

Sygn. akt VI P 23/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 26 października 2018 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Piórek

Ławnicy Hanna Gozdek , Alicja Furtak-Rozbicka

Protokolant sekr. sądowy Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 12 października 2018 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa G. A. H.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie

I. powództwo oddała

II. zasądza od powoda G. A. H. na rzecz pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwotę 180 zł / sto osiemdziesiąt złotych / tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 23/18

UZASADNIENIE

Powód G. A. H. wniósł o zasądzenie od (...) sp. z o.o. w G. kwoty 9.600 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według spisu kosztów.

Powód wskazał, że pozwany w dniu 16 grudnia 2017 r. rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na odmowę w godzinach pracy wykonania polecenia służbowego polegającego na sprzątnięciu pomieszczenia sanitarnego budowy (...), przy czym odmowa ta była ostentacyjna, w obecności innych pracowników i towarzyszyło jej wulgarnie zachowanie, a zlecone czynności musiał wykonać inny pracownik. Zachowanie to w ocenie pozwanego pracodawcy naruszyło porządek i dyscyplinę pracy w firmie, dezorganizację oraz wpływało demoralizująco na pozostałych pracowników.

W ocenie powoda rozwiązanie z nim umowy o pracę jest niezgodne z prawem, bowiem nie miała miejsca opisana w oświadczeniu sytuacja, wykonywał on swoją pracę z należytą starannością, w sposób zgodny z przyjętą w przedsiębiorstwie dyscypliną pracy oraz organizacją.

Pozwany (...) sp. z o.o. w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Pozwany przyznał, że powód był zatrudniony na stanowisku montera. Pozwany wskazał, że jego pracownicy sprząkali również zaplecze socjalne budowy. W dniu 7 grudnia 2017 r. M. L. (1) wydał polecenie służbowe posprzątania pomieszczeń powodowi i B. N., pracownikom spółki, która zgodnie z ustalonym grafikiem sprzątała zaplecze. Powód odmówił wykonania polecenia służbowego, nadto w sposób wulgarny odnosił się. Cała sytuacja, w związku z tym, że

miała miejsce w obecności innych pracowników, wywołała dezorganizację pracy i ogólnego komentowania tej odmowy przez powoda i zasadności wykonywania poleceń sprzątnięcia zaplecza socjalnego po innych pracownikach, którzy nieuzasadnienie odmawiają sprzątnięcia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód G. A. H. w oparciu o zezwolenie typ (...) z dnia 4 lipca 2016 r. na pracę cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, został zatrudniony na podstawie umowy o pracę przez pozwanego (...) sp. z o.o. w G. na stanowisku montera w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 21 listopada 2016 r, na okres dwóch lat.

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego Regulaminem Pracy do podstawowych obowiązków pracownika należy, m.in. wykonywanie poleceń przełożonych, przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Za rażące naruszenie ustalonego w zakładzie pracy porządku i dyscypliny pracy była uważana m.in. odmowa wykonania polecenia służbowego.

Powód pracował w magazynie, gdzie wykonywał czynności na stanowisku montera i zadania produkcyjne w ograniczonym zakresie, a głównie wykonywał czynności związane z obsługą magazynu. Do jego obowiązków jako pomocniczych w stosunku do zasadniczego zakresu prac należało również utrzymanie porządku zaplecza socjalnego budowy, na którym znajdował się magazyn. Powód świadczył pracę na terenie (...) w G. w magazynie, z którego korzystali także podwykonawcy. Powód pracował wspólnie z B. N.. Bezpośrednim przełożonym powoda był mistrz budowy M. L. (1)

Pozwany od 2016 roku prowadzi budowę na terenie (...). Kierownikiem projektu był P. D.. Na całym projekcie z ramienia pozwanej pracowało około 120 osób z podwykonawcami plus około 80 stawiających rusztowania. Wszyscy pracownicy korzystali z zaplecza socjalnego, gdzie znajdowała się szatnia i spotykali się na posiłkach. Stawiane były również przenośne toalety.

Zaplecze socjalne budowy składa się z dwóch dużych szatni, stołówki, pryszniców, umywalni oraz toalet. Sprzątnięcie pomieszczeń socjalnych i sanitarnych na budowie zostało zorganizowane w ten sposób, że cyklicznie wykonywane było przez różnych różnych pracowników i podwykonawców, zgodnie z ustalonym harmonogramem sprzątnięcia, który był zawieszony na drzwiach węzłów sanitarnych. Harmonogram sprzątnięcia był sporządzany przez M. L. (1), on też wyznaczał pracownika do sprzątnięcia rotacyjnie raz w tygodniu spośród pracowników pozwanej spółki i podwykonawców oraz wskazywał firmę kooperującą, która miała wyznaczyć pracownika do sprzątnięcia w cyklu 1 raz na tydzień według kolejności. Pozostali podwykonawcy również wskazywali pracownika do sprzątnięcia w wyznaczonym przez M. L. (1) tygodniu. Inni pracownicy, w tym również narodowości (...), sprzątnęli pomieszczenia socjalne zgodnie z ustalonymi grafikami pracy. Średnio jedna firma sprzątnęła zaplecze socjalne co pięć tygodni, przy czym byli wyznaczani kolejni pracownicy bądź kolejna firma kooperująca. Od momentu rozpoczęcia projektu aż do rozwiązania umowy o pracę z powodem nie zdarzyło się, by pracownik dwukrotnie sprzątnęł pomieszczenia sanitarne. Powód zapewniał wszystkim osobom wyznaczonym do sprzątnięcia zaplecza socjalnego niezbędne środki ochrony oraz środki czystości. Z uwagi na zakres prac, szczególnie w okresie zimowym, pracownicy uważali, że sprzątnięcie zaplecza socjalnego, w którym była znacznie wyższa temperatura, była pracą lekką.

Firmy na projekcie nie korzystały z zewnętrznych firm sprzątnięcia. Mobilizowało to pracowników i podwykonawców do utrzymania porządku i czystości.

W dniu 7 grudnia 2017 r. mistrz budowy M. L. (1) jako bezpośredni przełożony wydał polecenie służbowe sprzątnięcia zaplecza socjalnego przez powoda i B. N., w języku polskim, który powód zna częściowo, jak i w języku angielskim, którym powód włada i posługiwał się w pracy. Na ten dzień zgodnie z ustalonym grafikiem to pracownicy pozwanej sprzątnęli pomieszczenia. Powód po raz pierwszy został wyznaczony do sprzątnięcia zaplecza socjalnego od rozpoczęcia pracy w listopadzie 2016r. Powód odmówił, stwierdził że nie będzie tego robił. B. N. zaproponował powodowi podział

obowiązków, by ten sprzątnął szatnię zamiast toalet, w celu ugodowego rozwiązania problemu, ale powód nie wyraził zgody. Powód przy tym nie zgłaszał problemów z odruchem wymiotnym podczas wykonywania prac porządkowych.

Powód poinformował B. N., że nie chce sprzątać pomieszczeń, pokazując wulgarny gest palcem, widział to P. M.. B. N. poinformował telefonicznie M. L. (1) o powyższym. M. L. (1) skontaktował się telefonicznie z działem personalnym w celu ustalenia czy zachodzą jakieś przesłanki religijne czy kulturowe, które sprzeciwiają się wykonaniu prac porządkowych sanitariatów przez powoda, ale takich przesłanek nie było. Następnie M. L. (1) skontaktował się z dyrektorem M. L. (2) z informacją, że powód odmawia sprzątnięcia zaplecza. W bezpośredniej rozmowie telefonicznej z M. L. (2) powód poinformował, że nie będzie sprzątał zaplecza socjalnego. W trakcie rozmowy powód podnosił głos, nie wyjaśniał w żadnym zakresie, dlaczego nie wykona polecenia służbowego sprzątnięcia pomieszczeń, nie wyraził również zgody na podział obowiązków z B. N.. Pomieszczenia zostały posprzątane samodzielnie przez B. N., który sam wykonał polecenie.

Powód wskazywał w rozmowie z przełożonymi, że pozwany jest bogatą firmą i może wynająć sobie firmę sprzątającą. Po odmowie wykonania polecenia służbowego sprzątnięcia zaplecza socjalnego powód udał się do innych zajęć.

Konsekwencją zachowania powoda był niepokój i niezadowolenie wśród pracowników pozwanego i współpracowników, którzy roztrząsali odmowę wykonania polecenia służbowego, nawet na porannych odprawach, zaznaczając przy tym czemu tylko Polacy mają sprzątać po B. a odwrotnie już nie. Pracownicy podnosili, że w takiej sytuacji czują się dyskryminowani. Sytuacja ta była, do momentu rozwiązania z powodem umowy o pracę przedmiotem codziennych dyskusji, podnoszona była także na odprawach.

dowody: zezwolenie k.4 część A akt osobowych, umowa o pracę k.1, aneks do umowy o pracę k.3 część B akt osobowych, świadectwo pracy k. 4 część C akt osobowych, notatka służbowa k.1 część C akt osobowych, Regulamin Pracy wraz z aneksami k. 22-28, wyciąg w języku angielskim k. 2-3 cz b akt osobowych; harmonogram sprzątnięcia k.29,

zeznania świadka M. L. (1) k. 92v.-94v. (zapis rozprawy z dn. 12.10.2018r. 00:05:26-00:56:53). zeznania świadka B. N. k.94v.-96 (zapis rozprawy z dn. 12.10.2018r. 01:02:45-01:42:01), zeznania świadka W.K. k.96-96v. (zapis rozprawy z dn.12.10.2018r. 01:42:01-01:56:33), zeznania świadka P. M. k.96v.-97v. (zapis rozprawy z dn. 12.10.2018r. 01:57:59-02:20:09), zeznania M. L. (2) k.98-99v. (zapis rozprawy z dn. 12.10.2018r. 03:02:26-03:30:16),

częściowo zeznania powoda G. A. H. k.97v.-98 (zapis rozprawy z dn.12.10.2018r. 02:21:04-03:02:26) w zw. z k. 54-55 (zapis rozprawy z dn.25.05.2018r. 00:13:24-00:37:58)

W dniu 16 grudnia 2017 r. pozwany po przeprowadzonej z powodem rozmowie wyjaśniającej, rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia. Powodem rozwiązania stosunku pracy było świadome i wbrew otrzymanemu wcześniej od mistrza budowy poleceniu służbowemu, rażące naruszenie obowiązującego w zakładzie pracy porządku pracy, w szczególności § 3 ust. 2 pkt 9 Regulaminu Pracy oraz ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, w szczególności § 3 ust. 1 pkt 7 i 10 Regulaminu Pracy, polegające na:

- odmowie wykonania w dniu 7 grudnia 2017 r., w godzinach pracy, polecenia służbowego sprzątnięcia pomieszczenia sanitarnego budowy (...). Polecenie zostało wydane przez bezpośredniego przełożonego – mistrza budowy. Sprzątnięcie odbywało się regularnie według grafiku od początku budowy, tj. od roku i wykonywane było każdorazowo przez innego pracownika,

- odmowa wykonania polecenia służbowego odbyła się ostentacyjnie w obecności innych pracowników i towarzyszyło jej wulgarnie zachowanie,

- zleczone czynności musiał wykonać inny pracownik.

Powyższe zachowanie, w ocenie pracodawcy, naruszało porządek i dyscyplinę pracy w firmie, dezorganizowało organizację procesu pracy, stanowiło negatywny i demoralizujący wpływ na pozostałych pracowników. Jako podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę wskazano art. 52 § 1 ust. 1 k.p. oraz art. 211 k.p.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 2 część C akt osobowych

Wynagrodzenie za pracę powoda obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 2.901,33 zł.

dowód: zaświadczenie k.36

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o zeznania świadków przesłuchanych w toku postępowania sądowego oraz pozwanego, a także częściowo zeznania powoda. Sąd uwzględnił dowody z dokumentów, w tym w aktach osobowych powoda, których rzetelność i wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd także nie znalazł podstaw do odmowy nadania im wiarygodności.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków M. L. (1), B. N., W. K. , P. M. oraz za pozwanego-M. L. (2), albowiem były one spójnie, rzetelne, w pełni korespondowały ze sobą wzajemnie. Świadkowie i członek zarządu pozwanego w sposób zborny wskazywali na ogólną organizację pracy przy projekcie, w tym obowiązujący grafik prac porządkowych obejmujący zaplecze socjalne, o którym pracownicy wiedzieli i który był ogólnie niedostępny, wywieszony, a także, że w okresie prowadzenia projektu pracownicy tylko raz de facto sprząkali te pomieszczenia. Wyżej wskazani również zrelacjonowali przebieg zdarzenia z dnia 7 grudnia 2017 r., w którym uczestniczyli. Ich zeznania w tym zakresie dawały pełen obraz przebiegu rzeczywistego zdarzenia, od momentu wydania powodowi polecenia służbowego, próby podziału czynności z B. N., odmowy przez powoda wykonania polecenia, wykonania wulgarnego gestu, a także ogólnej dezorganizacji pracy w zakresie sprzątania pomieszczeń i niepokoju, niezadowolenia, które odmowa wywołała wśród pozostałych pracowników.

Zeznania powyższe były zgodne albo uzupełniały się ze sobą.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda, iż rzeczywistą przyczyną odmowy wykonania polecenia służbowego były odruchy wymiotne uniemożliwiające sprzątnięcie toalet, a o czym miał zgłaszać przełożonemu M. L. (1). Bezpośrednio obecny B. N. wskazał, że owszem powód mówił o odruchu wymiotnym ale już po tym, jak świadek samodzielnie posprzątał zaplecze, a nadto, co istotne, powód w ogóle nie przystąpił do wykonywania jakichkolwiek czynności, ani razu tych czynności w okresie zatrudnienia u pozwanego nie wykonywał, z toalet na zapleczu natomiast korzystał, zatem nie może być uznane za wiarygodne, że powód z uwagi na problemy zdrowotne nie mógł wykonać tych czynności. Nadto sam świadek M. L. (1) zaprzeczył, by powód zgłaszał mu jakiegokolwiek problemy przy wykonaniu polecenia. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a przede wszystkim zeznania świadków nie potwierdziły tej okoliczności. Zdaniem Sądu zeznania powoda były ukierunkowane na jak najlepsze przedstawienie własnej osoby w toku postępowania przed sądem i poparcia wywiedzionego powództwa, nie odpowiadały jednak rzeczywistemu przebiegowi zdarzenia z dnia 7 grudnia 2017 r. Powód sam w tym zakresie nie był konsekwentny wskazując raz, że nie był w stanie wyczyścić toalet, bo było mu niedobrze, by następnie wskazywać, że głównym problemem było to, że miał po raz pierwszy sprzątać toalety i być może zrobiłoby mu się niedobrze. Sąd odmówił wiary twierdzeniom powoda, że nie używał wulgarnych ani obelżywych gestów, a także co do wskazywania przez M. L. (2), że zostanie on obciążony kwotą 400 zł za nieposprzątanie. Nie znalazły również potwierdzenia twierdzenia powoda, że pozwany zatrudnił zewnętrzną firmę sprząającą obiekty i zaplecze socjalne.

Sąd jednak uznał za częściowo wiarygodne zeznania powoda w zakresie, w jakim wskazywał on na okoliczność wydania posprzątanego przez M. L. (1) wraz z B. N. zaplecza sanitarnego oraz, że było to po raz pierwszy w czasie zatrudnienia. Powód potwierdził również, że to B. N. posprzątał samodzielnie zaplecze socjalne.

W niniejszym postępowaniu powód zakwestionował decyzję pracodawcy dotyczącą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w trybie art. 52 k.p. z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a więc najsurowszy tryb zakończenia współpracy z pracownikiem w trybie dyscyplinarnym.

W związku z powyższym obowiązkiem Sądu było rozważenie czy zachowanie pracownika było bezprawne, jak również, czy jego działania były podejmowane umyślnie czy też z rażącym niedbalstwem i aby naruszały podstawowy obowiązek pracowniczy.

Przepis art. 52 k.p. normuje konstrukcję rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (zwaną dyscyplinarnym).

Artykuł 52 § 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: - ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, - popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, - zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy o pracę z art. 52 k.p. jest dla pracownika środkiem szczególnie dolegliwym. Dlatego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy w tym trybie pracodawca winien konkretnie i w miarę precyzyjnie wskazać przyczynę, tak aby umożliwić pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie sporu. Wskazanie przez zakład pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p.

Na uwadze należy mieć również, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym i stąd przepisy (art. 52 k.p.), które je przewidują nie powinny być interpretowane w sposób ekstensywny, prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązania umowy o pracę w tym trybie przez pracodawcę.

Zgodnie z ugruntowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem w pełni podzielonym przez skład orzekający w niniejszej sprawie, w wypadku spraw sądowych dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, obowiązek udowodnienia zawinionego zachowania pracownika spoczywa - zgodnie z regułą określoną w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. - na pracodawcy (wyrok SN z dnia 6 lutego 1997 r. I PKN 68/96 OSNP 1997/18/339).

Sąd Najwyższy niejednokrotnie podkreślał, że przyczyna powinna charakteryzować się konkretnością, rzeczywistością oraz dostatecznym doprecyzowaniem. Ma to znaczenie w ewentualnym sporze przed Sądem Pracy, który może się toczyć w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać tryb art. 52 k.p.

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, czy miało miejsce takie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze zawinienia. Ciężkość naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych polega na znacznym stopniu winy sprawcy. Jej ocena powinna nastąpić w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracownika, z uwzględnieniem naruszenia lub przynajmniej zagrożenia interesów pracodawcy (wyrok SN z dn. 14.01/2014r., III PK 50/13, LEX nr 1448752).

W razie zwolnienia dyscyplinarnego ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok SN z dnia 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz wyrok SN z dnia 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 99.5.163).

Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok SN z dn. 25.04.2013r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Sąd meriti w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie podwładnego powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok SN z dn. 22.10.2012r., I PK 133/12, G.Prawna 2013/142/7). Sąd Najwyższy niejednokrotnie podkreślał, że przyczyna powinna być konkretna, rzeczywista oraz dostatecznie doprecyzowana.

W myśl art. 100 k.p. 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. Pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy; 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku; 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych; 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę; 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach; 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Pracownik ma obowiązek wykonania polecenia, jeżeli spełnia ono trzy warunki: dotyczy pracy, jest zgodne z przepisami oraz zgodne z umową o pracę. Polecenie dotyczy pracy wówczas, gdy jest związane ze stosunkiem pracy. Wykracza poza tę granicę np. polecenie załatwienia prywatnej sprawy przełożonego lub uczestnictwa w akcji społecznej, ewentualnie politycznej. Pracownik może odmówić wykonania polecenia, gdy narusza ono wskazane powyżej warunki.

Z obowiązku dbałości pracownika o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4) wynika, że pracownik świadczący pracę sumiennie i starannie przed odmową wykonania polecenia powinien z reguły zwrócić pracodawcy uwagę na jego niewłaściwość lub niecelowość. W przypadku potwierdzenia polecenia przez przełożonego pracownik powinien je wykonać, chyba że narusza ono przepisy prawa karnego. Pracownik może wnosić o wydanie polecenia na piśmie. Zastosowanie tej formy może nastąpić także z własnej woli pracodawcy, jednakże ustne potwierdzenie polecenia wiąże pracownika tak samo jak pisemne. Forma polecenia jest bowiem dowolna (por. wyrok SN z dnia 7 lutego 2007 r., I PK 221/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 67), a wydanie go na piśmie ma jedynie znaczenie dowodowe (dla pracownika, że je otrzymał, dla pracodawcy, że zostało wydane). Wykonanie takiego polecenia nie zwalnia pracownika z odpowiedzialności karnej, może natomiast powodować brak odpowiedzialności wobec pracodawcy.

Odmowa wykonania polecenia wiąże się z ryzykiem pracownika, że zostaną wobec niego zastosowane przez pracodawcę sankcje, a organ rozpoznający spór (sąd) podzieli punkt widzenia pracodawcy, a nie wnoszącego powództwo pracownika. Według wyroku SN z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 323, bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia, zagrażająca istotnym interesom pracodawcy, uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Z powołanych wyroków SN wynika – bardziej lub mniej wyraźnie – że warunkiem dopuszczalności stosowania przez pracodawcę sankcji za naruszenie obowiązku wykonania lub niewykonania polecenia jest świadomość pracownika

dotycząca zgodności lub niezgodności polecenia z prawem lub umową o pracę. Częstość ocena, czy polecenie spełnia te wymagania, jest trudna i wymaga uwzględnienia wielu elementów zróżnicowanych stanów faktycznych i prawnych.

Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 323/07, OSNP 2009, nr 21-22, poz. 276, polecenia pracodawcy mogą mieć charakter sformalizowany w postaci zarządzenia przewidującego obowiązek przestrzegania przez pracownika określonych procedur. Postępowanie pracownika niezgodne z tymi procedurami, z powołaniem się na odmienną praktykę, stanowi naruszenie przez niego jego obowiązków, mogące uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę (E.Manowska, Komentarz do art. 100 Kodeksu pracy, st.pr.01.10.2018r., Syst.Inf.Praw.LEX).

W ocenie Sądu orzekającego powództwo podlegało oddaleniu, albowiem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 16 grudnia 2017 r. było uzasadnione i nie naruszało przepisów prawa pracy. Sąd w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i poczynione ustalenia faktyczne w sprawie uznał, że powód dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w dniu 7 grudnia 2017 r. odmawiając wykonania polecenia służbowego bezpośredniego przełożonego sprzątnięcia pomieszczeń socjalnych wraz z drugim pracownikiem. W toku postępowania Sąd ustalił, że powód odmówił sprzątnięcia także innych pomieszczeń niż toalety, mimo że drugi pracownik zaproponował podziału tych prac, a co również zaproponował powodowi M. L. (2) w trakcie rozmowy telefonicznej, dążąc do ugodowego zakończenia tejże sytuacji. Ponadto powód zachował się w sposób obraźliwy w stosunku do współpracownika, co jest szczególnie naganne i narusza zasady współżycia społecznego w miejscu pracy, w szczególności w sytuacji, gdy ten pracownik proponuje powodowi rozdział obowiązków tak, aby ich wykonanie powodowi odpowiadało. Tym samym, mając również na względzie, że wszyscy pracownicy i podwykonawcy, kooperanci pozwanej byli wyznaczani rotacyjnie do sprzątnięcia pomieszczeń socjalnych i sanitarnych bez względu na wiek, pochodzenie, narodowość czy też inne uwarunkowania oraz z góry wiedzieli, że taki obowiązek będzie na nich na budowie ciążył sporadycznie, odmowa przez powoda wykonania polecenia była nieuzasadniona. Podkreślenia w tym miejscu wymaga również okoliczność, że bezpośredni przełożony powoda poczynił ustalenia w dziale personalnym, czy wykonanie czynności porządkowych przez powoda nie pozostaje w sprzeczności z religią czy też przesłankami kulturowymi w kraju powoda. Powód sam takich okoliczności nie podaje oraz nie wykazywał problemów zdrowotnych stanowiących przeciwwskazanie do tej pracy, wykonywanej sporadycznie, praktycznie jednokrotnie w ciągu całej budowy przez pracowników zatrudnionych na stanowiskach szeregowych. W toku postępowania ustalono także, że inny pracownik narodowości (...) wykonywał czynności porządkowe zaplecza socjalnego, co czyniło podstawy do uznania, że w żadnym aspekcie odmowa powoda wykonania polecenia służbowego nie znajdowała obiektywnego uzasadnienia. Strona pozwana wskazała na aspekt wychowawczy i porządkowy czynności sprzątnięcia zaplecza socjalnego na budowie, który również nie sposób pominąć, pracownicy bardziej dbali o porządek wiedząc, że przynajmniej raz będą musieli sprzątnąć to zaplecze. Skutki odmowy wykonania polecenia przez powoda powodowały zagrożenie interesu pracodawcy, pracownicy roztrząsali kwestię odmowy sprzątnięcia przez powoda, wyrażając swoje niezadowolenie, co miało wpływ na atmosferę i organizację pracy na budowie, a wręcz podnosili, że są w pracy dyskryminowani. Sąd miał również na uwadze, że zgodnie z zeznaniami świadków, czynności porządkowe na zapleczu socjalnym były uznawane niejako za pracę lekką z uwagi na warunki atmosferyczne, albowiem wykonywane były w pomieszczeniu zamkniętym, gdzie prace na zewnątrz w warunkach zimowych były znacznym obciążeniem fizycznym oraz że pracodawca zapewniał wszelkie środki ochrony osobistej do wykonania tej pracy, łącznie z maską.

Tym samym nie zachodziły żadne przesłanki do odmowy wykonania polecenia przez powoda.

Mając powyższe na uwadze Sąd stosownie do art. 56 § 1 k.p. i art. 58 k.p. a contrario oddalił powództwo, uznając złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia za prawidłowe w świetle dyspozycji art. 52 k.p.

Na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.I.2018, poz. 265 j.t.) zasądził od powoda G. A. H. na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. w G. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego zgodnie ze stawką minimalną.