

Sygn. akt IV Pa 15/19

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2019 r.

**Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Witkowski

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak (spr.)

SO Jerzy Zalasieński

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Wąsak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 maja 2019 r. w S.

sprawy z powództwa P. K. (1)

przeciwko (...) Związkowi Spółek (...) w S.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 5 grudnia 2018 r. sygn. akt IV P 38/18

**I. zmienia zaskarżony wyrok i oddala powództwo;**

**II. zasądza od powoda P. K. (1) na rzecz (...) Związku Spółek (...) w S. kwotę 330 (trzysta trzydzieści) złotych tytułem częściowego zwrotu kosztów postępowania za obie instancje;**

**III. w pozostałej części odstępuje od obciążania powoda P. K. (1) kosztami postępowania.**

Katarzyna Antoniak Jacek Witkowski Jerzy Zalasieński

Sygn. akt IV Pa 15/19 **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z 5 grudnia 2018r. Sąd Rejonowy w Siedlcach przywrócił P. K. (1) do pracy w Rejonowym w Związku Spółek (...) w S. na poprzednich warunkach oraz zasądził od (...) Związku Spółek (...) w S. na rzecz P. K. (1) kwotę 180 tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie powyższe było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie z 8 lutego 2018r. wniesionym przeciwko (...) Związkowi Spółek (...) w S. powód P. K. (1), reprezentowany przez pełnomocnika, domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, ewentualnie zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty 9 057,84 złotych tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych prawem. W uzasadnieniu pozwu

wskazano, że w dniu 29 stycznia 2018r. kierownik pozwanego W. R. wręczył powodowi rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Następnie pismo to zostało wysłane do powoda pocztą i powód odebrał je w dniu 2 lutego 2018r. Jako przyczynę decyzji pozwanego wskazano „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W dniu 19 stycznia 2018r. naruszył pan porządek i dyscyplinę na terenie zakładu pracy, poprzez grożenie współpracownikom 30 cm nożem oraz odgrażaniem się pozbawienia ich życia”. Podniesiono, że wskazana przyczyna nie ma odzwierciedlenia w stanie faktycznym. W dniu 19 stycznia 2018r. jeden z pracowników B. F. za zgodą przełożonych zorganizował w zakładzie pracy spotkanie pożegnalne w związku z przejściem na emeryturę. Spotkanie miało miejsce w sali konferencyjnej/pokoju narad znajdującej się na terenie zakładu pracy. Zamówiono posiłki w firmie cateringowej. Pracownicy kończą pracę o godz. 15.00, zaś spotkanie rozpoczęło się o ok. godz. 14.00. W spotkaniu uczestniczył też kierownik W. R.. Za jego zgodą na spotkaniu spożywany był alkohol. Powołano się na wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2015r. (I PK 120/15) i podniesiono, że spotkanie trwało również po godzinach pracy. Podczas spotkania powód zdenerwował się sytuacją i atmosferą panującą w pracy od kilku miesięcy. Podniósł głos i w tym momencie został wyprowadzony przez kolegów R. K. i M. B. na zewnątrz. Ponieważ dobiegła godzina 18.00, o której powód był umówiony z synem, to czekał na niego na zewnątrz. Strona powodowa zaprzeczyła, aby powód miał grozić 30 cm nożem uczestnikom spotkania oraz wypowiadać w stosunku do nich inne groźby. Powód nie miał noża, którym miał grozić innym osobom. Jest on wieloletnim pracownikiem pozwanego. Zawsze był szanowany i nagradzany za wzorową pracę. Dlatego czuje się dotknięty niesłusznymi oskarżeniami.

W odpowiedzi na pozew pozwany, reprezentowany przez pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska podniesiono, że powód był zatrudniony u pozwanego w oparciu o umowę o pracę z 30 października 2008r. W dniu 19 stycznia 2018r. odchodzący na emeryturę B. F. za zgodą kierownika Biura (...) W. R. zorganizował w siedzibie pozwanego pożegnalny obiad. Pozwany ustnie wyraził zgodę na organizację uroczystości i możliwość spożywania symbolicznych ilości alkoholu przez zaproszonych uczestników. Pozwany wskazał, że podtrzymuje złożone powodowi oświadczenie z 26 stycznia 2018r. Zostało one wysłane pocztą i odebrane przez powoda 2 lutego 2018r. Oświadczenie to zostało złożone z zachowaniem terminu wynikającego z art.52§2 kp i formy wynikającej z art.30§3 i 5 kp. Wskazana przyczyna jest wystarczającą dla powoda, aby mógł zrozumieć motywy jego zwolnienia. Nadto w dniu 29 stycznia 2018r. W. R. rozmawiał z powodem i złożył mu propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, lecz powód jej nie przyjął. Podstawą oświadczenia pozwanego było zdarzenie z 19 stycznia 2018r., które miało miejsce podczas wspomianej uroczystości. W jego trakcie powód zachował się w stosunku do współpracowników w sposób, który uniemożliwia jego dalszą pracę u pozwanego. Jak wynika z relacji świadków zdarzenia powód w trakcie rozmowy z K. M. krzycząc i uderzając rękoma, a następnie butelką szklaną w stół, groził pracownikom w ten sposób, że oświadczył, iż ma po dziadku 30 cm nóż i tym nożem zabije współpracowników. W trakcie zdarzenia powód groził bezpośrednio K. M. prowokując go jednocześnie do bójki. W obronie K. M. stanęli M. B. i G. R.. Powód został ostatecznie wyprowadzony z budynku przez M. B. i R. K.. Zdaniem pozwanego zachowanie powoda było wystarczającą i usprawiedliwiającą przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art.52§1 pkt 1 kp. W katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego oraz obowiązek zachowania trzeźwości. Zachowanie powoda nie było pochlebne. W sposób odbiegający od przyjętego w społeczeństwie wyraził swoją dezaprobatę dla działań przełożonych zarzucając nierówne traktowanie i grożąc wszystkim obecnym pracownikom, a w szczególności bezpośrednio przełożonemu K. M.. Powód miał świadomość wypowiedzianych słów, a jego celem było zastraszenie pracowników i wywarcie presji na przełożonych na przyszłość w celu uwzględnienia jego oczekiwań w sposobie wynagradzania. Nadto swoim zachowaniem powód naruszył obowiązek trzeźwości w miejscu pracy. Pozwany wyraził zgodę na spożycie niewielkich, symbolicznych ilości alkoholu, lecz nie na jego nadużywanie. Swoim zachowaniem powód naruszył porządek i spokój w miejscu pracy uszkadzając nawet mienie pracodawcy w wyniku uderzenia szklaną butelką w blat stołu.

Ostatecznie powód domagał się przywrócenia powoda do pracy i zasądzenia od pozwanego na jego rzecz zwrotu kosztów zastępstwa według norm przepisanych, a pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według złożonego spisu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód P. K. (1) był zatrudniony w (...) Związku Spółek (...) w S. od 8 maja 2008r. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako operator koparko-ładowarki. Jego bezpośrednim przełożonym był kierownik ds. transportu i zaopatrzenia J. K.. W dniu 3 sierpnia 2017r. doszło do awarii koparki, na której pracował powód. W związku z tym zdarzeniem kierownik Biura W. R. rozpoczął ustalanie przyczyn awarii i osoby za nią odpowiedzialnej. W trakcie postępowania wyjaśniającego wskazywał na powoda jako na jedną z osób odpowiedzialnych za uszkodzenie sprzętu pracodawcy. W. R. podjął decyzję o przyznaniu powodowi podwyżki wynagrodzenia w kwocie niższej w stosunku do pracowników, których wynagrodzenie było określone taką samą stawką szeregowania. Powód nie otrzymał również nagrody rocznej. Powyższa sytuacja spowodowała dużą frustrację powoda, w związku z czym prosił kierownika o wyjaśnienie swoich zastrzeżeń odnośnie sposobu wynagradzania. Otrzymane wyjaśnienia nie były jednak wystarczające i pracownik cały czas czuł się zdenerwowany sytuacją pracowniczą dotyczącą jego osoby. W dniu 19 stycznia 2018r. (piątek) około godz.13.30-14.00 odchodzący na emeryturę B. F. za zgodą kierownika Biura W. R. zorganizował w siedzibie pracodawcy pożegnalny obiad połączony ze spożywaniem symbolicznych ilości alkoholu. Spotkanie zostało zorganizowane na sali konferencyjnej. Uczestniczyli w nim B. F., kierownik W. R., księgowa B. K., zastępca kierownika K. M., J. K., J. G., D. R., G. R., R. K. i M. B. oraz powód. Po tym ostatnim było widać, że jest zdenerwowany. Podczas tego spotkania zaproszeni uczestnicy spożywali alkohol. Po rozpoczęciu spotkania powód próbował wyjaśnić z W. R. swoje wątpliwości dotyczące sposobu jego wynagradzania, lecz kierownik polecił mu wstrzymanie się z tą rozmową do poniedziałku. Około godz. 16.00 spotkanie opuścił W. R., a następnie J. K.. Po ich wyjściu powód stał się coraz bardziej zdenerwowany i zaczął spożywać alkohol. Zwrócił się do K. M., który siedział naprzeciwko niego, aby wyjaśnił mu, dlaczego nie dostał premii rocznej, został „zdjęty z koparki” i nie dostał podwyżki tak jak inni pracownicy. K. M. stwierdził, że powód jest pijany i nie będzie z nim rozmawiał. Powód zdenerwował się tym na tyle, że chwycił butelkę ze stołu, zaczął nią wymachiwać, a następnie stuknął nią o stół powodując uszkodzenie blatu. Krzyczał przy tym, że ma 30 cm nóż po dziadku i użyje go wbijając go komuś w plecy. Słowa te wykrzykiwał pod adresem K. M.. Siedzący obok K. M. G. R. zasłonił go swoim ciałem. M. B. stojący obok P. K. (1) przytrzymał go i polecił B. K. opuszczenie pomieszczenia. Powód został wyprowadzony z budynku przez M. B. i R. K.. Po pewnym czasie uspokoił się i wrócił do sali konferencyjnej. Następnie zachowywał się już spokojnie. Ostatecznie do domu zabrał go syn. W 22 stycznia 2018r. (poniedziałek) W. R. dowiedział się o zajściu z 19 stycznia 2018r. od K. M., B. K., G. R., D. R., R. K., B. F. i M. B.. Po wysłuchaniu ich ustnych relacji poprosił o sporządzenie stosownych notatek, co też uczynili. Tego samego dnia do W. R. przyszedł powód i zapytał o przyczyny nieotrzymania nagrody rocznej. W. R. spytał go, czy pamięta cokolwiek z piątkowego zdarzenia. Powód zaprzeczył, aby zrobił coś, z czego musiałby się tłumaczyć. W. R. poinformował go o relacji innych pracowników dotyczących tego zajścia. Wtedy powód spytał, co mu grozi. W. R. powiedział, że przede wszystkim powód musi przeprosić pracowników, a grozi mu co najmniej kara nagany. Kierownik oczekiwał, że pracownik zbierze załogę i w jej obecności wytłumaczy swoje zachowanie. Po tej rozmowie powód udał się do pokoju, w którym przebywała B. K. i K. M. i powiedział, że jeżeli w czymś ich obraził, to przeprasza, ale wydaje mu się, że nie obraził ich. K. M. odparł, że przyjaźń buduje się latami, a on ją zepsuł, a B. K. powiedziała, że nie czuje się przeproszona. W dniu 29 stycznia 2018r. powód otrzymał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, że w dniu 19 stycznia 2018r. naruszył porządek i dyscyplinę na terenie zakładu pracy poprzez groźenie współpracownikom 30 cm nożem oraz odgrażanie się pozbawieniem ich życia.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo okazało się uzasadnione. Sąd wskazał, że zgodnie z 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, że obowiązki te muszą należeć do podstawowych, a do ich naruszenia powinno dojść z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Sąd Rejonowy podał, że w orzecznictwie i doktrynie podkreśla się, że 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 (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 2 czerwca 1997r., I PKN 193/97, OSNP 1998/9/269). Pomocny może być również wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1997r. (I PKN 300/97, OSNAPiUS z 1998r., 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.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy Sąd Rejonowy stwierdził, że decyzja pozwanego o rozwiązaniu z powodów umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia była nieadekwatna do okoliczności zarzucanego mu czynu. Sąd wskazał, że ustalając stan faktyczny w całości oparł się na relacjach kierownika pozwanego W. R. oraz świadków B. K., K. M., D. R., G. R., R. K. i M. B.. Okazały się one bardzo szczegółowe i spójne, a przez to przekonujące. Powód nie wskazał żadnych przyczyn, dla których osoby te miałyby go pomawiać o nieprawdziwe zachowanie w dniu 19 stycznia 2018r. Dodatkowo zeznania świadków znalazły potwierdzenie w pismach sporządzonych przez nich „na gorąco”, bo już 3 dni po przedmiotowym zdarzeniu. Sąd wskazał, że jedynie częściowo dał wiarę zeznaniom świadka B. F.. Zaprzeczył on bowiem, aby powód tego dnia zachowywał się agresywnie. Jego relacja stoi jednak w sprzeczności ze sporządzonym przez niego pismem (k.31), w którym wskazał, że powód „groził K. M. koledzy go trzymali”. Świadek w żaden sposób nie umiał wyjaśnić powyższych rozbieżności, a był on jedynym autorem wspomnianego pisma. Sąd ocenił, że oświadczenie świadka napisane tuż po zdarzeniu odzwierciedla jego rzeczywisty przebieg wskazując, że powód wypowiadał groźby podczas spotkania z 19 stycznia 2018 r.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że zebrany materiał dowodowy wykazał, że w dniu 19 stycznia 2018r. podczas obiadu zorganizowanego w związku z przejściem na emeryturę B. F. powód – znajdując się w stanie zdenerwowania, a następnie po spożyciu alkoholu - chwycił ze stołu butelkę, zaczął nią wymachiwać, a następnie stuknął nią o stół powodując uszkodzenie blatu. Krzyczał przy tym, że ma 30 cm nóż po dziadku i użyje go wbijając go komuś w plecy. Słowa te wykrzykiwał pod adresem K. M.. W związku z takim agresywnym zachowaniem został uspokojony przez innych pracowników i wyprowadzony z pomieszczenia. Odnosząc te ustalenia do treści rozwiązania umowy o pracę Sąd uznał, że pozwany udowodnił, że w dniu 19 stycznia 2018r. powód groził pracownikom pozbawieniem ich życia. Nie potwierdziło się jednak zachowanie powoda polegające na groźeniu im 30 cm nożem. Nikt się świadków nie widział takiego zachowania powoda. Co prawda powód krzyczał, że ma 30 cm nóż po dziadku i użyje go wbijając go komuś w plecy, lecz zachowanie to nie jest równoznaczne z groźeniem tym przedmiotem (okazywaniem go pracownikom). Sąd Rejonowy ocenił, że zachowanie powoda polegające na groźeniu pracownikom pozbawieniem ich życia bez wątplenia było naganne. Zgodnie z art.100§2 pkt 6 kp pracownik jest obowiązany przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Naruszenie tego obowiązku może w szczególności polegać na wulgarnym odnoszeniu się do współpracowników lub osób trzecich, używaniu wobec nich siły fizycznej, przemocy psychicznej albo molestowaniu seksualnym. W zależności od wagi wykroczenia i stopnia winy sprawcy grożą przewidziane w kodeksie pracy sankcje aż do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia włącznie.

Sąd Rejonowy stwierdził, że naruszenie przez powoda jednego z podstawowych obowiązków pracownika nie nosiło cech „ciężkiego” naruszenia. Na tę ocenę miała wpływ okoliczność, że tego dnia od początku trwania spotkania, a nawet wcześniej powód był zdenerwowany. Przyczyną takiego stanu była okoliczność, że powód wiązał fakt nieotrzymania nagrody i zbyt niskiej podwyżki wynagrodzenia z awarią koparki, na której pracował. Do awarii tej doszło w dniu 3 sierpnia 2017r. i od tego momentu pracodawca ustalał jej przyczyny. Pozwany doszukiwał się

zawinienia powoda w powstaniu tego uszkodzenia, o czym szczegółowo zeznał świadek J. K.. Co prawda początkowo kierownik W. R. zaprzeczył, aby obarczał powoda winą za zaistnienie tej awarii, lecz z jego relacji złożonej na ostatniej rozprawie wynika, że było wręcz przeciwnie. Wprost bowiem zeznał, że powód „3 sierpnia nie dopełnił obowiązków”, „panowie się na mnie pogniewali, że nie mam prawa tego sprawdzać”, „powód nas oszukał”. Dodatkowo świadek J. K. utwierdzał powoda w takim przekonaniu, a z racji tego, że był bezpośrednim przełożonym powoda, jego relację powód odbierał jako prawdziwe stanowisko pracodawcy w tej kwestii. Od tego momentu powód dążył do jednoznacznego wyjaśnienia tej sytuacji. W dniu zdarzenia W. R. odmówił rozmowy na ten temat, co dodatkowo zdenerwowało powoda. Następnie jego zastępca K. M. również nie uwzględnił prośby powoda o wyjaśnienie mu jego wątpliwości związanych z niewystarczającą podwyżką i nieotrzymaniem nagrody rocznej. Spowodowało to eskalację wzburzenia powoda i stało się przyczyną jego nagannego zachowania. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że podłożem zdenerwowania powoda było utrzymywanie go w przekonaniu, że jest co najmniej współwinnym awarii koparki i ponosi w związku z tym konsekwencje finansowe. Na powyższy wniosek wskazuje wyraźnie wypowiedź W. R. o tym, że „Wyjaśniając tę przyczynę, to dwóch panów, tj. powód i pan K. wzięli do siebie, że ja ich winą obarczam”. Świadczy to o takim sposobie prowadzenia ustaleń przyczyny awarii koparki, która wywołała w świadomości powoda przekonanie, że zdaniem pracodawcy on jest sprawcą uszkodzenia sprzętu pracodawcy, za co ponosi konsekwencje w postaci braku nagrody rocznej i niższej w stosunku do innych pracowników podwyżki wynagrodzenia. Pozwany jednoznacznie nie wyjaśnił powodowi, że tak nie jest, a dowodem na to było widoczne zdenerwowanie powoda w dniu zdarzenia już od godz.13.00 oraz jego dwie próby ustalenia z kierownictwem pozwanego (W. R. i K. M.) przyczyn innego jego traktowania w stosunku do pozostałych współpracowników. Zatem, w ocenie Sądu Rejonowego, za stan psychiczny powoda podczas spotkania towarzyskiego częściowo odpowiada pozwany. Wybuch powoda w postaci zagrożenia pracownikom pozbawieniem ich życia był niejako jego wołaniem o definitywne ustalenie sprawcy awarii koparki. Stąd nie można mówić o ciężkim naruszeniu przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd pierwszej instancji wskazał ponadto, że na uwagę zasługuje stanowisko autora rozwiązania umowy o pracę W. R.. Wskazał on, że przyczyną „spotkania się w sądzie” była okoliczność, że powód „nie przeprosił załogi”. Wnioskować należy, że w ocenie pracodawcy gdyby powód przeprosił współpracowników, to nie spotkałby się z reakcją w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tymczasem z zeznań świadków B. K. i K. M. wynika, że do takich przeprosin doszło. Inną kwestią jest to, czy forma tych przeprosin spełniła oczekiwania pozwanego. Jeżeli jednak problem leżał jedynie w tej kwestii, to pracodawca powinien wyraźnie uświadomić powodowi ten fakt informując go o ewentualnych konsekwencjach w postaci rozwiązania umowy o pracę.

Reasumując Sąd pierwszej instancji wskazał, że zastosowanie trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było w okolicznościach niniejszej sprawy zbyt daleko idącym posunięciem pracodawcy względem powoda. Jego działaniu nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W konsekwencji rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art.52§1 pkt 1 kp należy uznać za wadliwe. Tym samym dochodzone roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (art.56§1 kp) zasługuje na uwzględnienie. Sąd podkreślił przy tym, że w sprawie nie ma przesłanek wskazujących na niecelowość lub niemożliwość przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach. Nie było bowiem po jego stronie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a zdarzenie z 19 stycznia 2018r. w jego karierze zawodowej miało charakter incydentalny.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o 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 §9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz.1800 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany (...) Związek Spółek (...) w S. zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść orzeczenia ,tj. art.233§1 kpc poprzez:

a) dowolną a nie swobodną ocenę materiału dowodowego i przyjęcie, że za stan psychiczny powoda podczas spotkania psychicznego częściowo odpowiada pozwany,

b) przyjęcie, że zachowanie powoda w postaci groźenia pracownikom pozbawieniem ich życia było niejako jego wołaniem o definitywne ustalenie sprawcy awarii koparki, w sytuacji, gdy pozwany nie obarczał wcześniej powoda winą za uszkodzenie sprzętu, a tylko sam powód pozostawał w subiektywnym przekonaniu o swojej winie, co było niezależne od pozwanego,

c) dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny materiału dowodowego i przyjęcie, że istnieją w sprawie okoliczności usprawiedliwiające zachowanie powoda w dniu 19 stycznia 2018r. podczas uroczystości pożegnalnej, w sytuacji, gdy powód wykazał się elementarnym brakiem kultury osobistej i pomimo zwróconej mu uwagi, w sposób daleko odbiegający od normy zakłócił przebieg spotkania, naruszając przy tym godność współpracowników oraz rażąco zasady współżycia społecznego i dobre obyczaje,

d) sprzeczność istotnych ustaleń z zebrany w sprawie materiałem dowodowym polegającą na bezpodstawnym uznaniu, że pozwany obarczał powoda winą za awarię koparki, której to pozwany był operatorem, w sytuacji gdy z zeznań złożonych za pozwanego przez Kierownika Biura W. R. oraz świadków: B. K., K. M. i B. F. wynikają wnioski wprost odmienne,

e) brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego w sprawie i pominięcie części uznanych za wiarygodne zeznań, złożonych przez B. K., G. R. i K. M. w części opisującej wywołane u świadków zachowaniem powoda obawy spełnienia zapowiadanej groźby pozbawienia życia, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego,

f) dowolną a nie swobodną ocenę materiału dowodowego i przyjęcie, że naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych nie ma charakteru tzw. „ciężkiego naruszenia” obowiązków, które winno skutkować uznaniem za zasadne rozwiązania dokonanego w trybie art.52§1 pkt 1 kp, w sytuacji, gdy w sposób rażący, będąc pod wpływem alkoholu naruszył on dobre obyczaje i zasady współżycia społecznego w szczególności przez pretensjonalne zachowanie w stosunku do przełożonych oraz wypowiedziane groźby pozbawienia życia pracowników przy użyciu noża, które wywołały u tych pracowników uzasadnioną obawę ich spełnienia,

w konsekwencji powyższego:

2. obrazę prawa materialnego ,tj. art.56§1 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przywrócenie powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach w sytuacji, gdy Sąd uznał, że pozwany udowodnił, iż w dniu 19 stycznia 2018r. powód groził pracownikom pozbawieniem ich życia. co stanowi o ciężkim naruszeniu podstawowego obowiązku pracownika polegającego na przestrzeganiu w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Alternatywnie – na wypadek nieuwzględnienia powyższych zarzutów - pozwany zarzucił naruszenie art.45§2 kp w zw. z art.56§2 kp poprzez uznanie, że brak jest przesłanek wskazujących na niecelowość przywrócenia powoda do pracy takich jak zakłócenie przez powoda dotychczasowej dobrej atmosfery w pracy i wywołaniem przez powoda u części pracowników obawy o swoje zdrowie i życie, a to wobec gróźb wypowiedzianych przez powoda i w konsekwencji nie zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania, o którym mowa w w/w przepisach.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego wg złożonego spisu kosztów, alternatywnie o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda na podstawie art.45§2 kp odszkodowania w wysokości wynikającej z treści art.47.1 kp oraz o zasądzenie od powoda rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego (...) Związku Spółek (...) w S. okazała zasadna.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy – w oparciu o wyczerpujące zeznania świadków – ustalił przebieg zdarzenia z 19 stycznia 2018r. i prawidłowo ocenił, że przeprowadzone dowody dają podstawę do przyjęcia, że podczas spotkania w dniu 19 stycznia 2018r. pozwany groził swoim współpracownikom pozbawieniem ich życia, przez co prawdziwa okazała się przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Nietrafnie jednak – i w tym zakresie Sąd Okręgowy podziela zarzuty apelacyjne – Sąd pierwszej instancji ocenił, że rozwiązanie z powodem umowy w trybie art.52§1 pkt 1 kp było nieadekwatne do stopnia naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu Okręgowego zachowanie powoda wyrażające się w groźeniu innym pracownikom pozwanego pozbawieniem ich życia dawało pozwanemu pełne podstawy do zastosowania przyjętego trybu rozwiązania umowy o pracę. Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego w sprawie nie można mówić o okolicznościach niejako usprawiedliwiających zachowanie powoda. Nawet przy przyjęciu, że między powodem a pracodawcą, a przynajmniej w odczuciu powoda, istniała niewyjaśniona kwestia awarii koparki, to kwestia ta nie może tłumaczyć zachowania powoda. Z materiału dowodowego wynika, że sprawa związana z koparką miała miejsce około 5 miesięcy przed zdarzeniem z 19 stycznia 2018r. Spotkanie z 19 stycznia 2018r. miało zaś na celu pożegnanie pracownika odchodzącego na emeryturę. Mimo takich okoliczności spotkanie powód zdecydował się na podjęcie z przełożonymi rozmowy na temat zdarzenia związanego z uszkodzeniem koparki. W tym miejscu zauważyć należy, że po tym jak kierujący zakładem pracy W. R. pouczył powoda, że czas i przyczyna spotkania nie są odpowiednie do podejmowania tego typu rozmowy, powód nie zweryfikował swojego zamiaru i po tym, jak W. R. opuścił spotkanie, swoje pytania zaczął kierować do zastępcy kierownika K. M., przy czym - jak ustalił Sąd - uprzednio będąc coraz bardziej zdenerwowany zaczął spożywać alkohol. K. M. podobnie jak W. R. odmówił powodowi podjęcia rozmowy na ten temat, co spowodowało wybuch powoda, który uderzył w stół butelką, a następnie wypowiadał wobec pracowników groźby użycia noża i wbicia go komuś w plecy. Taki przebieg zdarzenia pokazuje, że mimo dwukrotnego wyjaśnienia przez przełożonych, że czas i okazja spotkania są niewłaściwe do rozmów na temat awarii koparki, powód dążył do swoistej konfrontacji, spożywał przy tym alkohol, co niewątpliwie mogło mieć wpływ na jego późniejsze zachowanie. Wskazać przy tym należy, że fakt, iż kierownik zakładu pracy wyraził zgodę na spożycie alkoholu na spotkaniu pożegnalnym pracownika, nie stanowi usprawiedliwienia dla opisanego zachowania powoda. Zgoda pracodawcy dotyczyła symbolicznego spożycia alkoholu, a powód jak każda osoba dorosła bierze pełną odpowiedzialność za swoje zachowanie, w tym za skutki zachowania pod wpływem alkoholu.

Reasumując wskazać należy, że w okolicznościach sprawy brak jest przesłanek do uznania, że zachowanie powoda nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz że na opisane zachowanie powoda miała wpływ postawa pracodawcy w sprawie wyjaśnienia przyczyny awarii koparki. Nie ulega wątpliwości, że każdy pracownik ma obowiązek przestrzegać porządku na terenie zakładu pracy oraz zasad współżycia społecznego. Obowiązek ten obowiązuje zarówno w toku świadczenia pracy, jak też w innych sytuacjach i okolicznościach na terenie zakładu pracy i między współpracownikami. Powód w sposób ciężki naruszył te zasady, co spotkało się z adekwatną reakcją pracodawcy w postaci rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.386§1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił.

Sąd Okręgowy na podstawie art.98§1 i 3 kpc ,tj. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, obciążył powoda obowiązkiem zwrotu pozwanemu części kosztów postępowania. Na zasądzoną kwotę w wysokości 330 złotych składają się koszty zastępstwa procesowego w wysokości 180 złotych za pierwszą instancję i 120 złotych za drugą instancję wg stawek minimalnych określonych w §9 ust.1 pkt 1 i §10 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r. poz.1800), a także kwota 30 złotych tytułem opłaty od apelacji. W pozostałym zakresie (vide: spis kosztów poniesionych przez stronę pozwaną na łączną kwotę 2 183,25 złotych k.100 akt sprawy) Sąd Okręgowy odstąpił od obciążania powoda kosztami postępowania.