

# WYROK

## *W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ*

Dnia 06 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Maria Kulesza, Anna Wójcik

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 06 lutego 2018 r. we W. sprawy

z powództwa T. Ś.

przeciwko D. B. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) Zakład (...) we W.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 26 kwietnia 2017 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) powód T. Ś., odwołując się od wręzonego mu przez pozwaną rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wniósł o zasądzenie od pozwanej D. B. odszkodowania w kwocie 6 300 zł wraz z ustawowymi odsetkami oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 2 – 5).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powód wskazał, że pozwana prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą Zakład (...), w ramach której w dniu 2 maja 2012 r. zawarła z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony, zatrudniając powoda na stanowisku fryzjera. W dniu 3 kwietnia 2017 r. powód wręczył pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego w dniu 31 lipca 2017 r. Wypowiedzenie to nie było poprzedzone żadnym konfliktem z pracodawcą, stanowiło wynik indywidualnej decyzji powoda w zakresie jego dalszej działalności zarobkowej. Pozwana odmówiła przyjęcia pisma, wobec czego powód nadał je na pocztę w tym samym dniu. Przesyłka została odebrana przez pozwaną w dniu 7 kwietnia 2017 r. W dniu 5 kwietnia 2017 r. pozwana, niespodziewanie, próbowała doręczyć powodowi pismo w przedmiocie dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód odmówił przyjęcia pisma, po czym w dniu 6 kwietnia 2017 r. poprosił o doręczenie kopii pisma, co zostało uczynione.

W treści rozwiązania umowy o pracę przywołana została podstawa prawna z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tj. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jakim rzekomo miała być odmowa przyjęcia zakresu obowiązków pracownika w dacie 3 kwietnia 2017 r., oraz utrata zaufania. Przyczyny te nie zostały jednak powodowi skonkretyzowane ani w dniu 5 kwietnia 2017 r., ani dzień później. Odnosząc się do pierwszej przyczyny rozwiązania umowy powód wskazał, że jest ona niezrozumiała, jeśli wziąć pod uwagę, iż praca na rzecz pozwanej była świadczona

przez powoda od maja 2012 r., zaś nigdy nie wręczono powodowi wypowiedzenia zmieniającego. Dla powoda bezspornym pozostaje, że utratę zaufania pozwana może łączyć tylko z próbą doręczenia pozwanej wypowiedzenia przez powoda umowy o pracę.

W świetle powyższego, w ocenie powoda rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było niezasadne.

W odpowiedzi na pozew pozwana D. B. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych (k. 24 – 26).

W uzasadnieniu pozwana przyznała, iż powód był jej pracownikiem w okresie od dnia 2 maja 2012 r. do dnia 5 kwietnia 2017 r., zatrudnionym na stanowisku fryzjera w wymiarze pełnego etatu. Pozwana przyznała nadto, że w dniu 5 kwietnia 2017 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na odmowie przyjęcia zakresu obowiązków pracownika w dniu 3 kwietnia 2017 r. oraz utraty zaufania, związanego z odmową sumiennego wykonywania pracy, stosowania się do poleceń pracodawcy oraz groźbami, iż będzie działał na szkodę pracodawcy. Pozwana zaprzeczyła natomiast, by rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę.

Pozwana wyjaśniła, że w związku z pojawiającymi się w ostatnim okresie zatrudnienia powoda coraz liczniejszymi uwagami do jego pracy (m.in. co do zachowania wobec klientów, utrzymania porządku na stanowisku pracy, spóźniania się do pracy, trzymania się ustalonych zmian pracy), pozwana na początku kwietnia 2017 r. podjęła decyzję o wręczeniu powodowi na piśmie zakresu obowiązków oraz ustalonych godzin pracy. Bezpośrednią przyczyną wręczenia pisma było stwierdzenie powoda przy kliencie, iż nie będzie się stosował do ustalonego przez pozwaną w dniu 31 marca 2017 r. grafiku pracy na kolejny tydzień. W dniu 3 kwietnia 2017 r., gdy powódka wręczyła powodowi pismo z zakresem obowiązków, powód używając niecenzuralnych sformułowań i obrażając powódkę, odmówił sumiennego wykonywania pracy, pracy w wymiarze 40 godzin tygodniowo oraz dostosowania się do przedstawionego rozkładu czasu pracy. W trakcie spotkania powód złożył wniosek dotyczący opieki na dziecko. Tego samego dnia powód złożył pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę, stwierdzając jednocześnie, że nie ma zamiaru pracować podczas trwania okresu wypowiedzenia, i żądając jednocześnie wypłaty z góry wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Składając powyższe żądania powód jednocześnie zastraszał powódkę, wskazując m.in., że ją zniszczy i naśle na nią osoby, u których powód ma długi, aby zrobili z zakładem pozwanej porządek. Podniesiony głos powoda słyszeli nie tylko pracownicy salonu, ale też jego klienci. Pozwana zaproponowała powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, wskazując, że w przeciwnym wypadku powód powinien pracować, dostosowując się do zasad obowiązujących w miejscu pracy i wykonując polecenia pracodawcy. W odpowiedzi powód stwierdził w szczególności, że „ma w dupie” zasady pozwanej, a gdy będzie musiał pracować w trakcie okresu wypowiedzenia, to pozwana go popamięta, oraz że będzie jeszcze wolniej wykonywał obowiązki.

W dniu 4 kwietnia 2017 r. pracownicy poinformowali pozwaną, że powód do nich wydzwaniał, próbując nastawić ich przeciwko pozwanej. Mając na względzie opisane okoliczności, skutek utraty do powoda zaufania, spowodowanego ciężkim naruszeniem przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie: odmowy sumiennego wykonywania pracy, odmowy przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie, nieprzestrzegania w zakładzie zasad współzycia społecznego, niedbania o dobro zakładu pracy (w szczególności poprzez stwierdzenie, że celowo wolno będzie wykonywał swoje obowiązki), pozwana podjęła decyzję o dyscyplinarnym zwolnieniu powoda z pracy. W związku z tym w dniu 5 kwietnia 2017 r. pozwana wręczyła powodowi oświadczenie w przedmiocie dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę, tłumacząc powodowi szczegółowo, jakie są przyczyny zwolnienia. Powód odmówił potwierdzenia odbioru oświadczenia pozwanej, jednakże w dniu następnym zwrócił się o jego doręczenie, co pozwana uczyniła.

Pozwana dodała, że nie proponowała powodowi nowych warunków pracy, wymagających złożenia wypowiedzenia zmieniającego. Zamiarem pozwanej przy wręczaniu na piśmie zakresu obowiązków było tylko przypomnienie

powodowi podstawowych obowiązków pracowniczych, które wprost wynikają z art. 100 k.p., oraz wskazanie powodowi rozkładu jego czasu pracy, którego powód niejednokrotnie się nie trzymał. Zachowanie powoda oraz jego słowa, w szczególności te, które wskazują na część ciała, w którą, jak to powód ujął „pозwana ma sobie wsadzić przedstawiony zakres obowiązków” jednoznacznie wskazują, że powód nie miał zamiaru dostosowywać się do obowiązującego w zakładzie porządku pracy.

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

Pozwana D. B. prowadzi od dnia 1 stycznia 2005 r. jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą we W.. Przedmiotem prowadzonej przez pozwaną działalności gospodarczej jest fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne.

Dowód: Wydruk z CEIDG, stan na dzień 23.04.2017 r. (k. 7)

W dniu 2 maja 2012 r. pozwana zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony z powodem, T. Ś.. Na podstawie zawartej umowy powód został zatrudniony na stanowisku fryzjera w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1 500 zł. Powoda obowiązywała 8 – godzinna dobowo norma czasu pracy i przeciętnie 40 – godzinna norma tygodniowa czasu pracy, w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym.

Na mocy zawartego w dniu 2 stycznia 2013 r. aneksu do umowy o pracę, od dnia 1 stycznia 2013 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 1 650 zł, na mocy aneksu z dnia 2 stycznia 2014 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda od dnia 1 stycznia 2014 r. wynosiło 1 750 zł, zaś na mocy aneksu z dnia 2 stycznia 2017 r., od dnia 1 stycznia 2017 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 2 100 zł.

Dowód: Umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 02.05.2012 r. (k. 9, 57)

Informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia (k. 58)

Aneks do umowy o pracę z dn. 02.01.2013 r. (k. 49)

Aneks do umowy o pracę z dn. 02.01.2014 r. (k. 46)

Aneks do umowy o pracę z dn. 02.01.2017 r. (k. 10, 43)

Pracownicy salonu pracowali na dwie zmiany: od 8:00 do 14:00 i od 14:00 do 20:00. Niekiedy zdarzały się tzw. zmiany środkowe, w godzinach od 12:00 do 20:00 (najczęściej w przypadku nieobecności któregoś z pozostałych pracowników). W okresie przedświątecznym (ok. 2 tygodnie przed świętami) pracownicy salonu pracowali po 8 godzin dziennie, także w soboty. Przed ustaleniem grafiku pozwana pytała pracowników, czy chcą pracować po 6 godzin dziennie (wówczas mieli pracować 6 dni w tygodniu), czy po 8 godzin dziennie (wówczas mieli pracować 5 dni w tygodniu).

Zgodnie z ustaleniami stron, powód miał wykonywać pracę po 6 godzin w tygodniu, oraz przez 7 godzin w soboty. Początkowo powód przystał na takie rozwiązanie, jednak w ostatnim okresie wyrażał swoje niezadowolenie, przejawiając wolę posiadania dnia wolnego w sobotę.

Dowód: Zeznania świadka K. M. (k. 92; płyta CD)

Częściowo przesłuchanie powoda (k. 99 – 100; płyta CD)

Przesłuchanie pozwanej (k. 100; płyta CD)

W ostatnim okresie zatrudnienia między stronami dochodziło do sytuacji konfliktowych, dotyczących podejścia powoda do wykonywania obowiązków zawodowych. Powodowi sporadycznie zdarzało się spóźniać do pracy (nawet gdy w danym dniu pracował na drugą zmianę), ponadto często robił przerwę na papierosa (także wówczas, gdy klienci

czekali na strzyżenie), co stanowiło przedmiot wielokrotnych uwag ze strony pozwanej. Powód skarżył się, że za dużo pracuje i bolą go nogi.

Dowód: Zeznania świadka A. J. (k. 91v, 92; płyta CD)

Zeznania świadka K. M. (k. 92; płyta CD)

W dniu 31 marca 2017 r. powód miał pracować do godziny 14:00. W trakcie pracy pozwana przekazała powodowi informację o grafiku pracy na następny tydzień, zgodnie z którym powód miał pracować po 8 godzin w poniedziałek, środę i piątek. Powód powiedział wówczas, że „pierdoli taką robotę” i wdał się w dyskusję z pozwaną, która powiedziała, że jeśli powód nie chce u niej pracować, to ma prawo się zwolnić. O godzinie 13:40 powód wszedł na salę, na której pozwana strzygła klienta, spakował swoje rzeczy i wyszedł z salonu. Na zapytanie pozwanej, dlaczego powód opuszcza zakład pracy powód odpowiedział pozwanej, że przecież ta go zwolniła, czemu pozwana w odpowiedzi zaprzeczyła. Pozwana próbowała tłumaczyć powodowi, że jeśli chce mieć dzień wolny w tygodniu, to w pozostałe dni musi pracować po 8 godzin.

Dyskusja miała początkowo miejsce na zapleczu salonu, następnie zaś przeniosła się na salę główną, gdzie przebywało dwóch klientów zakładu fryzjerskiego.

Wzburzenie powoda było spowodowane tym, iż wolą powoda było wykonywanie pracy przez pięć dni w tygodniu po 6 godzin i posiadanie prawa do dodatkowego, obok niedzieli, dnia wolnego w każdym tygodniu, na co pozwana nie chciała przystać.

Dowód: Zeznania świadka A. J. (k. 91v, 92; płyta CD)

Zeznania świadka K. M. (k. 92; płyta CD)

Częściowo przesłuchanie powoda (k. 99 – 100; płyta CD)

Przesłuchanie pozwanej (k. 100; płyta CD)

W dniu 3 kwietnia 2017 r. powód zjawił się w zakładzie pracy w godzinach porannych i przedstawił pozwanej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał z dniem 31 lipca 2017 r. Pozwana odmówiła przyjęcia rzezonego dokumentu, wobec czego w tym samym dniu powód nadał je za pośrednictwem poczty. Przesyłka została pozwanej doręczona w dniu 7 kwietnia 2017 r.

W tym samym dniu, po próbie wręczenia pozwanej wypowiedzenia umowy o pracę, powód przedstawił pozwanej wniosek o udzielenie dwóch dni wolnych z tytułu opieki nad dzieckiem zdrowym. Ponadto w trakcie rozmowy w dniu 3 kwietnia 2017 r. pozwana przedstawiła powodowi do podpisu dokument nazwany „Zakres obowiązków”, w którym znalazło się określenie nazwy pracodawcy, imię i nazwisko pracownika, zajmowane przez pracownika stanowisko, bezpośredni przełożony. W rubryce nazwanej „szczegółowy zakres obowiązków” znalazło się wskazanie godzin pracy powoda. Godziny te zostały określone w następujący sposób: poniedziałek – wolne, wtorek – od 12:00 do 20:00, środa – od 12:00 do 20:00, czwartek – od 8:00 do 16:00, piątek – od 12:00 do 20:00, sobota – od 8:00 do 16:00. Wskazano także, że wszelkie zmiany wymagają zgody pracodawcy, zaś obowiązki pracownika określone są w załączniku nr 1, w treści którego zacytowano treść przepisów art. 100 i 211 Kodeksu pracy.

Powód odmówił przyjęcia i podpisania dokumentu, wskazując, iż „tak pracować nie będzie”.

Na dokumencie „Zakres obowiązków” poczyniona została adnotacja, że w dniu 3 kwietnia 2017 r. powód odmówił przyjęcia obowiązków. Pod adnotacją podpisała się A. J., zatrudniona przez pozwaną na stanowisku fryzjerki, obecna przy próbie wręczenia powodowi dokumentu o nazwie „Zakres obowiązków”.

Rozmowa stron w dniu 3 kwietnia 2017 r. przerodziła się w dyskusję, w trakcie której powód domagał się wypłacenia przez pozwaną pieniędzy (stanowiących umówiony przez strony procent od obrotu salonu) i wskazywał m.in., że

zniszczy pozwaną, używając w tym celu niecenzuralnych słów (m. in. cyt: „to ja Cię upierdole, zobaczysz...” „zobaczysz, udupię Cię tak, że się ...”, „ludzie się znajdują, żeby cię upierdolić...” ), a także groził, iż „naśle” na pozwaną „swoich kolegów”, którzy wyegzekwują od pozwanej pieniądze. Powód mówił także, że od teraz nie będzie strzygł klientów tak, jak pozostali pracownicy pozwanej, lecz pozwana będzie miała „dwóch klientów na trzech”.

Dyskusja stron miała miejsce na zapleczu salonu, które nie jest oddzielone od sali głównej drzwiami. Dyskusja była słyszalna na sali głównej, na której znajdowali się klienci (dwie klientki na dziale damskim i przynajmniej jeden klient na dziale męskim).

Pozwana wypłaciła powodowi pieniądze, których się domagał. Pozwana wystraszyła się gróźb powoda.

Dowód: Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dn. 03.04.2017 r. wraz z dowodem nadania i doręczenia (k. 11 – 13)

Zakres obowiązków z dn. 03.04.2017 r. wraz z załącznikiem nr 1 (k. 20, 21, 39, 40)

Wniosek o udzielenie opieki na dziecko z dn. 31.03.2017 r. (k. 41)

Zeznania świadka A. J. (k. 91v, 92; płyta CD)

Transkrypcja rozmowy z dn. 03.04.2017 r. (k. 103 – 124)

Częściowo przesłuchanie powoda (k. 99 – 100; płyta CD)

Przesłuchanie pozwanej (k. 100; płyta CD)

W dniu 3 kwietnia 2017 r. w godzinach wieczornych powód dzwonił do pracowników pozwanej, w tym do K. M., grożąc im i mówiąc m.in, iż ma na pracowników pozwanej takie dowody, że „nie wyjdą z więzienia”, oraz że „rozpiardoli tę budę”, a także, że „jego dłużnicy wpadną na salon”.

Dowód: Zeznania świadka K. M. (k. 92; płyta CD)

W dniu 3 kwietnia 2017 r. dokument o nazwie „Zakres obowiązków” otrzymali również pozostali pracownicy pozwanej.

Dowód: Przesłuchanie pozwanej (k. 100; płyta CD)

W dniu 5 kwietnia 2017 r. powód przyszedł do pracy przed godziną 12:00. Pozwana przedstawiła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy pozwana wskazała ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, tj. odmowę przyjęcia zakresu obowiązków pracownika w dniu 3 kwietnia 2017 r., oraz utratę zaufania. W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy wskazano dalej, że pracownik stwierdził, iż nie będzie wykonywał sumiennie pracy i stosował się do poleceń pracodawcy, a także powiedział, że będzie działał na jego szkodę.

W trakcie rozmowy pozwana wyjaśniła powodowi, jakie są przyczyny rozwiązania umowy, wskazując, że chodzi o zachowanie powoda w dniu 3 kwietnia 2017 r., w szczególności odmowę przyjęcia zakresu obowiązków oraz o stosowanie niecenzuralnych słów wobec pozwanej i zagrożenie jej, a także zapowiedź niesumiennego wykonywania pracy.

Powód odmówił przyjęcia i podpisania oświadczenia pracodawcy i opuścił zakład pracy. Powód wrócił do salonu około godziny 16:00 i wdał się w kolejną dyskusję z pozwaną, która próbowała wręczyć powodowi dokument rozwiązania umowy o pracę.

W dniu 6 kwietnia 2017 r. powód zwrócił się do pozwanej o doręczenie kopii oświadczenia o rozwiązaniu umowy, co pozwana uczyniła.

W dniu 7 kwietnia 2017 r. powodowi doręczone zostało świadectwo pracy z dnia 5 kwietnia 2017 r.

Dowód: Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 05.04.2017 r. (k. 14, 66)

Świadectwo pracy z dn. 05.04.2017 r. wraz z dowodem nadania i doręczenia (k. 63, 64)

Zeznania świadka A. J. (k. 91v, 92; płyta CD)

Transkrypcja rozmowy z dn. 05.04.2017 r. (k. 127 – 129)

Częściowo przesłuchanie powoda (k. 99 – 100; płyta CD)

Przesłuchanie pozwanej (k. 100; płyta CD)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy pracy wynosiło 2 012,07 zł brutto (1 487,34 zł netto).

Dowód: Zaświadczenie o zarobkach z dn. 05.04.2017 r. (k. 34)

Klienci salonu byli zadowoleni ze świadczonych przez powoda usług fryzjerskich, ale zgłaszali zastrzeżenia do zachowania powoda (dotyczące np. tego, że w trakcie strzyżenia klienta powód prowadził rozmowy telefoniczne).

Dowód: Zeznania świadka A. J. (k. 91v, 92; płyta CD)

Przesłuchanie pozwanej (k. 100; płyta CD)

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszej sprawie powód domagał się ochrony prawnej na podstawie 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 o odszkodowanie. Zgodnie z przepisem art. 58 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia, zachowania terminu), a następnie – jeżeli zostały zachowane wszelkie wymagania formalne – czy podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa. Ponadto rolą Sądu było zbadanie, czy wskazana przyczyna rozwiązania umowy uzasadniała zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że pozwana zachowała wszystkie przewidziane prawem wymogi formalne, dotyczące rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do sądu pracy. Nie doszło również do naruszenia przepisu art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Przede wszystkim Sąd ustalił, zgodnie z wyraźnymi twierdzeniami pozwu, że powód odwołał się od oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia złożonego pisemnie w dniu 5 kwietnia 2017 r. Wcześniej pozwana nie złożyła powodowi skutecznie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Wprawdzie powód przedstawił do sądu nagranie z rozmowy z pozwaną z dnia 3 kwietnia 2017 r. w którym pozwana pod wpływem emocji wskazała w sposób niejednoznaczny, czy powód nadal może świadczyć na jej rzecz pracę, co było spowodowane tym, że powód wnosił o rozwiązanie umowy o pracę i wypłatę na jego rzecz wynagrodzenia, lecz oświadczenie w tym przedmiocie nie było na tyle jednoznaczne i precyzyjne, aby przyjąć, że pozwana w tym dniu faktycznie rozwiązała z powodem umowę o pracę. Zresztą w toku rozmowy pozwana wielokrotnie wskazywała powodowi, że powinien on podjąć pracę w kolejnych dniach pracy, zatem nie można uznać, aby definitywnie w tym dniu rozwiązała umowę o pracę. O tym też świadczy dalsze zachowanie powoda, który zgłosił pozwanej, że będzie korzystał z opieki nad dzieckiem w kolejnym dniu, a następnie przyjął, że skutecznie zostało mu złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dopiero w dniu 5 kwietnia 2017 r., kiedy to przyszedł do pracy w celu świadczenia pracy.

Zatem w ocenie Sądu, nawet gdyby hipotetycznie przyjąć, że pozwana w dniu 3 kwietnia 2017 r. w formie ustnej złożyła oświadczenie powodowi o rozwiązaniu umowy o pracę, to oświadczenie to zostało skutecznie cofnięte przez pozwaną, a powód wyraził na to zgodę, gdyż przyszedł do pracy w celu jej świadczenia po dniu 3 kwietnia 2017 r. i w samej treści pozwu wskazał, że odwołuje się od oświadczenia o rozwiązaniu umowy złożonego mu dopiero w dniu 5 kwietnia 2017 r. przez pozwaną na piśmie, którego nie przyjął w tym dniu, a dopiero w dniu 6 kwietnia 2017 r.

Jednak w ocenie Sądu, treść nagrania z rozmowy z dnia 3 kwietnia 2017 r. stron nie uzasadnia przyjęcia, że faktycznie w tym dniu doszło do rozwiązania umowy o pracę przez pozwaną. Treść tej rozmowy była bardzo emocjonalna. Z treści tej rozmowy wynika, że powód kilkakrotnie złożył pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym z uwagi na fakt, że w jego ocenie pozwana nie wypłacała mu należnego wynagrodzenia. Strony kilkakrotnie wskazywały sobie w toku dyskusji, w jaki sposób najlepiej aby doszło do rozwiązania umowy o pracę, lecz – w ocenie Sądu – żadna ze stron nie traktowała tych oświadczeń jako oświadczenia wiążące. Świadczy o tym to, że powód po dniu 3 kwietnia 2017 r. przyszedł do pracy w celu jej świadczenia, a pozwana dopiero w dniu 5 kwietnia 2017 r. złożyła mu ostatecznie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.

Dlatego też Sąd uznał, zgodnie z twierdzeniami pozwu, że powód odwołuje się od rozwiązania umowy o pracę złożonego mu w dniu 5 kwietnia 2017 r.

Odnosząc się do wymogu przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. wskazać należy, że dla uznania, że pracodawca spełnił rzeczony wymóg konieczne jest, by wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna i rzeczywista. Jak słusznie zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

W ocenie Sądu kryterium konkretności przyczyny rozwiązania umowy o pracę zostało przez pracodawcę spełnione. W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pozwana powołała się na ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego poprzez odmowę przyjęcia zakresu obowiązków pracownika w dniu 3 kwietnia 2017 r., a także na utratę zaufania. W dalszej części oświadczenia pozwana wskazała, że pracownik stwierdził, iż nie będzie wykonywał sumiennie pracy i stosował się do poleceń pracodawcy, a także że będzie działał na jego szkodę. Sąd zważył, że w świetle wydarzeń z dni poprzedzających dzień wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, tak ujęta przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie mogła budzić po stronie powoda wątpliwości co do okoliczności stanowiących podstawę rozwiązania umowy. Powód miał realną możliwość dokonania racjonalnej oceny faktycznego

istnienia przyczyny i podjęcia decyzji, czy zasadnym jest zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy, co też powód uczynił.

Powyższą ocenę Sąd wywiódł z faktu, iż w dniu 5 kwietnia 2017 r., kiedy powód otrzymał od pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy, strony odbyły dwie rozmowy – jedną w godzinach przedpołudniowych, drugą zaś około godziny 16:00. Z ustaleń Sądu wynika, że w trakcie rozmów stron pozwana wyjaśniła powodowi w sposób szczegółowy, czego dotyczą stawiane powodowi zarzuty. Pozwana sprecyzowała więc, że poprzez odmowę przyjęcia zakresu obowiązków pracownika pozwana ma na myśli zachowanie powoda z dnia 3 kwietnia 2017 r., kiedy powód odmówił zapoznania się i złożenia podpisu na przedstawionym przez pozwaną dokumencie o nazwie „Zakres obowiązków”, w którym pozwana zawarła harmonogram pracy powoda, a także przypomnienie o treści przepisów Kodeksu pracy, regulujących kwestię podstawowych obowiązków pracownika. Odnosząc się zaś do zarzutu utraty zaufania pozwana wyjaśniła, że do rzeczony utraty doszło wskutek nagannego zachowania powoda w dniu 31 marca 2017 r. i w dniu 3 kwietnia 2017 r., kiedy powód, używając w tym celu słów obelżywych, a także grożąc pozwanej, poinformował, że jeśli będzie zmuszony wykonywać na rzecz pozwanej pracę, to nie będzie wypełniać swoich obowiązków sumiennie ani stosować się do poleceń pracodawcy, a także będzie działał na szkodę pozwanej (grożąc, że zniszczy ją i jej zakład fryzjerski).

Fakt przedstawienia powodowi w toku rozmowy szczegółowych zarzutów, stanowiących przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd ustalił w szczególności na podstawie transkrypcji nagrania jednej z rozmów, jakie w dniu 5 kwietnia 2017 r. odbyły się między stronami. W toku rozmowy pozwana przytoczyła wypowiedzi, jakie padły z ust powoda w dniu 3 kwietnia 2017 r., wskazując m.in., iż powód powiedział, że jeśli będzie musiał chodzić do pracy to będzie strzygł jednego klienta na godzinę (czemu powód nie zaprzeczył, a jedynie wskazał, że powiedział, iż nie będzie się spieszył). Pozwana wskazała dalej na słowa powoda, w których groził on, iż naśle na pozwaną „kolesi”, u których ma długi – czemu także powód nie zaprzeczył, a jedynie odparł, że teraz już nie naśle, bowiem pozwana wypłaciła powodowi żądane przez niego pieniądze. Pozwana odniosła się także w toku rozmowy do odmowy przyjęcia warunków pracy, które pozwana przedstawiła powodowi dwa dni wcześniej. Powód nie zaprzeczył i tej okoliczności, wyrażając jedynie swoją dezaprobatę, wskazując, iż już tyle lat pracuje u pozwanej, która dopiero teraz, „na koniec”, zmienia warunku pracy.

Ponadto okoliczność przeprowadzenia szczegółowej rozmowy z powodem potwierdziły zeznania świadka A. J..

Sąd miał nadto na uwadze, że przed wręczeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, pozwana przedstawiła dokument zawierający rzeczony oświadczenie jednej ze swoich pracownic, A. J., która nie miała trudności z odkodowaniem, jakie zdarzenia i okoliczności legły u podstaw sformułowanych pod adresem powoda zarzutów. Dla A. J., która była świadkiem zachowania powoda w dniu 31 marca 2017 r. i w dniu 3 kwietnia 2017 r. oczywistym było, że to właśnie rzeczony postępowanie powoda doprowadziło do utraty zaufania do powoda u pozwanej, a nadto, że odmową przyjęcia zakresu obowiązków pracownika była odmowa podpisania przez powoda dokumentu „Zakres obowiązków”. Do powyższego wniosku A. J. doszła już po samej lekturze dokumentu rozwiązującego umowę o pracę, bez konieczności precyzowania zawartych w nim zarzutów przez pozwaną. Okoliczność ta pozwala stwierdzić, że skoro przyczyna rozwiązania umowy o pracę była zrozumiała dla postronnego pracownika, to tym bardziej musiała ona być zrozumiała dla pracownika, którego bezpośrednio dotyczyły zarzuty wskazane w treści oświadczenia pracodawcy.

Wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę była także przyczyną rzeczywistą. Jak bowiem wynika ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, w istocie powód odmówił przyjęcia zakresu obowiązków, a także w rozmowie z pozwaną zapowiedział, że nie będzie sumiennie wykonywał pracy ani stosował się do poleceń pozwanej, ponadto groził działaniem na szkodę pozwanej i jej zakładu fryzjerskiego. W świetle przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego nie sposób uznać za zasadne twierdzeń powoda, jakoby rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. miało być wywołane wcześniejszym złożeniem przez powoda wypowiedzenia umowy o pracę.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności rozwiązania przez pracodawcę z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazać należy, że w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może



rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzające zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Wskazać należy dalej, że mimo braku choćby przykładowego katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych, określonego przez ustawodawcę, miejsce szczególne wśród przepisów określających powinności pracownika zajmuje przepis art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. W § 1 cytowanego artykułu przewidziano, iż pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W § 2 rzeczonoego przepisu ustawodawca wskazał do czego w szczególności zobowiązany jest pracownik. Pracodawca przywołał m.in. obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.), przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.) dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) czy przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.).

W ocenie Sądu opisane w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę działania powoda stanowiły naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności takich jak wykonywanie poleceń pracodawcy, które są zgodne z prawem i dotyczą pracy, przestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy porządku, powinność dbania o dobro zakładu pracy i przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Odnosząc się do odmowy przyjęcia i podpisania przez powoda dokumentu o nazwie „Zakres obowiązków” Sąd zważył, że w istocie poprzez swoje zachowanie powód odmówił wykonania polecenia pracodawcy. W ocenie Sądu sporządzony przez pozwaną dokument „Zakres obowiązków” winien być utożsamiany ze stałym poleceniem pracodawcy, konkretyzującym w szczególności czas świadczenia pracy. W treści rzeczonoego dokumentu pozwana wskazała bowiem rozkład czasu pracy, do którego powód obowiązany był się dostosować. Nie sposób pominąć przy tym okoliczności ułożenia przez pozwaną przedmiotowego harmonogramu i odmowy dostosowania się do niego przez powoda. Jak bowiem ustalił Sąd, przez znaczną większość okresu zatrudnienia u pozwanej powód wykonywał pracę przez 6 dni w tygodniu – po 6 godzin w dni powszednie i po 7 godzin w soboty. Taki rozkład czasu pracy pozwana ustaliła w uzgodnieniu z pracownikami, w tym z powodem. W ostatnim okresie powód zaczął wyrażać swoje niezadowolenie z obowiązującego grafiku pracy, wskazując, iż pracuje za dużo i bolą go nogi. Wołą powoda było posiadanie dwóch dni wolnych w tygodniu, tj. niedzieli i innego dnia, przy czym w pozostałe dni tygodnia powód w dalszym ciągu wyrażał wołę wykonywania pracy przez 6 godzin dziennie. Na takie rozwiązanie nie chciała z kolei przystać pozwana, starając się wytłumaczyć powodowi, że dwa dni wolne w tygodniu może uzyskać wówczas, gdy przez pozostałe 5 dni będzie świadczył pracę po 8 godzin dziennie, bowiem obowiązuje go 40 – godzinna tygodniowa norma czasu pracy. Wyrazem propozycji pozwanej było właśnie zawarte w dokumencie o nazwie „Zakres obowiązków” przedstawienie powodowi jego nowego harmonogramu pracy, zgodnie z którym powód miał pracować od wtorku do soboty po 8 godzin dziennie, zaś oprócz niedzieli dniem wolnym miał być także poniedziałek. Powód odmówił przyjęcia

rzeczonego harmonogramu pracy i nie wyraził zgody na świadczenie pracy w dniach i godzinach wskazanych przez pozwaną. Skoro zaś powód nie wyrażał chęci świadczenia pracy przez 6 dni w tygodniu w łącznym wymiarze 37 godzin, ani pracy przez 5 dni w tygodniu po 8 godzin dziennie, uznać należy, że odmowa podpisania przez powoda dokumentu „Zakres obowiązków” winna być odczytywana jako brak woli wypełnienia polecenia pracodawcy i wykonywania pracy w ogóle. W toku rozmów z pozwaną powód wyraźnie wskazywał, że „nie będzie wykonywać pracy na jej zasadach”.

Podkreślić należy, że zawierając umowę o pracę, pracownik dobrowolnie zobowiązuje się do świadczenia pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy. Pracodawca uprawniony jest więc do wyznaczania wymaganych standardów pracowniczej staranności i sumiennosci oraz wydawania wiążących dla pracownika poleceń, które konkretyzują obowiązki pracownika w zakresie przydziału zadań, sposobu, miejsca i terminu wykonania przydzielonych zadań oraz wymiaru czasu świadczenia pracy, pracownik zaś winien dostosować się do polecenia pracodawcy, wydanego w granicach przewidzianych w art. 100 § 1 k.p., jeśli nie chce narazić się na zarzut niewykonania bądź nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych.

Odnosząc się w dalszej kolejności do zachowania powoda podczas rozmów z pozwaną, w szczególności w toku rozmowy z dnia 31 marca 2017 r. i 3 kwietnia 2017 r., Sąd wskazuje, iż sposób zachowania powoda i wypowiedzane przez powoda treści stanowiły naruszenie w szczególności powinności dbania o dobro zakładu pracy i przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

Obowiązek dbania o dobro zakładu pracy w doktrynie i orzecznictwie ujmowany jest szeroko, jako zakaz czynienia przez pracownika pracodawcy jakiegokolwiek szkody i jednocześnie nakaz pozytywnego działania w interesie pracodawcy, stosownie do potrzeby i możliwości, także ponad zwykły obowiązek, np. w godzinach nadliczbowych i bez polecenia, a także wąsko, jako jeden z aspektów sumiennego i starannego wykonywania pracy, na co zdaje się wskazywać zamieszczenie go w przepisie art. 100 § 2, zawierającym poprzedzoną zwrotem "w szczególności" specyfikację powinności składających się na główny obowiązek pracowniczy – wykonywania pracy sumiennie i starannie" (T. Liszcz, Glosa do wyr. SN z 19.1.1998 r., I PKN 477/97, OSP 1999, Nr 3, poz. 53) (W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2017).

W literaturze prawa pracy przyjmuje się, że obowiązek ten, najogólniej ujmując, polega na "podejmowaniu działań niewchodzących w zakres obowiązków umownych koniecznych do odwrócenia grożącej pracodawcy szkody majątkowej lub niemajątkowej (np. w dobrym imieniu, reputacji) lub do zmniejszania jej rozmiarów albo do usunięcia skutków powstałej już szkody, powstrzymaniu się od czynności, które mogłyby spowodować uszczerbek w mieniu lub reputacji pracodawcy oraz powinności pozytywnego działania na rzecz i w interesie pracodawcy" (T. K., O właściwościach, s. 2). Zdaniem Sądu Najwyższego, zobowiązanie pracownika do dbania o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia oznacza ustanowienie szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy (z treści uzasadnienia wyr. SN z 28.4.1997 r., I PKN 118/97, OSNAPiUS 1998, Nr 7, poz. 206) (W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2017).

Obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego oznacza zaś nakaz właściwego zachowywania się pracownika w stosunku do współpracowników, przełożonych i podwładnych, tzn. zgodnie z obowiązującymi w danym czasie i miejscu normami pozaprawnymi (np. moralnymi, etycznymi, zwyczajowymi).

Nie budzi wątpliwości Sądu, że swoim zachowaniem w dniu 31 marca 2017 r. i 3 kwietnia 2017 r. powód naruszył obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Nadmienić należy, że podniesiony głos powoda, a więc stosowane przez niego wulgaryzmy i zwroty obraźliwe, mimo iż część rozmów między powodem a pozwaną toczyła się na zapleczu salonu fryzjerskiego, słyszalny był na sali głównej zakładu, na której znajdowali się klienci pozwanej. Już sama ta okoliczność w ocenie Sądu stanowi działanie na szkodę zakładu pracy pozwanej i tym samym stoi w sprzeczności z obowiązkiem dbałości o dobro tego zakładu. Nie sposób bowiem nie uwzględnić specyfiki prowadzonej przez pozwaną działalności, w której wpływ na osiągnięcie sukcesu w

branży, rozwój i zyskanie renomy mają nie tylko posiadane umiejętności fryzjerskie (choć te są niewątpliwie niezwykle istotne), ale również panująca w zakładzie fryzjerskim atmosfera, wywołująca poczucie komfortu u klienta. Nad wyraz ważne jest więc także i to, by pracownicy zakładu fryzjerskiego swoją postawą dawali przykład wysokiej kultury osobistej, a także szacunku dla klientów, współpracowników czy przełożonych, co może przelożyć się na zwiększenie liczby korzystających z usług salonu klientów, zaś postawa przeciwna – na zmniejszenie tej liczby.

Powód w sposób wyraźny wskazywał także, że w przypadku konieczności dalszego świadczenia pracy na rzecz pozwanej nie będzie swoich obowiązków wykonywał sumiennie, a także groził zniszczeniem pozwanej i jej zakładu pracy. Sposób zachowania powoda sprawił, że pozwana mogła obiektywnie przypuszczać, iż powód swoje zapowiedzi i groźby wcieli w życie, czym będzie działał na szkodę pozwanej.

W ocenie Sądu powód naruszył także obowiązujące w zakładzie pracy pozwanej normy pozaprawne, tj. normy etyczne, moralne i zwyczajowe. Swoim zachowaniem, w szczególności stosowaniem wobec pozwanej zwrotów wulgarnych i obraźliwych, a także stosując wobec pozwanej groźby, powód dał wyraz swojego lekceważącego stosunku do pracy jak i do samej pozwanej.

Nie budzi wątpliwości Sądu, że opisane zachowanie powoda mogło przyczynić się do utraty zaufania do powoda u pozwanej. Co prawda w orzecznictwie przyjęło się, że utrata zaufania może stanowić zasadny motyw wypowiedzenia umowy o pracę, to jednocześnie wskazuje się także, że istotna jest nie tyle sama utrata zaufania, co okoliczności, które ją wywołały (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 385/97; z dnia 7 września 1999 r., sygn. akt I PKN 257/99, *Legalis*). Okoliczności te w niniejszej sprawie były zaś na tyle rażące, że uzasadniały postawienie powodowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym zastosowanie wobec powoda tzw. dyscyplinarnego trybu rozwiązania umowy o pracę.

Podkreślić należy, że przesłanką stosowania wobec pracownika rozmaitych sankcji, w tym sankcji definitywnego i natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy jest wina pracownika, rozumiana jako brak należytej sumiennosci. Nadto w każdym zawodzie występuje typowy wzorzec właściwego zachowania się, odpowiadający w powszechnym odczuciu wymaganiom, jakie staranny pracownik powinien respektować. Dla wykazania winy pracownika pracodawca winien więc, oprócz stwierdzenia, że jego zachowanie odbiegało od obowiązującego wzorca staranności, ustalić, jaki był psychiczny stosunek pracownika do jego obowiązków (por. wyr. SN z 6.2.1997 r., I PKN 64/96, OSNP 1997, Nr 18, poz. 338). W niniejszej sprawie ustalenie tego stosunku nie nastroczało trudności, bowiem powód w sposób wyraźny i jednoznaczny ujawnił swój psychiczny stosunek do obowiązków, wskazując, iż „pierdoli taką pracę” oraz „ma gdzieś” zasady ustalone przez pozwaną.

Wedle utrwalonego już stanowiska judykatury, przy dokonywaniu kwalifikacji zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wymaga się, aby zachowanie to było bezprawne, czyli naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, po drugie - by znamionowała je ciężka wina (tzw. subiektywna), przez którą rozumie się umyślność lub rażące niedbalstwo, po trzecie - aby spowodowało poważne naruszenie interesów pracodawcy bądź naraziło go na szkodę, przy czym wystarcza samo zagrożenie powstania takich skutków (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 818; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNAPiUS 2003 nr 16, poz. 381; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 242). W ocenie Sądu zachowanie powoda wyczerpuje wszystkie znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zachowanie powoda było niewątpliwie bezprawne, skoro naruszało objęte treścią stosunku pracy obowiązki, a nadto zawinione, bowiem psychiczny stosunek powoda do podstawowych obowiązków pracowniczych był naganny, oraz powodujące narażenie pracodawcy na szkodę, w szczególności w zakresie jego dobrego imienia i reputacji.

W konsekwencji, w ocenie Sądu działaniom powoda należy przydać walor ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a działania strony pozwanej, polegającego na rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie sposób uznać za nadużycie. Tym samym, Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia żądania pozwu, czego wyrazem jest oddalenie powództwa.

Na marginesie Sąd wskazuje, że opisane zachowanie powoda oraz wyrażony w dniach 31 marca 2017 r., 3 kwietnia 2017 r. i 5 kwietnia 2017 r. rażąco lekceważący stosunek do pracy i pracodawcy nakazuje Sądowi stwierdzić, że skorzystanie przez powoda z prawa do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę może być postrzegane jako nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd działał w oparciu o dowody z dokumentów, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Ponadto Sąd skorzystał z dowodu z zeznań świadków A. J. i K. M., które posiadały wiedzę odnośnie przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę, a wiedza ta wynikała z własnych informacji świadków, nie zaś z informacji przekazanych im przez powoda, pozwaną bądź przez inne osoby. Zeznania świadków Sąd ocenił jako szczegółowe, logiczne i spójne, a także wzajemnie się uzupełniające. Spójne z pozostałym materiałem dowodowym były także wyjaśnienia pozwanej. Wyjaśnieniom powoda Sąd odmówił waloru wiarygodności w zakresie, w jakim pozostawały one odosobnione, tj. m.in. w zakresie, w jakim powód wskazywał, iż w rozmowach z pozwaną nie stosował zwrotów wulgarnych i obraźliwych (co stoi w sprzeczności chociażby z przedłożonym przez samego powoda nagraniem rozmowy z dnia 3 kwietnia 2017 r.).

Sąd dopuścił dowód z nagrań z rozmów, w szczególności z rozmowy powoda z pozwaną z dnia 3 kwietnia 2017 r. przedstawionej przez powoda i nie kwestionowanej co do jej przebiegu przez pozwaną. Z rozmowy tej wyraźnie wynika, że powód używał w stosunku do pozwanej słów niecenzuralnych, groził jej i wskazywał, że nie będzie wykonywał swoich obowiązków w sposób należyty.

W ocenie Sądu, bez znaczenia było dodatkowo to, jak bardzo rozmowa ta była słyszalna przez klientów pozwanej, czy też innych pracowników. W ocenie Sądu, żadne okoliczności nie usprawiedliwiają tego, aby powód jako pracownik używał tego rodzaju słów do pozwanej jako pracodawcy, a także aby używał tego rodzaju argumentów na poparcie swoich roszczeń.

Zachowanie powoda w przebiegu rozmowy z 3 kwietnia 2017 r. było zachowaniem naruszającym nie tylko art. 100 kp, ale również zasady współżycia społecznego w sposób tak rażący, że uzasadniało ono samo w sobie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego, należnych stronie pozwanej od powoda, zgodnie z zasadą odpowiedzialności strony za wynik procesu, wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. Wysokość tych kosztów na poziomie 180 zł Sąd ustalił w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804).

Natomiast z uwagi na fakt, że powód był z mocy ustawy zwolniony od uiszczenia opłaty od pozwu, zaś nie było podstaw do obciążania tymi kosztami pozwanej, która niniejszą sprawę wygrała, koszty związane z wytoczeniem powództwa zostały zaliczone w punkcie III sentencji wyroku w całości na rachunek Skarbu Państwa.