

*Sygn. akt X P 170/19*

## WYROK

*W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ*

Dnia 9 września 2020 r.

*Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

*w składzie następującym:*

*Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz*

*Ławnicy: S. K., A. S.*

*Protokolant: Dominika Gorząd*

po rozpoznaniu w dniu 9 września 2020 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa: *Ż. A.*

przeciwko: *(...) we W.*

*o odszkodowanie*

**I. zasądza od strony pozwanej (...)we W. na rzecz powódki *Ż. A.* kwotę 3.205 zł (trzy tysiące dwieście pięć złotych) brutto, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 14 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty;**

**II. dalej idące powództwo oddala;**

**III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.205 zł brutto;**

**IV. koszty postępowania stron wzajemnie znosi;**

**V. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 lutego 2019 r. (data wpływu do tut. Sądu) powódka *Ż. A.* wniosła o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pracodawców *P. B. (1)* i *A. W.* prowadzących (...) we *W.* z dnia 29 stycznia 2018 r. o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony bez okresu wypowiedzenia, zasądzenie od pozwanych na rzecz powódki kwoty 9.615,00 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi licząc od dnia wniesienia pozwu oraz zasądzenie kosztów procesu oraz zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje powództwo powódka podniosła, iż współpracę z (...) rozpoczęła początkowo na podstawie umów zlecenia, a następnie umów o pracę na czas określony i ostatecznie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przez okres dwóch lat pracowała na stanowisku asystentki stomatologicznej za wynagrodzeniem w wysokości 3.205,00 zł brutto miesięcznie. Powódka nadmieniła, że od początku lubiła swoją pracę, spełniała się w niej zawodowo. Powódce zależało na pracy, więc starała się wykonywać swoje obowiązki sumiennie, starannie i rzetelnie. Z reguły nie odmawiała przełożonym przychodzenia na dodatkowe dyżury i często zostawała w pracy dłużej niż w wyznaczonych godzinach

pracy. Powódka podkreśliła, że przez cały okres zatrudnienia nie dostała od swoich pracodawców informacji ani ustnie, ani pisemnie, że nieprawidłowo wykonuje ona swoje obowiązki, czy dopuściła się jakichkolwiek zaniedbań. Zawsze była uśmiechnięta, nikomu nie odmawiała pomocy, dobrze czuła się w zespole pracowników i z każdym z nich utrzymywała pozytywne relacje. Jak wskazała powódka, sytuacja uległa zmianie, kiedy to do załogi dołączyła M. M., która objęła również stanowisko asystentki stomatologicznej. Mimo, iż jej staż pracy był krótki i nie była bezpośrednią przełożoną powódki próbowała ona wydawać powódce polecenia, narzucając jej wykonywanie za nią obowiązków, podważała decyzje powódki, próbowała dysponować i gospodarować czasem pracy powódki, lekceważyła prośby o pomoc w czynnościach służbowych. Zdarzało się, że M. M. umyślnie wprowadzała powódkę w błąd i dyskredytowała. O każdym incydencie i nieporozumieniu powódka informowała swoją przełożoną, P. B. (2). Niestety – jak podała powódka – zgłaszanie problemów wyłącznie pogorszyło sytuację, gdyż M. M. do konfliktu zaangażowała kolejną osobę, swoją koleżankę ze szkoły, również asystentkę stomatologiczną, M. W., która w każdej sprawie stawiała po jej stronie, nawet jeśli nie było ku temu przesłanek. M. W. wspierała M. M. w prześladowaniu powódki, knuciu intryg, wymyślaniu spisków i oczernianiu za plecami. Gdy M. M. wspierana przez koleżankę poczuła się pewnie, zagroziła powódce słownie, że ją zniszczy. Powódka ponownie zgłosiła to przełożonej, jednakże wielokrotne zgłaszanie problemu nic nie zmieniało. W dniu 29 stycznia 2018 r. doszło do kolejnego incydentu z udziałem M. M.. W czasie, gdy obie przebywały w pomieszczeniu socjalnym, M. M. ponownie starała się utrudnić powódce pracę, chodziła za powódką, szukała sposobu do sprowokowania. Tego dnia powódka miała gorszy dzień, przyszła do pracy podziębiona i nie miała ochoty wdawać się w kolejne spory i chciała opuścić pomieszczenie. Jednakże M. M. zablokowała jej wyjście i uniemożliwiła opuszczenie sterylizatorni. Zdenerwowana i czująca bezsilność powódka zwróciła się niecenzuralnym słowem w kierunku M. M.. Dumna krzyczała, że powódka ma głośniej powtórzyć, otwierając drzwi, gdyż pan P. nie usłyszał. Sprowokowana powódka powtórzyła niecenzuralne słowo. Powódka wskazała dalej, że zgodnie z planem M. M. pan P. to usłyszał i zdenerwowany wchodząc do pomieszczenia, nie pytając co zaszło, rozkazał, aby powódka zabrała swoje rzeczy i opuściła klinikę. M. M. wraz z koleżanką przedstawiły swoją wersję pracodawcy, a powódka nie miała szansy się wytłumaczyć. Powódka zaznaczyła, że pozwani nie zwolnili jej za ciężkie naruszenie obowiązków służbowych, tylko za niewyjaśniony spór ze współpracownikiem posiadającym krótszy staż pracy. Podkreśliła dalej, że jej zachowanie było efektem samoobrony i faktu, że zgłoszenia w sprawie konfliktu z M. M. pozostawały lekceważone przez przełożonych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. j. P. B. (1), A. W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana wskazała, że w całości podtrzymuje zasadność złożonego powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W ocenie pozwanej oświadczenie to było w pełni uzasadnione, a pozwana jako pracodawca nie mogła postąpić inaczej aniżeli rozwiązać umowę o pracę w ww. trybie. Pozwana podała, że powódka swoim zachowaniem i postawą naruszyła podstawowe obowiązki pracownika w postaci przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Zdaniem pozwanej naruszenie to miało charakter ciężki, bowiem powódka zachowując się w sposób agresywny i wulgarny naruszyła nie tylko wizerunek firmy, ale także atmosferę wśród pracowników, która bezpośrednio przekłada się na efektywność ich pracy i może poważnie naruszyć interesy prawne pozwanej. Pozwana podkreśliła, że agresywne zachowanie powódki nie ograniczało się jedynie do zdarzenia opisanego w pozwie, ponieważ powódka wielokrotnie zachowywała się wobec współpracowników w sposób agresywny, wulgarny, używała słów powszechnie uznawanych za obraźliwe. Pozwana zaznaczyła, że powódka zdawała sobie sprawę z faktu, iż jej zachowanie nie jest akceptowalne w zakładzie pracy, bowiem kilkakrotnie była ona upominana przez swoją bezpośrednią przełożoną P. B. (2), która przeprowadzała z powódką rozmowy dotyczące jej niewłaściwego zachowania w miejscu pracy, wskazując na zły wpływ na środowisko pracy, co mogło przelożyć się bezpośrednio na jakość świadczonych usług, wizerunek firmy i kontakt z klientami. Pozwana wskazała, że zachowanie powódki w sposób bezpośredni zakłócało spokój i porządek w klinice, co narażało klientów na dodatkowy stres związany z nerwową atmosferą w gabinecie. Dodatkowo pozwana podkreśliła, że opisywane przez powódkę zdarzenie miało miejsce w bezpośrednim sąsiedztwie sterylizatorni, gdzie również swoje obowiązki służbowe wykonywała powódka. Ważne jest, aby praca w tym pomieszczeniu była uporządkowana i niczym niezakłócana, a swoim zachowaniem powódka wprowadzała w miejscu pracy chaos i zdenerwowanie, co mogło przelożyć się

bezpośrednio na jakość wykonywanej pracy przez innych pracowników. Poza tym, sterylizatornia położona jest naprzeciwko gabinetu zabiegowego, w którym w chwili zdarzenia P. B. (1) przeprowadzał zabieg i znajdował się gabinecie z klientem, a więc słyszał, jakie słowa padły ze strony powódki w kierunku M. M..

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.**

Strona pozwana (...) spółka jawna P. B. (1), A. W. została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 18 września 2015 r. Przedmiotem przeważającej działalności była praktyka lekarska dentystyczna.

**Dowód:** - informacja odpowiadająca odpisowi pełnemu z rejestru przedsiębiorców, stan na dzień 15.02.2019 r., k. 17 – 22.

Powódka posiadała kwalifikacje w zawodzie asystentki stomatologicznej. Ponadto, uczestniczyła w szkoleniu o tematyce „Indywidualna praktyka w nowoczesnym gabinecie stomatologicznym – zastosowanie najnowszych technik i praktyczne użycie produktów do prawidłowej higieny jamy ustnej”, „Asystowanie w endodoncji”.

**Dowód:** - świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie, k. 33,

- dyplom potwierdzający kwalifikacje w zawodzie, k. 34, 36 – 37,

- certyfikaty ukończenia doskonalących kursów, k. 31 – 32.

Początkowo powódkę łączyły ze stroną pozwaną umowy zlecenia, na podstawie których powódka zobowiązała się do prac asystentki stomatologa w następujących okresach: od dnia 6 lutego 2017 r. do dnia 5 marca 2017 r. za wynagrodzeniem w wysokości 13,00 zł za godzinę, od dnia 6 marca 2017 r. do dnia 30 kwietnia 2017 r. za wynagrodzeniem w wysokości 14,00 zł za godzinę, od dnia 1 maja 2017 r. do dnia 30 czerwca 2017 r. za wynagrodzeniem w wysokości 14,00 zł za godzinę oraz od dnia 1 lipca 2017 r. do dnia 30 września 2017 r. za wynagrodzeniem w wysokości 14,00 zł za godzinę.

W dniu 4 września 2017 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 30 listopada 2017 r. i powódka została zatrudniona na stanowisku asystentki stomatologicznej w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem w wysokości 3.205,00 zł brutto. Kolejna umowa o pracę na czas określony została zawarta w dniu 1 grudnia 2017 r. do dnia 31 marca 2018 r. W dniu 1 kwietnia 2018 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony.

**Dowód:** - umowa zlecenia z dn. 06.02.2017 r., k. 39,

- umowa zlecenia z dn. 06.03.2017 r., k. 40,

- umowa zlecenia z dn. 01.05.2017 r., k. 41,

- umowa zlecenia z dn. 01.07.2017 r., k. 42,

- umowa o pracę na czas określony z dn. 04.09.2017 r., k. 29,

- umowa o pracę na czas określony z dn. 01.12.2017 r., k. 28,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 04.09.2017 r., k. 30,

- świadectwo pracy z dn. 29.01.2019 r., k. 23 – 27.

Do obowiązków powódki należało asystowanie lekarzom, przygotowywanie narzędzi i ich sterylizacja. Współpracowała ona ze wszystkimi lekarzami, choć głównie pracowała z jednym lekarzem. Wówczas w klinice pracowało 10 asystentek.

**Dowód:** - wyjaśnienia powódki, k. 129.

P. B. (1) nie pracował z powódką, nie była ona jego asystentką. Mieli oni okazję ze sobą rozmawiać. Asystentki były przydzielane do lekarzy. Koordynatorem asystentów, w tym powódki, była P. B. (2) i zajmowała się ona przydziałem. P. B. (1) był implantologiem.

**Dowód:** - przesłuchanie w charakterze strony pozwanej P. B. (1), k. 129,

- zeznania świadka P. B. (2), k. 100,

- zeznania świadka M. S., k. 148.

Powódka praktycznie zawsze była dyspozycyjna i podejmowała się dodatkowych dyżurów, jeśli zaistniała taka potrzeba.

**Dowód:** - korespondencja sms, k. 10 – 15.

Od kwietnia 2018 r. u strony pozwanej rozpoczęła M. M.. Pracowała do końca września 2019 r. Przyjaciółką M. M. była M. W.. Była ona zatrudniona jako pierwsza. Powódka miała konflikt z M. W., a M. M. nie znała zbyt dobrze.

M. M. zajmowała się zaopatrzeniem w klinice. Przekazywała wszystko asystentom. Do jej obowiązków należało asystowanie dentyście, zamawianie materiałów, sprzętu, sprawdzanie stanów magazynowych.

**Dowód:** - zeznania świadka M. M., k. 102,

- zeznania świadka P. B. (2), k. 100,

- zeznania świadka J. S., k. 128,

- wyjaśnienia powódki, k. 129.

Na początku stosunki między pracownikami były raczej koleżeńskie, do pewnego czasu panowała przyjazna atmosfera. Za zamkniętymi drzwiami odbywały się luźne rozmowy, zdarzały się słowa niecenzuralne, ale nikt siebie nie wyzywał.

**Dowód:** - wyjaśnienia powódki, k. 129.

Od pewnego czasu jedna z asystentek zaczęła się spotykać z lekarzem z kliniki i zaczęła zasłaniać się tym, że ma poparcie u P. B. (1). Było głośno o tym, że osoba ta zaczęła zaniedbywać swoje obowiązki. W klinice pojawiła się niezdrowa atmosfera. Pracownicy denerwowały się. Od tego momentu zaczął się konflikt. Dziewczynom nie podobało się, że M. W. była traktowana inaczej niż pozostałe asystentki.

**Dowód:** - zeznania świadka J. S., k. 128,

- wyjaśnienia powódki, k. 129.

Od pewnego momentu było widać, że powódka oraz M. M. nie lubiły się. Powódka jest osobą żywiołową, a M. M. spokojną. Powódka przejawiała bardzo nerwowe, impulsywne zachowanie. M. M. zgłaszała P. B. (2), że powódka krzyczy na nią, jest dla niej niemiła, nie chce dostosować się do pewnych sytuacji, że chce ją zniszczyć. Pomiędzy M. M. a powódką narastał konflikt. M. M. twierdziła, że powódka kierowała obraźliwe słowa w stosunku do niej, kiedy były same miała mówić „jesteś pojebana”. M. M. twierdziła, że nigdy nie używała wulgaryzmów w stosunku do powódki, .

**Dowód:** - zeznania świadka P. B. (2), k. 100,

- zeznania świadka M. M., k. 102.

P. B. (2) rozmawiała kilkakrotnie z powódką o zachowaniu, ale rozmowy te nie były kierowane personalnie, tylko były ogólne. Starła się uspokajać powódkę, za każdym razem mówiła jej, aby zmieniła swoje zachowanie, aby nad nim pracowała.

A. W. zgłaszał P. B. (2), że zaobserwował nieprawidłowe zachowanie powódki.

**Dowód:** - zeznania świadka P. B. (2), k. 100,

- zeznania świadka K. M., k. 103.

Obie pracownice – powódka i M. M. – mówiły, że się nie dogadują. Powódka często o tym wspominała. Powódka mówiła A. F. o tym, że M. M. mówiła, że ją zniszczy. Inni pracownicy nie skarżyli się na współpracę z powódką. K. M. nie była świadkiem, aby powódka zachowywała się niewłaściwie wobec M. M.. Powódka za to skarżyła się na M. M. przełożonemu.

**Dowód:** - zeznania świadka A. F., k. 101,

- zeznania świadka K. M., k. 103.

Jednym z pomieszczeń w klinice była sterylizatornia, gdzie czyszczono wszystkie narzędzia użyte podczas zabiegów. Znajdował się tam magazyn i zawsze przebywało tam dużo ludzi. Był to pokój zamykany. Standardowo zabiegi wykonywało się przy drzwiach zamkniętych.

**Dowód:** - zeznania świadka P. B. (2), k. 100,

- zeznania świadka A. F., k. 101,

- zeznania świadka K. M., k. 103.

Gabinet P. B. (1) znajdował się bezpośrednio 2,5 m od sterylizatorni. Jeżeli drzwi gabinetu były otwarte, to widział on, kto do niej wchodzi. Zgodnie z procedurą powinien on pracować przy drzwiach zamkniętych. Drzwi do gabinetu były przesuwne, nieuszczelnione.

**Dowód:** - przesłuchanie w charakterze strony pozwanej P. B. (1), k. 129.

W dniu 29 stycznia 2018 r. powódka zajmowała się narzędziami w sterylizatorni. Tego dnia przyszło kolejne zamówienie materiałów. Naprzeciwko w gabinecie pracował P. B. (1) i przeprowadzał tam zabieg. W pomieszczeniu była obecna również A. F. i K. M.. W pewnym momencie wywiązała się rozmowa między powódką a M. M., która nie chciała wypuścić powódki z pomieszczenia. Powódka powiedziała do M. M. „spierdalać”. Następnie nastąpiła kłótnia pomiędzy powódką a M. M.. Po tym M. M. wyszła z pomieszczenia, po czym wróciła i powiedziała do powódki, aby powiedziała to słowo jeszcze raz i powódka powtórzyła je. W tym momencie P. B. (1) przyjmujący obok pacjenta zainterweniował i wyrzucił powódkę ze sterylizatorni. W tym dniu asystowała mu w gabinecie M. W..

**Dowód:** - zeznania świadka P. B. (2), k. 100,

- zeznania świadka A. F., k. 101 – 102,

- zeznania świadka K. M., k. 103,

- wyjaśnienia powódki, k. 129.

P. B. (1) widział sytuację przy otwartych drzwiach. Nie wiedział on, jaki wywiązał się między asystentkami dialog w sterylizatorni, dopiero jak drzwi się uchyliły, to widział on jak obie kobiety się przepychały i ze strony powódki padły niecenzuralne słowa. Po zdarzeniu rozmawiał on wyłącznie z M. M..

**Dowód:** - przesłuchanie w charakterze strony pozwanej P. B. (1), k. 129.

W gabinecie obok sterylizatorni przebywała J. S.. Nie słyszała ona, co powódka powiedziała do M. M.. Wówczas wykonywała czynności asystujące przy wykonywaniu zabiegów i czynności sterylizujące.

Powódka została zmanipulowana. Zaczęła się bronić. Wcześniej nigdy powódka nie zwracała się wulgarnie do lekarzy i pacjentów. Tylko w sterylizatorni odbywały się luźne rozmowy i wulgaryzmów używano za zamkniętymi drzwiami.

**Dowód:** - zeznania świadka J. S., k. 128.

Czasami w sterylizatorni pracownice używały wulgaryzmów. Z M. M. nie można było tak rozmawiać. Przy pacjentach nie używano wulgaryzmów.

**Dowód:** - zeznania świadka K. M., k. 103.

W dniu 29 stycznia 2019 r. rozwiązano z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu agresywnego zachowania wobec innego pracownika i wypowiedzenia niecenzuralnych słów do innego pracownika publicznie w miejscu pracy.

**Dowód:** - rozwiązanie umowy o pracę z dn. 29.01.2019 r., k. 16,

- świadectwo pracy z dn. 29.01.2019 r., k. 23 – 27.

Decyzję o zwolnieniu powódki podjął P. B. (1).

**Dowód:** - przesłuchanie w charakterze strony pozwanej P. B. (1), k. 129.

Dwa dni po incydencie z powódką M. M. na grupie otworzonej dla asystentek pracujących w Klinice wskazała pozostałym współpracownikom, że jest wiele zadań do wykonania, co trzeba zrobić, mimo iż czynności, o których pisała leżały w zakresie jej obowiązków.

**Dowód:** - wpisy na grupie asystentek z dn. 31.01.2018 r., k. 8.

Powódka w okresie zatrudnienia u strony pozwanej posiadała stałe wynagrodzenie w wysokości 3.205,00 zł brutto.

**Dowód:** - zaświadczenie o zarobkach z dn. 25.06.2019 r., k. 65.

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje.**

Powództwo jako zasadne podlegało uwzględnieniu.

W niniejszej sprawie powódka domagała się uznania za bezskuteczne oświadczenia pracodawców P. B. (1) i A. W. prowadzących (...) we W. z dnia 29 stycznia 2018 r. o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony bez okresu wypowiedzenia oraz zasądzenia od pozwanych na rzecz powódki kwoty 9.615,00 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi licząc od dnia wniesienia pozwu. Strona pozwana z kolei wносиła o oddalenie powództwa.

Podstawę roszczenia powódki stanowi przepis 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.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona 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, że strona pozwana zachowała wszelkie przewidziane prawem wymogi formalne, dotyczące rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zakresie dotyczącym złożenia oświadczenia 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 powódce prawie odwołania do sądu pracy.

Dalej, zgodnie z art. 52 § 2 k.p., 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.

Należy wskazać, że termin ten ma charakter prekluzyjny, po upływie którego pracodawca traci bezpowrotnie prawo do skorzystania z możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia (co jednak co do zasady nie wyklucza zastosowania innego trybu, a więc rozwiązania stosunku pracy np. za wypowiedzeniem).

Już w okresie, następującym bezpośrednio po wejściu w życie Kodeksu pracy stwierdzano w orzecznictwie, że przez wyrażenie „uzyskanie przez zakład pracy wiadomości” (art. 52 § 2 k.p.) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1976 r., sygn. I PRN 74/76, zob. także wyrok z 21 października 1999 r., sygn. I PKN 318/99). Nie wchodzi zatem w grę przyjęcie, że uzyskanie przez pracodawcę pierwszej wiadomości o określonym zdarzeniu, nawet niepotwierdzonej, powoduje rozpoczęcie biegu terminu. Niemniej jednak oczekuje się od niego sprawdzenia wiadomości i wyciągnięcia konsekwencji lub ich zaniechania (ze skutkiem w postaci niemożności skorzystania z instytucji zwolnienia dyscyplinarnego). Sprawdzenie to powinno nastąpić w ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, które wypada wszcząć niezwłocznie a także sprawnie przeprowadzić. Obie te cechy zostały zaproponowane i przyjęte w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z 26 marca 1998 r., sygn. I PKN 5/98 oraz z 24 lipca 2009 r., sygn. I PK 44/09).

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 wypowiedzenia, 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 (por. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., sygn. akt I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Odnosząc się zaś do kryterium rzeczywistości wskazanej przyczyny Sąd wskazuje, iż omówiona ona zostanie w dalszej części uzasadnienia, wraz z odniesieniem się do zasadności decyzji podjętej przez pracodawcę w przedmiocie zakończenia z powódką stosunku pracy w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ocenie Sądu bowiem te dwie cechy, a więc rzeczywistość przyczyny i jej zasadność jako motywu rozwiązania stosunku pracy są ze sobą nierozzerwalnie połączone.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności rozwiązania przez pracodawcę z powódką 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., sygn. akt 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 stwarzając 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.

Mimo braku choćby przykładowego katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych, określonego przez ustawodawcę, miejsce szczególne wśród przepisów określających powinności pracownika zajmuje przepis art. 100 k.p. Formuluje 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 rzeczzonego przepisu ustawodawca wskazał do czego w szczególności zobowiązany jest pracownik. Pracodawca przywołał m.in. obowiązek przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.) oraz obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 100 § 2 pkt 3 k.p.).

W orzecznictwie znaleźć można także przykłady sytuacji, które mogą uzasadniać dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę. W wyroku z dnia 21 lutego 1997 r. (sygn. akt I PKN 15/97, OSNAPiUS 1997, nr 20, poz. 40) Sąd Najwyższy wskazał, że w sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie zaistniało i jakie wywołało skutki. Nie mają natomiast większego znaczenia intencje pracownika. Za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę uznał Sąd Najwyższy także brak u pracownika umiejętności pracy w zespole (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 r., sygn. akt I PKN 14/99, OSNAPiUS 2000, nr 12, poz. 469). Koniecznym jest zaznaczenie, że ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że przeprowadzone w sprawie postępowanie wykazało, że do zdarzenia z udziałem powódki oraz M. M. faktycznie i bezspornie doszło, co potwierdziły same uczestniczki zdarzenia oraz pozostałe osoby znajdujące się w pomieszczeniu. Powódka rzeczywiście użyła w stosunku do M. M. niecenzuralnego słowa, jednakże w ocenie Sądu nie stanowiło to ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Jak wykazało postępowanie dowodowe, konflikt pomiędzy powódką a M. M. zaostrzał się. Początkowo, gdy M. M. rozpoczęła pracę u pozwanej, atmosfera była spokojna i przyjazna. Z czasem zaczęły pojawiać się utarczki słowne. Jak wynikało z zeznań świadków, widać było, że panie się nie lubią. Dochodziło pomiędzy nimi do wymian zdań, nierzadko ostrych. W dniu zdarzenia 29 stycznia 2018 r. doszło do zdarzenia, podczas którego obie pracownice ponownie brały udział w kłótni. Powódka faktycznie użyła wulgarnego słowa, jednakże w ocenie Sądu została do tego sprowokowana. Pierwszy raz zwróciła się niestosownym słowem do M. M., gdy te wraz z dwiema innymi asystentkami przebywały w sterylizatorni i tylko one słyszały wymianę zdań. W pomieszczeniu tym panowała z reguły luźna atmosfera, pracownice pozwalały sobie na swobodne rozmowy w tym miejscu. M. M. jednakże wykorzystała okazję, że w pomieszczeniu obok znajdował się P. B. (1), wróciła do sterylizatorni i poprosiła powódkę, aby ta powtórzyła niecenzuralne słowo po to, aby pracodawca je usłyszał i powódka miała z tego powodu kłopoty.

W ocenie Sądu powódka niewątpliwie została przez M. M. sprowokowana do użycia dwukrotnie wulgarnego słowa. Wynikało to z konfliktu między obiema pracownicami, który nieustannie eskalował. Gdyby M. M. nie kazała powódce powtórzyć wypowiedzianego przez nią słowa, pracodawca nie usłyszałby tego. Jak wynikało z zeznań świadków,



zdarzało się, że asystentki używały między sobą niecenzuralnych słów. Co więcej, było to pomieszczenie zamknięte i nikt z zewnątrz by tego nie usłyszał.

Zachowanie powódki stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych, ale zdaniem Sądu nie było to naruszenie o charakterze ciężkim i nie uzasadniało rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Działanie powódki nie było umyślne, została ona do tego sprowokowana, M. M. dążyła do tego, aby sprowadzić na powódkę kłopoty. Nie stanowiło ono również zagrożenia dla interesów pracodawcy, ponieważ żaden z klientów tego nie usłyszał i nie miało to wpływu na zmianę postrzegania pozwanej. Poza tym, była to jednorazowa sytuacja o charakterze incydentalnym i nie zostało potwierdzone, aby powódka poza tym jednym przypadkiem odezwała się do M. M. w taki sposób. Nie bez znaczenia było również to, że pracodawca nie porozmawiał z powódką i nie pozwolił jej na wyjaśnienie i przedstawienie jej wersji wydarzeń, mimo że praktycznie wszyscy pracownicy wiedzieli o istniejącym między kobietami konflikcie. Gdyby powódka mogła nakreślić szersze tło i kontekst całej sytuacji, być może do rozwiązania umowy w trybie tzw. dyscyplinarnym nie musiałyby dojść. Jak wykazało postępowanie dowodowe, zarzuty stawiane powodowi nie okazały się prawdziwe.

Z powyższych względów Sąd uznał, że strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z naruszeniem przepisów prawa.

Ustaleniu stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd dokonał w oparciu o całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a więc na podstawie dowodów z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Ponadto Sąd skorzystał z dowodu osobowego w postaci zeznań świadków. Zeznania te Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one logiczne, spójne i korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Wyjaśnienia powódki Sąd również uwzględnił, ponieważ korespondowały one z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym.

W ocenie Sądu powództwo zasługiwało na uwzględnienie w zakresie żądania zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

W związku z powyższym, w punkcie I sentencji wyroku, Sąd na podstawie przepisu art. 56 par. 1 w zw. z art. 58 k.p. zasądził od strony pozwanej kwotę 3.205,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 14 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania i dalej idące powództwo oddalił (punkt II sentencji wyroku). Powódka nie wykazała w roku procesu, aby poniosła szkodę w wyższej wysokości, do czego była zobowiązana w związku z rozkładem ciężaru dowodu.

O odsetkach, Sąd orzekł w oparciu o art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W punkcie III sentencji wyroku wyrokowi w pkt I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, zgodnie z art. 477(2) k.p.c.

W punkcie IV sentencji wyroku Sąd orzekł, iż znosi wzajemnie koszty postępowania.

W punkcie V sentencji wyroku, Sąd orzekł, że nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.