

Sygn. akt IV P 508/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lipca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Robert Nowotniak
Ławnicy:	M. K., K. K.
Protokolant:	stażysta Katarzyna Marczenko

po rozpoznaniu w dniu 1 lipca 2016 r. na rozprawie

sprawy z powództwa Z. B.

przeciwko (...) S.A. w S.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda Z. B. na rzecz pozwanej (...) S.A. w S. kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. przyznaje od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Siedlcach na rzecz adwokata M. B. kwotę 221,40 (dwieście dwadzieścia jeden 40/100) złotych tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej przez nią na rzecz powoda z urzędu, w tym podatek od towarów i usług.

Sygn. akt IV P 508/15

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 19 października 2015 r. przeciwko (...) S.A. w S. powód Z. B. domagał się przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także zasądzenia kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w dniu 12 października 2015 r. otrzymał przesyłkę pocztową od pozwanego ze świadectwem pracy. Jego zdaniem pracodawca nie miał podstaw do tego, aby zwalniać go z pracy dyscyplinarnie. Nie naruszył bowiem, jego zdaniem, w sposób ciężki swoich podstawowych obowiązków pracowniczych. W dniu 22 września 2015 r. pozwany przeprowadził z nim rozmowę wręczając do podpisania dokument. Jako że powód ma poważne problemy ze wzrokiem, nie był w stanie odczytać tego dokumentu i dlatego nie wyraził zgody na jego podpisanie. Nie uprzedzono go o potrzebie posiadania okularów w trakcie tego spotkania. Powód był więc przekonany,

że dokument ten otrzyma jeszcze za pośrednictwem poczty. Podniósł, że od 2009 r. nienagannie wykonywał swoją pracę i przyznał, że miał konflikt z brygadzystą.

Jednocześnie powód wniósł o przywrócenie mu terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę, powołując się na to, że nigdy nie otrzymał od pozwanej spółki stosownego dokumentu, a jedynie świadectwo pracy w dniu 12 października 2015 r. Nie wiedział więc do tego momentu, że rozwiązano z nim umowę o pracę. Nie mógł zatem wnieść terminowo pozwu w niniejszej sprawie, tym bardziej, że od 22 września 2015 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

Pracodawca podniósł, że zanim doszło do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia został on dwukrotnie, w dniu 29 czerwca 2015 r. i 14 sierpnia 2015 r., zgodnie z regulaminem pracy, ukarany karami upomnienia za samowolne opuszczenie stanowiska pracy w celu palenia tytoniu w czasie pracy. Od kar tych odwołał się do sądu. Następnie w dniu 22 września 2015 r. rozwiązano z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia. Zdaniem pozwanego powód wiedział czego dotyczy dokument, który pracodawca usiłował mu wówczas wręczyć. Zostało mu bowiem wyjaśnione, że to rozwiązanie umowy o pracę. Miał więc możliwość zapoznania się z tym pismem, wiedział czego ono dotyczy i jakie powoduje dla niego konsekwencje. Następnie za pośrednictwem poczty przesłano mu świadectwo pracy. Pozwany podkreślił, że powód ciężko naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Nie przestrzegał bowiem ustalonej organizacji pracy i porządku w zakładzie i samowolnie opuścił stanowisko pracy w celu palenia tytoniu, co mogło spowodować zagrożenie dla pracowników oraz toku produkcji. Ponadto złamał zakaz wnoszenia na teren zakładu telefonów komórkowych i aparatów fotograficznych, zachowywał się agresywnie i palił tytoń. W ocenie pracodawcy uzasadnia to rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Na ostatniej rozprawie strona powodowa domagała się ostatecznie zasądzenia od pozwanej spółki odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, spółka wnosila zaś o oddalenie powództwa.

Sąd ustalił, co następuje:

Z. B. w okresie od 17 grudnia 2009 r. do 22 września 2015 r. był pracownikiem (...) S.A. w S., zatrudnionym na stanowisku pomocy introligatora, w pełnym wymiarze czasu pracy (świadectwo pracy k. 6).

Z. B. jest osobą niepełnosprawną w stopniu lekkim m. in. ze względu na stan zdrowia narządu wzroku (orzeczenie k. 9).

Powód jest także osobą uzależnioną od nikotyny (zeznania powoda k. 241v-242 w zw. z k. 197-198v).

Na terenie zakładu pozwanego obowiązuje całkowity zakaz palenia tytoniu w jego pomieszczeniach, a palenie papierosów jest możliwe wyłącznie w czasie ustawowych przerw w pracy, w dwóch miejscach do tego przez pracodawcę wyznaczonych, na zewnątrz budynków. W zakładzie obowiązuje również zakaz wnoszenia na jego teren aparatów fotograficznych i robienia zdjęć oraz zakaz wnoszenia i korzystania z telefonów komórkowych (regulamin pracy k. 30-43, zeznania T. B. w imieniu pozwanego k. 242-242v w zw. z k. 205-206, zeznania świadków H. R. k. 206v-207, M. G. (1) k. 207-207v, M. T. k. 208-208v, W. M. k. 208v-209v, J. S. 217v-218v, D. P. k. 217v, M. C. k. 218v-219).

W dniu 26 czerwca 2016 r. i 12 sierpnia 2015 r. powód palił papierosy na zewnątrz budynku poza miejscem i czasem przeznaczonym na to przez pracodawcę (zeznania T. B. w imieniu pozwanego k. 242-242v w zw. z k. 205-206, zeznania świadków W. M. k. 208v-209v, J. S. 217v-218v).

Z powyższe przewinienia powód został przez pracodawcę w dniu 29 czerwca 2015 r. oraz 14 sierpnia 2015 r. ukarany karami porządkowymi upomnienia (kara k. 113, 132).

W dniu 19 września 2015 r. powód wniósł na halę produkcyjną telefon komórkowy, którym wykonał kilka zdjęć zawartości kosza z makulaturą. W dniu 22 września 2015 r. Z. B. po raz kolejny palił papierosa poza miejscem i

czasem na to przeznaczonym przez pracodawcę, tym razem w zakładowej łazience. Na zwróconą mu na to chwilę później na stołowie uwagę przez M. G. (1) zareagował agresywnie, nazywając go „chujem”, „popaprańcem” i „dziadem” (częściowo zeznania powoda k. 241v-242 w zw. z k. 197-198v, zeznania świadków H. R. k. 206v-207, M. G. (1) k. 207-207v, M. T. k. 208-208v, D. P. k. 217v, M. C. k. 218v-219).

Tego samego dnia dyrektor T. B. zaprosił powoda do swojego biura, gdzie oświadczył mu, że rozwiązuje z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, po czym odczytał mu treść pisma z rozwiązaniem umowy o pracę i położył je na biurku przed Z. B.. Powód odmówił odebrania tego pisma zasłaniając się brakiem okularów, po czym opuścił gabinet T. B. (częściowo zeznania powoda k. 241v-242 w zw. z k. 197-198v, zeznania T. B. w imieniu pozwanego k. 242-242v w zw. z k. 205-206, zeznania świadka M. T. k. 208-208v).

Przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia było rażące naruszenie dyscypliny pracy polegające na nagminnym łamaniu ustalonego w zakładzie regulaminu pracy i zasad panujących w zakładzie, dowodem na co są dwie kary upomnienia nałożone w dniu 29 czerwca 2015 r. oraz 14 sierpnia 2015 r. za palenie tytoniu poza wyznaczonymi przerwami w pracy, w miejscach do tego nie wyznaczonych, nagminne łamanie obowiązującego zakazu wnoszenia telefonów komórkowych i aparatów fotograficznych na halę produkcyjną, wykonywanie zdjęć poufnych dokumentów, hali produkcyjnej, budynku oraz osób zatrudnionych w zakładzie, wniesienie po raz kolejny w dniu 19 września 2015 r. telefonu komórkowego na halę produkcyjną w celu robienia zdjęć oraz wykonywanie pracy nienależącej do obowiązków powoda, niezgodnej z wytycznymi przełożonego, naruszenie w dniu 22 września 2015 r. po raz kolejny regulaminu pracy poprzez palenie tytoniu w miejscu do tego nie wyznaczonym oraz agresywne zachowanie i używanie obraźliwych zwrotów wobec H. R. zatrudnionej na stanowisku sprzątaczkii oraz M. G. (1) zatrudnionego na stanowisku pracownika terenów zielonych, po zwróceniu mu przez nich uwagi (pismo z rozwiązaniem umowy k. 83).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo wniesione przez Z. B. okazało się nieuzasadnione i podlegało oddaleniu.

Możliwość kwestionowania przez pracownika zasadności lub prawidłowości rozwiązania stosunku pracy na drodze sądowej, zgodnie z art. 264 § 1 kp, jest ograniczona terminem 7 dni, liczonym od doręczenia pisma zawierającego wypowiedzenie.

Zgodnie z art. 265 § 1 kp, jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264 kp, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócić uchybiony termin. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 2 kp). Według powszechnie przyjętych poglądów orzecznictwa (uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 14 marca 1986 roku III PZP 8/86, OSNCP 1986/12/194) terminy przewidziane w art. 264 kp są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Sąd oddala powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 kp, których nie przywrócono (por. także wyrok SN z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 468/97, OSNP 1998/23/679, OSP 1999/2/47).

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednostronnym oświadczeniem woli i wywołuje skutek w chwili złożenia przez pracodawcę tego oświadczenia pracownikowi, bez względu na zgodę drugiej strony. Przepisy Kodeksu pracy nie regulują kwestii, w jakim momencie w trwającym stosunku pracy następuje złożenie oświadczenia woli drugiej stronie. Zgodnie zatem z art. 61 kc, który ma zastosowanie do stosunków pracy na podstawie art. 300 kp, oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią (por. wyrok SN z 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84, OSNCP 1985 z. 4, poz. 57, wyrok SN z 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 229). Następuje ono przy tym bez względu na to, czy pracodawca zachowuje, czy też narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Dla spełnienia warunku przewidzianego w art. 61 kc, odnośnie złożonego na piśmie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, nie jest przy tym konieczne, aby adresat (pracownik) rzeczywiście zapoznał się z treścią takiego oświadczenia. Odmowa przyjęcia takiego pisma przez adresata nie ma żadnego wpływu na rozwiązanie stosunku pracy i nie opóźnia rozpoczęcia biegu terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia.

W przypadku wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę oznacza to więc, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę (i analogicznie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia) jest złożone pracownikowi, jeśli mógł on zapoznać się z treścią pisma zawierającego oświadczenie pracodawcy. Dlatego też spoczywający na pracodawcy obowiązek złożenia pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie, wynikający z art. 30 § 3 kp, będzie spełniony, jeśli pracownik mając realną możliwość zapoznania się z treścią pisma pracodawcy, z własnej woli odmówił jego odbioru (por. wyrok SN z 16 kwietnia 1995 r., I PRN 2/95, OSNP 1995/18/229). Nie jest więc nawet konieczne żeby adresat oświadczenia faktycznie się z nim zapoznał (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2014 r., I PK 88/14, Lex nr 1622121).

Zaznaczyć trzeba, że w świetle art. 61 kc w zw. z art. 300 kp pracodawca w razie odmowy przyjęcia wypowiedzenia nie musi szukać innego sposobu jego doręczenia i nie jest w żaden sposób zobowiązany do ponawiania wcześniejszego doręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, a ewentualne jego dodatkowe wysłanie pocztą na adres pracownika nie przesunęło rozpoczęcia biegu okresu do wniesienia odwołania w stosunku do pierwotnie dokonanego.

Powód przyznał, że w dniu 22 września 2015 r. T. B. położył przed nim na biurku rozwiązanie umowy o pracę. Potwierdził, że T. B. odczytał mu to pismo (k. 198). Wiedział więc co to za dokument, jaka jest jego treść i jakie niesie za sobą dla niego konsekwencje. Pracodawca stworzył mu więc warunki do zapoznania się z przedmiotowym pismem, jednak powód z takiej możliwości sam zrezygnował, sądząc najwyraźniej, że wystarczy odmówić odbioru pisma z rozwiązaniem umowy o pracę, aby zapobiec skutkowi takiego pisma. Stanowisko takie w świetle wyżej przytoczonych przepisów i orzecznictwa sądowego nie znajduje jednak uzasadnienia.

Nic nie stało na przeszkodzie, aby powód mógł rzeczony pismo odebrać wówczas od pracodawcy i zabrać ze sobą, po czym albo osobiście, gdy już będzie zaopatrzony w okulary, bądź za pośrednictwem innej osoby zapoznać się z jego treścią i zdecydować o wniesieniu odwołania do sądu.

Pismo, o którym mowa zawiera co prawda błąd w pouczeniu o terminie do wniesienia odwołania do sądu, gdyż zamiast terminu 14 dni podaje termin 7-dniowy, ale w okolicznościach niniejszej sprawy była to kwestia drugorzędna, gdyż to nie z tego względu powód nie wniósł odwołania do sądu w ustawowym terminie. Oczekiwał bowiem na przesłanie mu przez pracodawcę pisma z rozwiązaniem umowy o pracę pocztą, aby dopiero wówczas wnieść od niego odwołanie. Zareagował dopiero, gdy odebrał otrzymane pocztą 12 października 2015 r. świadectwo pracy.

W świetle powyższego bez znaczenia pozostaje też treść nagrania rozmowy powoda z T. B., które powód złożył do akt sprawy. Należy jednak dodać, że tego rodzaju dowód został przez powoda pozyskany niezgodnie z prawem, bo bez wiedzy T. B. o tym, że jest przez Z. B. nagrywany. Sprzeczność z prawem pozyskania dowodu polegającego na nagrywaniu rozmowy bez jego zgody skutkuje tym, że nie może on stanowić podstawy rozstrzygnięcia, mimo że katalog środków dowodowych w sprawach cywilnych ma charakter otwarty (wyrok SA w Poznaniu z 10 stycznia 2008 r., I ACa 1057/07, OSA 2009/11/56-71, wyrok SA w Warszawie z 6 lipca 1999 r., I ACa 380/99, OSA 2001/4/21).

W tym stanie rzeczy niewątpliwy jest fakt, iż pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę w dniu 22 września 2015 r., więc termin do wniesienia do Sądu odwołania od tego rozwiązania upływał z dniem 6 października 2015 r. Powód odwołanie wniósł zaś dopiero w dniu 19 października 2015 r., zatem po upływie ustawowego 14-dniowego terminu i z tego powodu jego powództwo podlegało oddaleniu.

Według Sądu winę za niewniesienie powództwa w ustawowym terminie 14 dni ponosi w całości powód. Rozmyślnie odmówił bowiem odebrania dokumentu z rozwiązaniem umowy o pracę i pisemnego pokwitowania zapoznania się z nim, a następnego dnia złożył zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy, licząc na to, że takie jego czynności

zniweczą działania pracodawcy podjęte w kierunku rozwiązania z nim umowy o pracę. Działal więc w przemyślany sposób, miał świadomość konsekwencji skutecznego rozwiązania z nim umowy o pracę i podjął czynności, żeby temu zapobiec. Pozostawał jednak w błędnym przekonaniu, że nieodebranie pisma z rozwiązaniem umowy o pracę sprawia, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszło (por. wyrok SN z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 268).

Przekroczenie przez pracownika terminu prawa materialnego określonego w art. 264 § 2 kp uniemożliwia ocenę zasadności rozwiązania umowy o pracę i powoduje oddalenie powództwa (por. wyrok SN z dnia 5 marca 1999 r., sygn. akt I PKN 604/98 M. Prawn. 1999/10/8).

Abstrahując od powyższego, zdaniem Sądu, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy rozwiązanie przez pracodawcę z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia miało uzasadnione podstawy.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Klauzula wskazana w art. 52 § 1 pkt 1 kp należy do generalnych, które muszą być doprecyzowane, ponieważ wymieniony przepis nie wskazuje obowiązków pracowniczych, których naruszenie uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia. Wiadomo tylko, iż obowiązki te muszą należeć do podstawowych, a do ich naruszenia powinno dojść z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Ponadto zauważyć należy, iż z punktu widzenia zasadności rozwiązania umowy o pracę w tym trybie wystarczającym jest, że co najmniej jedna z tych przyczyn, o ile pracodawca wskazał ich kilka, jest uzasadniona i prawdziwa.

W orzecnictwie i doktrynie podkreśla się, iż tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należy do nadzwyczajnych i jego zastosowanie powinno być uzasadnione w sposób szczególny. Po pierwsze bowiem powinno następować tylko w przypadkach wskazanych przez ustawę, a ponadto znajdować uzasadnienie w całokształcie okoliczności dotyczących zdarzenia, które legło u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno zaś być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997r., I PKN 193/97, OSNP 1998/9/269).

Zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego przesłankami zastosowania normy z art. 52 § 1 pkt 1 kp są zachodzące łącznie bezprawność działania, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa. Przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok SN z dnia 19 stycznia 2000r., I PKN 473/99, OSNP 2001/10/348).

Ocena wagi naruszenia obowiązków uzależniona jest natomiast od wysokości szkód, które mógł ponieść lub poniósł pracodawca oraz od charakteru zawinienia. Pomocny może tu być wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1997 r. (I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 14, poz. 424), zgodnie z którym przy ocenie, czy doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika.

Wskazać należy, iż w art. 100 kp określone są podstawowe obowiązki każdego pracownika. W szczególności jest on obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych (art. 100 § 1 kp), przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 kp) oraz dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie (art. 100 § 2 pkt 4 kp). W przypadku pierwszego z obowiązków oznacza on podporządkowanie pracownika pracodawcy w procesie świadczenia pracy. Rozumienie drugiego z przytoczonych obowiązków również nie powinno nastroczać żadnych problemów. Obejmuje on punktualne przychodzenie do pracy, przebywanie w faktycznej dyspozycji pracodawcy w określonym miejscu i czasie, przestrzeganie wyznaczonych przerw w pracy oraz wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych w razie takiej potrzeby po stronie pracodawcy. W przypadku trzeciego z omawianych obowiązków jest on pojmowany szeroko. Oznacza z jednej strony konieczność powstrzymania się pracownika od jakichkolwiek działań, które mogą szkodzić zakładowi pracy, a z drugiej podejmowanie wszelkich koniecznych działań dla dobra zakładu pracy. Każdy pracownik jest więc obowiązany z własnej inicjatywy nie tylko powstrzymać się od działań, które mogłyby pracodawcy wyrządzić szkodę, ale także podejmować, bez polecenia przełożonych, takie działania, które służą ochronie mienia pracodawcy.

Odnosząc powyższe do okoliczności niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż Z. B. dopuścił się naruszenia wyżej wskazanych podstawowych obowiązków pracownika, jego wina w tym zakresie ma charakter umyślny i towarzyszył mu w tym zachowaniu zamiar bezpośredni. Wiedział bowiem, że jego postępowanie narusza podstawowe obowiązki pracownicze, a mimo to dążył do tego, aby tak się stało i tak zrobił.

Zgodnie z § 4 ust. 3 regulaminu pracy pozwanego, pracownik jest zobowiązany w szczególności przestrzegać porządku w zakładzie pracy, ustalonego czasu pracy, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie. Z paragrafu tego wynika również, że w zakładzie obowiązuje całkowity zakaz palenia tytoniu w jego pomieszczeniach, a palenie tytoniu jest możliwe wyłącznie w czasie ustawowych przerw w pracy w miejscach do tego wyznaczonych. Powód przyznał, że wiedział również, iż na teren zakładu pozwanego nie wolno wносить aparatów fotograficznych i robić nimi zdjęć, jak również zakazane jest wnoszenie tam telefonów komórkowych.

Pracodawca w piśmie z rozwiązaniem z powodem umowy o pracę, jeśli chodzi o zarzuty palenia przez niego papierosów w miejscu i czasie na to nie przeznaczonym wskazuje trzy takie sytuacje: z dnia 26 czerwca 2016 r., 12 sierpnia 2015 r. oraz 22 września 2015 r. W przypadku pierwszych dwóch zdarzeń, to w myśl art. 52 § 3 kp, 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, nie mogły one stanowić podstawy do rozwiązania z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Pracodawca o tych sytuacjach wiedział bowiem już dużo wcześniej, bo w dniach 29 czerwca 2015 r. oraz 14 sierpnia 2015 r. ukarał za to powoda karami porządkowymi upomnienia. Do rozwiązania z nim umowy o pracę powołaniem się na te dwa zdarzenia doszło zaś już po upływie 1 miesiąca od dowiedzenia się o nich przez pracodawcę.

Inaczej należy ocenić sytuację z dnia 22 września 2015 r. Świadek H. R. zeznała bowiem, że tego dnia powód palił papierosa w łazience zakładowej, która nie była miejscem wyznaczonym przez pracodawcę na tego typu czynności. Świadek zeznała, że w celu posprzątania kabiny w toalecie weszła do jednej z kabin, z której właśnie wyszedł Z. B., gdzie zetknęła się z dużą ilością dymu papierosowego oraz w sedesie zauważyła niedopałek papierosa. W pozostałych kabinach śladów tego typu nie znalazła. Zasadny jest więc wniosek, że to powód wypalił tam papierosa, naruszając w ten sposób ponownie regulamin pracy pozwanego.

Niewątpliwie, mając na uwadze charakter działalności prowadzonej przez pozwaną spółkę, w której zakładzie prowadzi się produkcję z użyciem papieru, farb i rozpuszczalników, a więc substancji wysoce łatwopalnych, palenie papierosów poza wyznaczonymi do tego przez pracodawcę miejscami może spowodować zagrożenie pożarowe, a więc zagrazić mieniu pracodawcy oraz zdrowiu i życiu pracowników.

Uzależnienie od nikotyny nie stanowi okoliczności wyłączającej bezprawność czynów zarzuconych powodowi przez pracodawcę. Nie jest też okolicznością łagodzącą, gdyż palenie tytoniu to wybór powoda.

Powód nie wyciągnął żadnych wniosków z kolejnych sytuacji, w których palił papierosy poza czasem, w którym pracodawca na to pozwalał oraz poza miejscami do tego przez pozwanego wyznaczonymi i dopuszczał się kolejnych zachowań tego samego rodzaju.

W dniu 22 września 2015 r. powód na zwróconą mu przez innego pracownika M. G. (1) uwagę, że pali papierosy poza wyznaczonymi miejscami zareagował agresją i skierował do niego epitety powszechnie uznawane za obelżywe, co poza M. G. (1) potwierdzili również inni naoczni świadkowie tego zdarzenia, H. R. i M. C.. Niewątpliwie stanowi to naruszenie przez powoda zasad współżycia społecznego, obowiązek przestrzegania których ma charakter podstawowy i spoczywa na każdym pracowniku (art. 100 § 2 pkt 6 kp).

Sam powód przyznał, że powiedział do M. G. (1) „popaprańcu”, co z pewnością jest określeniem obelżywym, nieakceptowanym w relacjach między cywilizowanymi ludźmi.

Poza tym powód doskonale wiedział o obowiązującym na terenie zakładu zakazie wnoszenia telefonów komórkowych i aparatów fotograficznych i zakazie robienia zdjęć. Jak wyjaśnili świadkowie oraz przedstawiciel pozwanego T. B., tego rodzaju zakazy były podyktowane treścią zawieranych z kontrahentami umów i obowiązkiem zachowania poufności przez pozwaną spółkę jeśli chodzi o treść zleczonych jej przedsięwzięć. Powód przyznał, że raz wniósł telefon na teren hali produkcyjnej, tłumacząc to tym, że miał wówczas uszkodzoną swoją szafkę pracowniczą, a na terenie zakładu dochodziło do kradzieży z tych szafek, przez co wolał mieć telefon przy sobie i raz prosił brygadzystę T. K. o przechowanie mu telefonu w depozycie. Świadek T. K. nie potwierdził jednak tego. Poza tym nic nie stało na przeszkodzie, aby w świetle obowiązujących u pracodawcy zakazów i podnoszonych przez powoda okoliczności pozostawił telefon w domu. To, że powód na hali produkcyjnej wykonywał we wrześniu 2015 r. zdjęcia potwierdził zaś naoczny świadek takiej sytuacji D. P.. Tego rodzaju zachowania Z. B. stanowią naruszenie art. 100 § 2 pkt 2 i 4 kp.

W tym stanie rzeczy rozwiązanie przez pozwanego z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było adekwatne do okoliczności zarzucanych mu czynów oraz ich ciężaru gatunkowego.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu uzasadnia treść art. 98 § 1 i 3 kpc, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., 490 j. t.).

Wysokość należnego pełnomocnikowi powoda wynagrodzenia za pomoc prawną świadczoną dla niego z urzędu uzasadnia § 12 ust. 1 w zw. z § 2 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., 461 j. t.).

Z uwagi na powyższe, z mocy powołanych przepisów Sąd orzekł, jak w wyroku.