracy i małej części żądania o odsetki. W rezultacie sąd uznał, że na mocy art. 100 zdanie ostatnie k.p.c. nie należy obciążać go zwrotem kosztów strony pozwanej.

Sąd zgodnie z dyspozycją przepisu art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c., nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn.: (Dz.U. z 2019 r. poz. 785) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. Pracodawca został więc obciążony nieuiszczoną opłatą od pozwu (od dochodzonego odszkodowania).

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2.(...)

3. (...)

(...)