

Sygn. akt IV P 290/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kujawa

Ławnicy: Barbara Dudzik, Wiesław Wójciakowski

Protokolant: Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 2017 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **T. S.**

przeciwko **M. F. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) M. F. w S.**

o odszkodowanie

I. powództwo oddała,

II. zasądza od **powoda** na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Barbara Dudzik SSR Małgorzata Kujawa Wiesław Wójciakowski

Sygn. akt IV P 290/14

## UZASADNIENIE

Powód T. S., reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, w pozwie złożonym przeciwko M. F., prowadzącej działalność pod nazwą Szkolne Schronisko (...) M. F. w S. – P., domagał się zasądzenia odszkodowania w kwocie 5.040 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. Uzasadniając żądanie powód wskazał, że zatrudniony był u pozwanej od dnia 02.07.2012 r. na podstawie umowy na czas określony na stanowisku pracownika obsługi schroniska. W dniu 24.10.2014 r. doszło istotnie do spięcia pomiędzy powodem a A. F. (1). Jednakże to A. F. (1) doprowadziła do nieprzyjemnej sytuacji pomawiając żonę powoda M. S. o przywłaszczenie kwoty 200 zł. Nadto A. F. (1) nie pracuje w schronisku, jest znajoma bądź krewną pozwanej. rzadko pojawiała się w schronisku. Ma ona grupę inwalidzką i pozwana zatrudniła ją fikcyjnie ponieważ otrzymała prawdopodobnie dofinansowanie za zatrudnienie osoby niepełnosprawnej. Nadto powód do pozwanej skierowany został z Urzędu Pracy, która otrzymała dofinansowanie do etatu powoda i w zamian za to powód winien być zatrudniony przez okres dwóch lat. Okres dwuletni się nie skończył i zdaniem powoda pozwana usiłowała pozbyć się powoda po to, aby zatrudnić nowego pracownika z dofinansowaniem z Urzędu Pracy. Zdaniem powoda to był rzeczywisty powód rozwiązania z nim umowy o pracę. Ponadto w poprzednich miesiącach pozwana usiłowała znaleźć powód zwolnienia powoda i jego żony, która również była tam zatrudniona. Nadto pozwana nie zbadała, nie wysłuchała obu stron o przyczynach konfliktu. Nie przeprowadziła z powodem żadnej rozmowy na ten temat. Powód wielokrotnie próbował wyjaśnić tę sprawę z pozwaną, jednakże nie doczekał się rozmowy. Do dnia 24.10.2014 r. powód był wzorowym pracownikiem, nigdy w żaden sposób nie naruszył obowiązków pracowniczych. Powód wraz z żoną traktował pozwaną jak rodzinę, podczas

jej wyjazdów na urlopy wraz z żoną doglądali czterech schronisk i apartamentu oraz opiekowali się dziećmi pozwanej. Zdarzało się, że opiekowali się dziećmi w soboty i niedziele i po własnej pracy.

Zdaniem powoda ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Przy ocenie, czy miało miejsce takie zachowanie, trzeba brać pod uwagę całokształt okoliczności sprawy świadczących o zawinieniu, aby w ten sposób określić stosunek psychiczny pracownika do swych obowiązków oraz świadomość i wolę ich naruszenia. Zdaniem powoda jego zachowanie nie nosiło znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych z kilku powodów. Po pierwsze konflikt spowodowała sama A. F. (1). Ponadto powód stanął w obronie bezpodstawnie posądzonej osoby o przywłaszczenie kwoty 200 zł. Po trzecie powód nigdy wcześniej nie uczestniczył w żadnym konflikcie z panią F. ani żadnym innym pracownikiem, nigdy nie został również ukarany przez pracodawcę za swoje zachowanie.

Pozwana M. F., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa. Pozwana przyznała, że powód zatrudniony był na stanowisku pracownika obsługi schroniska na podstawie umowy zawartej na czas określony. Umowa została rozwiązana przez pozwaną bez wypowiedzenia oświadczeniem z dnia 18.11.2014 r. przyczyną rozwiązania umowy było ciężkie naruszenie przez powoda w dniu 24.10.2014 r. podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na słownym obrażaniu współpracownicy A. F. (1) w sposób naruszający powszechnie przyjęte i podstawowe normy moralne i obyczajowe, a przede wszystkim uwłaczający godności osobistej i dobremu imieniu. Powód tego dnia w pracy wulgarnymi słowami zwyzywał A. F. (1), nazwał ją złodziejką i ubliżył jej, odnosząc się przy tym do jej choroby. Postąpił tak, chociaż A. F. (1) nie uczyniła w stosunku do niego nic, co mogłoby spowodować taką jej reakcję. Powód wyzywał A. F. (1) dalej, choć uspokajała do inna pracownica, R. K. (1). Ponieważ powód nie uspokajał się, wezwana została Policja. Nadto pozwana wskazała, że bezprzedmiotowymi insynuacjami są twierdzenia powoda o chęci pozwanej pozbycia się go z pracy. Powód został wysłuchany w dniu 27.10.2014 r. Powód nawet nie wyraził żalu z powodu swego zachowania, co może oznaczać, że nawet nie stara się zrozumieć, ile zła wyrządził innej osobie. A. F. (1) od dnia zdarzenia choruje i z tego powodu przebywa na zwolnieniu lekarskim. Informacyjnie pozwana podała, że być może przyczyną agresji powoda był fakt, że wcześniej za zgodą pozwanej A. F. (1) wypłaciła żonie powoda 200 zł na paliwo do samochodu. Odbłyło się to bez pokwitowania. Jednakże żona powoda nie rozliczyła się z tych pieniędzy.

Pozwana wskazała nadto, że do dnia zdarzenia praca powoda była poprawna. Taki sposób wykonywania pracy nie ma jednakże wpływu na ocenę konkretnego zdarzenia, jakiego się dopuścił. Tak samo na sposób rozwiązania umowy o pracę nie mają wpływu okoliczności związane z nawiązaniem stosunku pracy z powodem. Pozwana jako pracodawca musiała reagować na każde naganne zachowanie pracownika w miejscu pracy i tak postąpiła w tym przypadku, mając do wyboru ochronę dwóch dóbr – pracy powoda i ochrony dóbr osobistych innego pracownika.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Bezsporne było, że powód T. S. zatrudniony był u pozwanej M. F., prowadzącej działalność pod firmą (...) M. F. w Szklarskiej – P., na podstawie umowy zawartej na czas określony od dnia 02.07.2012 r. do dnia 31.07.2033 r. na stanowisku pracownika obsługi schroniska.

A. F. (1) jest pracownicą pozwanej. Jest ona osobą niepełnosprawną, cierpi na nawracającą depresję, co było powodowi wiadome.

(dowód: zeznania świadka A. F. (1), j. 31v-32)

Podczas urlopu M. F. zastępowała ją A. F. (1). W tym okresie żona powoda M. S., która również była pracownicą pozwanej powiedziała, że jest jej potrzebna kwota 200 zł na paliwo. A. F. (1) zadzwoniła do M. F. która powiedziała, że A. F. (1) może wydać M. S. wskazaną kwotę, co nastąpiło. A. F. (1) nie wzięła na to pokwitowania. Kwota ta nie została później rozliczona.

(dowód: zeznania świadka A. F. (1), j. 31v-32)

zeznania pozwanej, k. 87v-88)

W dniu 24 października 2014 r. A. F. (1) stawiała się w pracy po urlopie. Około 20 minut później do pracy przyszła R. K. (2), a wraz z nią powód. Powód podbiegł do A. F. (1) i powiedział „jesteś zadowolona, że nie ma 200 zł?” a następnie zaczął ją obrażać. A. F. (1) odpowiedziała, że sprawa ta dotyczy jej, żony powoda i pracodawcy. Powód zaczął wyzywać A. F. (1) słowami; „ty pier... złodziejko, ćpunko, nażresz się psychotropów a potem nie wiesz, co robisz”. Kilkakrotnie powód użył określenia, że A. F. (1) jest „pier... złodziejką”, że przyszła do pracy i kradnie. Zbliżył się do A. F. (2) krzycząc i został odepchnięty przez R. K.. A. F. (1) powiedziała, że o tej sytuacji powiadomi M. F.. Powód powiedział też, żeby sobie mówiła, że ukradła 200 zł i że posądziła o to jego żonę. Podczas gdy T. S. wyzywał A. F. (1) ta powiedziała mu, żeby poszukał złodziei w swojej rodzinie. A. F. (1) wypowiadała się spokojnie i stanowczo. Nie wskazała nikogo konkretnego. T. S. był w swoich słowach agresywny i porywczy. Po tym, jak powód zwyzywał A. F. (1), ta zaczęła płakać. Zdarzenie to miało miejsce na terenie schroniska, na korytarzu na parterze przy kuchni. Potem okazało się, że potrzebne są pieniądze na zakupy do schroniska. A. F. (1) powiedziała też, że na piętrze schroniska ma także swoje pieniądze. Powód powiedział wtedy „Jak cię jeb.. to zobaczysz”. Świadkiem całego zdarzenia była R. K. (2), która stanęła w obronie A. F. (1). Poprosiła ona powoda, żeby się uspokoił. Powód przez cały czas używał wulgarnych i nieprzyjemnych słów.

(dowód: zeznania świadka A. F. (1), j. 31v-32

zeznania świadka R. K., k. 32v-33

zeznania powoda, k. 86v-87

notatka A. F. (1), k. 15 (koperta)

notatka R. K., k. 15 (koperta)

notatka z wysłuchania powoda, k. 15 (koperta)

Po zdarzeniu A. F. (1) uciekła na piętro schroniska i wezwała Policję, ponieważ się bała. Przy Policji powód przyznał się do całego zajścia.

(dowód: zeznania świadka A. F. (1), j. 31v-32

zeznania świadka R. K., k. 32v-33

Następnie R. K. (2) na prośbę M. F. zawiozła A. F. (1) do lekarza. A. F. (1) była tak roztrzęsiona, że przepisano jej silne środki uspokajające oraz zwolnienie lekarskie na 6 miesięcy. Gdy powód odwoził do domu panią K. powiedział jej, że dobrze postąpił, że niczego nie żałuje, bo ze złodziejami tak należy postępować.

(dowód: zeznania świadka A. F. (1), j. 31v-32

zeznania świadka R. K., k. 32v-33

Bezsporne było, że pismem z dnia 18.11.2014 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – tj. jego nagannego zachowania w dniu 24.10.2014 r. polegającego na słownym obrażaniu współpracownicy A. F. (1) w sposób naruszający powszechnie przyjęte i podstawowe normy moralne i obyczajowe, a nade wszystko uwłaczające jej godności osobistej i dobremu imieniu.

Wyrokiem z dnia 23.12.2015 r. w sprawie II K 947/15 Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze uznał T. S. za winnego tego, że w dniu 24.10.2014 r. na ul. (...) w S. na terenie Szkolnego Schroniska (...) groził A. F. (1) pozbawieniem życia i zdrowia, czym wzbudził u niej obawę spełnienia tej groźby.

(dowód: wyrok z dnia 23.12.2015 r., k. 71)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością (wyr. SN z 29.11.2012 r., II P 116/12, MoPr 2013, Nr 4, s. 200). Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. SN z 21.6.2005 r., II PK 305/04, MoPr 2005, Nr 12, s. 16), a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy.

W pojęciu ciężkie naruszenie "podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy: 1) bezprawność zachowania pracownika; 2) naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy; 3) zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyr. SN z 9.7.2009 r., II PK 46/09, L.). "Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa" (wyr. SN z 5.3.2013 r., II PK 174/12, MoPr 2013, Nr 8, s. 424). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wymaga uwzględnienia pobudek jego działania (wyr. SN z 22.9.2000 r., I PKN 37/00, OSNAPiUS 2002, Nr 8, poz. 186). W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika pracodawca jest obowiązany wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyr. SN z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001, Nr 9, poz. 313). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo – rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. SN z 11.9.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381).

W omawianym przepisie art. 52 § 1 kp zamieszczony został pozytywny katalog podstaw, które uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Na pierwszym miejscu spośród tych przyczyn wymienione zostało zawinienie przez pracownika ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika. W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. SN z 21.7.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyr. SN z 11.9.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381).

Na uwadze przy tym należy mieć, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym i stąd przepisy (art. 52 kp), które je przewidują, nie powinny być interpretowane w sposób ekstensywny, prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązywania umów o pracę w tym trybie przez pracodawcę. Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezprawności), także zarzut wadliwości subiektywnej (winy) i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia ("ciężkiej" winy rozumianej jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Przy ocenie zaś tej wadliwości nie można pomijać okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega sądowi. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 – jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy – powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyr. SN z 17.2.1998 r., I PKN 524/97 z notką w: OSNAPiUS 1999, Nr 2, poz. 52). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. SN z 21.7.1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000, Nr 20, poz. 746).

Praca wykonywana w ramach stosunku pracy ma charakter pracy skooperowanej pod kierunkiem pracodawcy. Kooperacja tej pracy wymaga określonego w harmonijny sposób współdziałania, które umożliwia osiągnięcie wyznaczonego celu, zwłaszcza przez realizację większego zespołu współpracowników. Rażącym przeciwstawieniem tego współdziałania jest zakłócenie spokoju i porządku w tej kooperacji. Pozostaje sprzeczne z obowiązkiem pracownika świadczenia pracy w sposób należyty i sumienny. Zachowanie się zatem pracownika sprzeczne z realizacją tego obowiązku wykazuje cechę bezprawności. Zachowanie się pracownika może polegać zarówno na zamiarze bezpośrednim, jak i ewentualnym. W przypadku gdy odpowiada warunkowi naruszenia w sposób "ciężki", uzasadnia zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1. Naruszenie to może przybierać różne formy. Zakłócenie przez pracownika spokoju i ustalonego porządku w dziedzinie ochrony zakładu, i jego mienia na terenie zakładu pracy, także poza czasem pracy tego pracownika, stanowi ciężkie naruszenie obowiązków (wyr. SN z 20.3.1979 r., I PRN 23/79, OSNCP 1979, Nr 10, poz. 198 z glosą A. Chobota, OSPiKA 1981, Nr 5, poz. 91).

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Bieg terminu następuje po uzyskaniu wiadomości przez pracodawcę, to jest osobę lub organ zarządzający albo osobę upoważnioną do dokonywania czynności prawnych. Pracodawca nie ma obowiązku wysłuchania pracownika i poinformowania go o zamiarze rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 (wyr. SN z 19.5.1997 r., I PKN 172/97, OSNAPiUS 1998, Nr 8, poz. 242).

Zgodnie z art. 30§4 kp wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 (wyr. SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, L.; podobnie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

Ustalając stan faktyczny w nieniejszej sprawie Sąd oparł się na zeznaniach pozwanej, świadka A. F. (1) i R. K.. Zeznania te były spójne, logiczne i konkretne, wzajemnie ze sobą korespondowały. Wiarygodne były też notatki (k. 15 – koperta), odzwierciedlające przebieg zdarzenia z dnia 24.10.2014 r. Sąd oddalił natomiast wnioski dowodowe o przesłuchanie świadków M. S., M. K. (1), M. K. (2) i Z. K.. Osoby te nie były świadkami zdarzenia z dnia 24.10.2016 r., w związku z czym nie posiadały informacji na temat przyczyn, które stanowiły podstawę dyscyplinarnego zwolnienia powoda.

Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynikało, że w dniu 24.10.2014 r. powód w sposób bardzo wulgarny i niecenzuralny zwracał się do współpracownicy A. F. (1). Powód wyzywał ją słowami: „ty pier... złodziejko, ćpunko, nazresz się psychotropów a potem nie wiesz, co robisz”. Kilkakrotnie powód użył określenia, że A. F. (1) jest „pier... złodziejką”. Powiedział też: „Jak cię jeb.. to zobaczysz”. Były to słowa powszechnie uważane za obelżywe, zaś powód wypowiadał je w sposób agresywny. Sformułowania te wywołały u A. F. (1) ogromne zdenerwowanie, zaczęła ona płakać, a następnie uciekła ona z miejsca zdarzenia, ponieważ obawiała się powoda. Wywołało to u niej tak wielki szok, że konieczne było zasięgnięcie pomocy medycznej, a następnie korzystanie przez 6 miesięcy ze zwolnienia lekarskiego.

Nie usprawiedliwiało zachowania powoda jego tłumaczenie, iż stanął w obronie swojej żony, która została niesłusznie pomówiona o zagarnięcie kwoty 200 zł. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego w żaden sposób nie wynika, by

o czyn taki żonę powoda pomawiała A. F. (1), co miaoby usprawiedliwiać jego zdenerwowanie. W ocenie Sądu powód, jeżeli chciał wyjaśnić wskazaną sprawę, winien był to czynić w sposób kulturalny i spokojny. Używanie słów „ty pier... złodziejko”, jak cię jeb... to zobaczysz” w oczywisty sposób narusza powszechnie przyjęte normy moralne i obyczajowe i w żaden sposób nie zasługuje na usprawiedliwienie. Powód sam przyznał, że zwrócił się do A. F. (1) słowami, że ją „jeb...” – co wynika wprost ze złożonych przez niego zeznań (k. 86v-87), zaś zdarzenie określał jako „ostrą wymianę zdań” (vide notatka, k. 15 – koperta). To, że powód był zdenerwowany w żaden sposób nie usprawiedliwia wypowiedzianych przez niego słów i rażąco nagannego zachowania. A. F. (1) również była zdenerwowana, jednakże w żaden sposób nie naruszyła godności osobistej powoda.

Działanie powoda T. S. było w sposób oczywisty bezprawne, w żaden sposób nie było właściwie umotywowane, przekraczało wszelkie normy moralne i obyczajowe. Naruszało też interes pracodawcy polegający na skoooperowanej współpracy pracowników, ponieważ powód wywołał brzemienne w skutki awanturę. W jej konsekwencji pracownica A. F. (1) musiała udać się do lekarza, gdzie przepisano jej silne leki uspokajające, a następnie przebywała na zwolnieniu lekarskim przez okres 6 miesięcy. Działanie powoda było zawinione, obejmowało winę umyśłą – powód był w pełni świadomy wypowiedzianych obelg, wyzwisk i przekleństw i świadomie kierował je do swojej współpracownicy. Znamienne był również psychiczny stosunek powoda do zdarzenia – powód powiedział R. K. (2), że nie żałuje tego, co zrobił, bo „... ze złodziejami tak należy postępować”.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 29.06.2005 r. (I PK 290/04, L.), który Sąd Rejonowy w pełni podziela i akceptuje, zachowanie pracownika polegające na ubliżaniu współpracownikom może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie bowiem z art. 100§1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz w szczególności przestrzegać (między innymi) zasad współzycia społecznego (§ 2 pkt 6). Obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego spoczywa także na pracodawcy (art. 94 pkt 10 kp). Zachowanie powoda polegające na ubliżaniu współpracownicy, używaniu wobec nich wyzwisk, obelg i bardzo wulgarnych słów, nie mieści się w kategorii ani przestrzegania zasad współzycia społecznego, ani w kategorii sumiennego i starannego wykonywania pracy, Działanie powoda nosiło bowiem znamiona winy umyślnej, a zatem naruszało obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego, sumienności i staranności w pracy w sposób ciężki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.7.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746). Jeżeli zatem pracodawca, zgodnie z art. 94 pkt 10 kp ma obowiązek wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego, a obowiązek poszanowania przez niego godności i innych dóbr osobistych pracownika podniesiony jest do rangi podstawowych zasad prawa pracy (art. 11<sup>1</sup> kp), to zobowiązany jest także do podjęcia takich działań, które niepożądanym zjawiskom w procesie pracy położą kres, włącznie z niezwłocznym rozwiązaniem umowy o pracę z tym pracownikiem, który prawidłowy proces pracy zakłóca. Działania takie podjęła pozwana M. F., zwalniając powoda w trybie natychmiastowym. Jego zachowanie w dniu 24.10.2014 r. na terenie zakładu pracy było rażąco naganne i musiało znaleźć odzwierciedlenie w adekwatnej do tego decyzji pracodawcy.

Znamienne była również okoliczność, że prawomocnym wyrokiem z dnia 23.12.2015 r. w sprawie II K 947/15 Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze uznał T. S. za winnego tego, że w dniu 24.10.2014 r. na ul. (...) w S. na terenie Szkolnego Schroniska (...) groził A. F. (1) pozbawieniem życia i zdrowia, czym wzbudził u niej obawę spełnienia tej groźby, tj. za czyn z art. 190§1 kk. Przepis ten stanowi, że kto grozi innej osobie popełnieniem przestępstwa na jej szkodę lub szkodę osoby najbliższej, jeżeli groźba wzbudza w zagrożonym uzasadnioną obawę, że będzie spełniona, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Ściganie następuje na wniosek pokrzywdzonego, a więc A. F. (1) musiała wniosek taki złożyć. Oczywiste było, że pracodawca w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę nie mógł się powołać na wskazaną okoliczność popełnienia przestępstwa, niemniej jednak skazanie powoda za przestępstwo popełnione w dniu 24.10.2014 r. w związku ze zdarzeniem, które stanowiło podstawę zwolnienia dyscyplinarnego dowodzi, że zdarzenie to miało tak drastyczny przebieg, że zrodziło skutki nie tylko w sferze pracowniczej, ale również prawnokarnej.

Wskazane okoliczności skutkowały oddaleniem powództwa.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc oraz na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), wg stawki obowiązującej w dacie złożenia pozwu.