

Sygn. akt VII Pa 75/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2021 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Monika Roslan- Karasińska (spr.)

Sędziowie SO Dorota Michalska

SO Agnieszka Stachurska

Protokolant: Diana Puczkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 kwietnia 2021 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. M.

przeciwko pozwanej (...) ((...)) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w N.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 czerwca 2020 r., sygn. akt VI P 333/18

1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 1 i 3 w ten sposób, że powództwo oddala,
2. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 4 w ten sposób, że zasądza od powoda P. M. na rzecz pozwanej (...) ((...)) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w N. kwotę 360 zł (słownie: trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w pierwszej instancji,
3. na podstawie art. 338 § 1 k.p.c. zasądza od powoda P. M. na rzecz pozwanej (...) ((...)) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w N. zwrot kwoty 7.801,95 zł brutto (siedem tysięcy osiemset jeden zł i 95/100) tytułem spełnionego świadczenia,
4. zasądza od powoda P. M. na rzecz pozwanej (...) ((...)) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w N. łącznie kwotę 150,00 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Dorota Michalska SSO Monika Roslan- Karasińska SSO Agnieszka Stachurska

Sygn. akt VII Pa 75/20

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 24 czerwca 2020 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych orzekając w sprawie o sygn. akt VI P 333/18 z powództwa P. M. przeciwko (...) ((...)) Sp. z o.o. w N. o odszkodowanie, w pkt 1 zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 23.405,85 zł brutto tytułem

odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 17 października 2019 r. do dnia zapłaty, w pkt. 2 umorzył postępowanie w pozostałym zakresie, w pkt 3 wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 7.801,95 zł brutto, natomiast w pkt 4 zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

Powód P. M. był zatrudniony w pozwanej Spółce od dnia 23 stycznia 2008 r. do dnia 30 października 2018 r., w tym od dnia 23 stycznia 2008 r. do dnia 22 kwietnia 2013 r. zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 23 kwietnia 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Operatora Obszaru Mieszania 1, a następnie Operatora Obszaru Mieszania 2.

Umowa o pracę powoda z dnia 23 kwietnia 2013 r. była trzykrotnie zmieniana w zakresie obowiązującej powoda stawki godzinowej. Od dnia 1 stycznia 2018 r. wynagrodzenie godzinowe powoda wynosiło 25,96 zł brutto. Dodatkowo powód otrzymywał również premie uznaniowe. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 7.802,08 zł brutto.

W dniu 26 października 2018 r. pracodawca zorganizował dla pracowników należących do Wydziału powoda imprezę integracyjną. Impreza odbyła się w Karczmie (...) w miejscowości N.. Na miejsce pracownicy dotarli autokarem zapewnionym przez pracodawcę bądź prywatnymi samochodami. Łącznie było około 80 osób. Podczas podróży w autokarze palono papierosy, na co kierowca zwracał uwagę. Podczas imprezy pracodawca zapewnił pracownikom posiłki oraz napoje, w tym napoje alkoholowe. Wódka 40% stała na stołach, nie można było dokupować alkoholu, nikt nie przynosił go z zewnątrz. Impreza rozpoczęła się od części oficjalnej, uroczystej podczas której rozmawiano o wynikach pracy, prowadzono prywatne rozmowy z przełożonymi. Na sali nie doszło do niepokojących zdarzeń. Podczas imprezy powód spożył dużą ilość alkoholu. Osoby palące gromadziły się przed wyjściem z lokalu. Powód, wychodząc z sali gdzie odbywała się zabawa, bez wyraźnych powodów, kopnął G. D. nogą w klatkę piersiową. Wtedy doszło do bójki pomiędzy pracownikami. W wyniku bójki nikt nie poniósł obrażeń, nie było potrzeby wzywania policji, ani karetki pogotowia. W drodze powrotnej uderzył także w twarz I.. Agresorami byli S. S., P. P. i powód. Powód był najspokojniejszy z nich. Nie inicjował bójki dołączył, aby rozdzielić bijących się kolegów. Powód sprzeczał się z D. S.. Podszedł wówczas do nich M. W. i został uderzony przez S. S.. Nie była to groźna sytuacja i dlatego nie wezwano policji. Powód dał się uspokoić w autokarze, ale ubliżał G. D.. W trakcie podróży ubliżano, przeklinano, palono papierosy. S. S. rozpylił w autokarze także gaz pieprzowy. Kierowca musiał się zatrzymać aby przewietrzyć autokar. Obecni w trakcie bójki i awantury pracownicy złożyli oświadczenia lub sporządzili notatkę na temat okoliczności, w jakich doszło do bójki. M. K. wskazała powoda w notatce jako osobę, która kopnęła G. D. w klatkę piersiową. Podobne oświadczenie złożył również M. B. (1). G. D. z integracji wracał autokarem, oświadczył, że powód mu ubliżał.

W dniu 30 października 2018 r. A. K. (1), działająca w imieniu pozwanej Spółki wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Jako przyczynę wskazano naruszenie zasad współżycia społecznego poprzez czynny udział w bójce podczas spotkania firmowego, które odbyło się w dniu 26 października 2018 r., stanowiące zagrożenie dla życia i zdrowia współpracowników. Pozwana zawarła pouczenie o miejscu, sposobie i terminie odwołania do Sądu Pracy. Powód odmówił podpisania wręzonego mu rozwiązania umowy o pracę. Pozwana rozwiązała umowę o pracę z wszystkimi trzema pracownikami, którzy zostali wskazani przez obecne podczas imprezy osoby, jako agresorzy.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy, aktach osobowych powoda i na podstawie zeznań świadków I. O., M. B. (1), R. B., B. B., K. S., A. K. (2) oraz na podstawie zeznań powoda. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom świadków, ponieważ były one logiczne, spójne i wzajemnie zbieżne. Świadek I. O. zeznawała na temat częstotliwości, a także zasad organizowanych imprez integracyjnych u pozwanego oraz na temat zachowania powoda w pracy. Powód nigdy nie zachowywał się w podobny sposób w pracy. Świadek M. B. (1) pracował z kolei na stanowisku Kierownika Wydziału Produkcji i zeznał na temat przebiegu imprezy, potwierdził, że powód kogoś kopnął w klatkę piersiową, nie miał wiedzy, czy powód brał udział w

bójce. Świadek R. B. zeznał, iż jedynie słyszał że był incydent, że doszło do bójki, ale nie wiedział kto w niej uczestniczył. Zeznał, że dwóch pracowników zgłosiło mu, że zostali pobici, ale nie potrafili wskazać kto ich pobił. G. D. i M. W. zeznali, że z trzech agresorów tylko powód reagował na prośby, aby się uspokoić. Potwierdzili, że każdy pracownik miał wiedzę, że wszystko co się dzieje na imprezie może mieć konsekwencje u pracodawcy. Świadek B. B. zeznała, że o zdarzeniu wie jedynie z opowieści innych osób, nie wie czy powód brał udział w bójce. Zeznała, że przed integracją nie było żadnego spotkania zorganizowanego w celu poinformowania jak pracownicy mają się zachowywać, ale zawsze powtarzano, że należy się zachowywać tak samo jak w pracy. Świadek K. S. potwierdziła, że upominano o zachowaniu na imprezach. Nie знаła też szczegółów zdarzenia. A. K. (2) podobnie, nie była świadkiem naocznym zdarzenia. Zeznała, że nie wie kto uczestniczył w bójce i ile tych osób było. Zeznała, że większość osób była pod wpływem alkoholu.

Sąd Rejonowy, co do zasady dał wiarę zeznaniom powoda, albowiem korespondowały one z całokształtem materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Powód zeznał, że nie inicjował bójki dołączył, aby rozdzielić bijących się kolegów. Kierownictwo i liderzy zmiany, którzy byli na integracji uspokoił ich. Zeznał, że podczas imprezy spożył dużą ilość alkoholu. Był zatem w stanie upojenia alkoholowego. Po tym incydencie został wprowadzony regulamin postępowania na integracjach.

Przechodząc do merytorycznej oceny zgłoszonego żądania, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie. Sąd I instancji stwierdził, że pozwana przyznała, że powód był jej pracownikiem. W dniu 26 października 2018 r. wziął udział w imprezie zorganizowanej przez pracodawcę. Pozwana zapewniła posiłki, napoje w tym napoje alkoholowe do swobodnej dyspozycji gości. Powód przyznał, że do kopnięcia kolegi w klatkę piersiową doszło w momencie, kiedy był pod wpływem alkoholu. Wskazał jednak, że brak jest dowodów na to, by zarzucić mu, że wziął udział czynny w bójce. Na miejsce zdarzenia nie wezwano, ani karetki, ani policji dlatego przyczyna wskazana przez pozwaną, a więc narażenie zdrowia i życia pracowników nie znajduje uzasadnienia i jest nierzeczywista. Pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Jako przyczynę wskazano naruszenie zasad współżycia społecznego poprzez czynny udział w bójce podczas spotkania firmowego w dniu 26 października 2018 r., stanowiące zagrożenie dla życia i zdrowia współpracowników.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Określona w tym art. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach uzyskania zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy.
- d) złożenia przez pracodawcę oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w rozpatrywanej sprawie, rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazana została przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Pozwana zamieściła również pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do Sądu Pracy. Sąd I instancji wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest przypadkiem szczególnym i nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być również spowodowane przez pracownika świadomie. Pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia ma obowiązek wskazać, jakich ciężkich naruszeń swoich podstawowych obowiązków pracownik się dopuścił. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego

wskazana przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista, a ponadto powinna uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

Sąd Rejonowy odwołał się także do orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz wskazał, że Sąd ten w wyroku z dnia 21 września 2005 r. w sprawie o sygn. akt II PK 305/04 stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Prawo cywilne w zakresie deliktów prawa cywilnego rozróżnia, analogicznie jak prawo karne, dwie postacie winy: winę umyślną, dolus i nieumyślną - niedbalstwo, culpa. Wina umyślna zachodzi wtedy, gdy sprawca chce wyrządzić drugiemu szkodę lub co najmniej świadomie godzi się na to. Wina nieumyślna zachodzi z kolei wtedy, gdy sprawca wprawdzie przewiduje możliwość wystąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć lub też nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć powinien i może je przewidzieć. W obu formach mamy do czynienia z niedbalstwem (culpa), albowiem w prawie cywilnym, odmiennie niż w prawie karnym, obie postacie winy nieumyślnej sprowadzają się do niedbalstwa, z kolei pojęcie niedbalstwa wiąże się w prawie cywilnym z niezachowaniem wymaganej staranności. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie, intencje pracownika, pobudki jego działania - to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również, gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej, lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy. Naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy jest zatem dopuszczalne, jeżeli pracownik nie tylko obiektywnie naruszy podstawowe obowiązki pracownicze, ale nadto, gdy naruszenie to jest subiektywnie zawinione w stopniu ciężkim, zaś ocena stopnia winy pracownika musi być dokonywana z uwzględnieniem rodzaju pracy, zakresu odpowiedzialności, koniecznego zaufania pracodawcy. Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest również cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem, a także towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika.

W świetle powołanych przepisów oraz orzecznictwa, po przeprowadzeniu dokładnej analizy całokształtu materiału dowodowego w sprawie, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że złożone przez pozwaną rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest niezasadne. Gdyby opisana powyżej sytuacja miała miejsce w godzinach pracy, w miejscu pracy to zdecydowanie można byłoby przyjąć, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków służbowych. Jednakże do agresywnego zachowania powoda doszło po godzinach pracy, w nocy, w trakcie imprezy integracyjnej. Nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, że na imprezie tej alkohol zapewnił pracodawca, czym wydał przyzwolenie na jego spożywanie, podczas gdy w miejscu pracy zostało to wprost zakazane. Impreza odbywała się pod okiem przełożonych. Co prawda pozwana podnosiła, że każdy powinien miarkować spożywaną ilość alkoholu do swoich możliwości jednakże, zapewniając alkohol powinna liczyć się z ewentualnymi negatywnymi skutkami jego oddziaływania. Trudno mówić też o celu, do którego powód zmierzał, albowiem stan jego świadomości i woli został ograniczony lub wyłączony przez upojenie alkoholowe.

Stosownie do treści art 100 § 2 ust 6 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Obowiązek taki ciąży na pracowniku w czasie wykonywania pracy i w miejscu pracy, jak również w innym miejscu, gdy zachowania pracownika pozostają w sferze stosunku pracy lub gdy są ściśle z tą sferą związane. W realiach rozpatrywanej sprawy impreza integracyjna miała miejsce poza miejscem pracy, a jej czas nie był wliczany do czasu pracy. Miała charakter zamkniętej. Zachowanie powoda po wyjściu z sali pozostawiało

wiele do życzenia, natomiast w dokumentach złożonych do akt sprawy brak jest dowodów potwierdzających, że jego zachowanie stwarzało zagrożenie dla życia i zdrowia współpracowników. W przeciwnym wypadku pozwana wezwałaby ambulans i/albo policję. Świadkowie przyznali, że sytuacja nie była na tyle groźna by wezwać policję czy karetkę. Ponadto z notatek pracowników nie wynika, aby powód rzeczywiście w jakikolwiek sposób swoim zachowaniem naraził życie lub zdrowie współpracowników. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym uzasadnia stosunek pracownika do czynu, celowość działania i świadomość szkodliwości skutku swego postępowania. Powód był w stanie upojenia alkoholowego, trudno zatem mówić o świadomości swoich działań. W normalnych warunkach, w miejscu pracy nigdy w ten sposób się nie zachowywał.

Sąd Rejonowy zważył, że pozwana powoływała się na stanowisko Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r. I PK 2/08, zgodnie z którym obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego ciąży na pracowniku nie tylko w czasie wykonywania pracy i w miejscu pracy, ale także w czasie i miejscu, gdy jego zachowania pozostają w sferze stosunku pracy lub gdy ściśle z tą sferą są związane i odnoszą się do jego współpracowników. Podniosła, że obejmuje to nie tylko przestrzeganie procedur i regulaminów, ale także ogólne normy o charakterze moralnym, obyczajowym i etycznym. Sąd Rejonowy natomiast podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 września 2015 r. I PK 120/15 zgodnie z którym, udział w imprezie alkoholowej nie uzasadnia rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 par 1 pkt 1 Kodeksu pracy, o ile nie doszło do naruszenia porządku publicznego. Sąd I instancji dodał, że w niniejszej sprawie spokój w miejscu pracy nie został naruszony, gdyż impreza odbywała się poza miejscem pracy, poza godzinami pracy i nie była wliczana do czasu pracy. Nie został naruszony porządek publiczny, o czym świadczy fakt, że nie zawiadomiono policji. Impreza odbywała się także w wąskim gronie znanych sobie osób. Ponadto brak było zagrożenia dla życia i zdrowia, poza otarciami i sińcami brak było uszczerbków. Nie wzywano karetki, niepotrzebna była też pomoc lekarza. Incydent nie został nigdzie zgłoszony. Powód przyznał się do kopnięcia, w autokarze się uspokoił. Brak jest naocznych świadków czynnego udziału powoda w bójce. Alkohol na imprezie zapewniał pracodawca, który winien liczyć się z różnymi „innymi” czy „odbiegającymi od normy” zachowaniami pracowników. Powód nigdy w pracy nie zachowywał się agresywnie, natomiast był długoletnim pracownikiem pozwanej. Nie stosowano względem niego kar porządkowych. Zastosowanie tak szczególnego sposobu zakończenia stosunku pracy, jakim jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w ocenie Sądu Rejonowego nie znajduje uzasadnienia w świetle ustalonego stanu faktycznego. Zachowanie powoda wynikało bowiem z nadmiaru spożytego alkoholu, co prawda na imprezie organizowanej przez pracodawcę, ale poza miejscem pracy i poza godzinami pracy. Nadto to pozwana zapewniała pracownikom alkohol. Zdaniem Sądu Rejonowego, co prawda doszło do szarpaniny i incydentów z udziałem powoda, aczkolwiek nie doszło przy tym do jednoczesnego naruszenia porządku publicznego, życie i zdrowie pracowników nie zostało naruszone. Obecni świadkowie potwierdzili, że sytuacja nie była na tyle groźna, aby wezwać policję, czy karetkę.

W zakresie cofniętego powództwa dotyczącego różnicy między kwotami 23.406,24 zł, a 23.405,85 zł Sąd Rejonowy powództwo umorzył. Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego, aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Zgodnie z § 2 ww. przepisu pozew cofnięty nie wywołuje żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z wytoczeniem powództwa. Na żądanie pozwanego powód zwraca mu koszty, jeżeli Sąd już przedtem nie orzekł prawomocnie o obowiązku ich uiszczenia przez pozwanego. Sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Sąd uzna zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego i zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika (art. 469 k.p.c.). W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy uznał, że cofnięcie roszczenia nie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa i nie narusza także słusznego interesu powoda, jako pracownika i wobec powyższego postępowanie w tym zakresie umorzył. Zgodnie z art. 355 § 1 k.p.c. Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi, że Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności, w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Sąd miał na uwadze wysokość wynagrodzenia wskazanego przez powoda i dlatego nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 7.801,95 zł brutto.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem, że powód wygrał sprawę w całości. Koszty zastępstwa procesowego Sąd I instancji ustalił na podstawie § 2 pkt. 5 i § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804 j.t.) i zasądził od strony powodowej jako strony przegrywającej kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10, przyjęto, że podstawę zasądzenia przez Sąd opłaty za czynności adwokata (analogicznie radcy prawnego) z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 (analogicznie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia). Natomiast zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, argumentacja prawna przedstawiona w ww. uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 471 k.p. Dlatego Sąd Rejonowy, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrównał stawkę zastępstwa procesowego, obowiązującego w sprawie o odszkodowanie ze stawką w sprawach o przywrócenie do pracy.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w części, tj. w zakresie pkt 1, 3 i 4, zarzucając mu naruszenie:

- przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego i logiki, skutkiem czego była dowolna, a nie swobodna ocena dowodów, skutkująca błędnym rozstrzygnięciem przez Sąd I instancji o braku możliwości ustalenia, że zachowanie powoda polegało na ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez uznanie, że:

a) powód wyłącznie dołączył do toczącej się już bójkii po to, aby rozdzielić bijących się kolegów, w przypadku, gdy kopnął innego pracownika w klatkę piersiową, a następnie lżył z osoby, która była przedmiotem ataku, natomiast samo zakończenie bójkii wymagało interwencji kierownictwa i liderów zmiany;

b) elementem warunkującym możliwość uznania, że zachowanie powoda po wyjściu z sali mogło mieć cechy wskazujące na zaistnienie naruszenia porządku publicznego musiało być wezwanie przez pozwaną lub uczestników imprezy integracyjnej policji bądź następczego zgłoszenia zdarzenia organom ścigania;

c) elementem warunkującym możliwość uznania, że zachowanie powoda po wyjściu z sali mogło obejmować działania stanowiące zagrożenie dla życia i zdrowia współpracowników musiało być wezwanie przez pozwaną lub uczestników imprezy integracyjnej policji i karetki pogotowia, podczas gdy Sąd w świetle wszechstronnej analizy przeprowadzonych dowodów powinien był ustalić, że zachowanie i działanie powoda miało charakter umyślny i nastawiony na wyrządzenie krzywdy stronie atakowanej, stanowiło zatem działanie naruszające porządek publiczny w opisanym stanie faktycznym i stwarzało konkretne zagrożenie dla życia i zdrowia współpracowników;

- przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez sprzeczne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym ustalenie, że zachowanie powoda w trakcie imprezy integracyjnej w (...) w miejscowości N. nie miało związku z pracą powoda, co skutkowało błędnym ustaleniem przez Sąd I instancji, iż nie mogło ono stanowić naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy z uznanych przez Sąd Rejonowy za wiarygodne, logiczne, spójne i wzajemnie zbieżne zeznań świadków I. O., R. B., B. B., K. S., A. K. (2) oraz zeznań powoda, Sąd powinien był wywieść, że zachowanie powoda w trakcie imprezy integracyjnej miało związek z wykonywaną przez

niego pracą i konsekwentnie mogło rzutować na wiążący go z pozwaną stosunek pracy na równi z działaniami podjętymi w ramach procesu świadczenia pracy, czego powód musiał być świadomym;

- naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez ich błędną wykładnię, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 425 § 2 k.c. i art. 425 § 1 k.c., poprzez uznanie, że nie można przypisać powodowi winy, celowości działania, świadomości szkodliwości jego postępowania, a także określić stosunku powoda do czynu ze względu na fakt, że stan jego świadomości i woli został ograniczony lub wyłączony przez upojenie alkoholowe i że powód był w stanie upojenia alkoholowego, trudno zatem mówić o świadomości swoich działań, co stanowiło podstawę do uznania rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. za niezasadne, podczas gdy zgodnie z ustalonym stanem faktycznym sprawy, powód z własnej oraz nieprzymuszonej woli, wskutek nadużycia napojów alkoholowych, wywołał zakłócenie swoich czynności psychicznych, przez co nie można przypisać mu braku możliwości swobodnego podjęcia decyzji w chwili udziału w bójce lub uznania go za osobę niepoczytalną, a w konsekwencji nie prowadzi to do braku możliwości uznania czynu za zawiniony;

- naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez ich błędną wykładnię, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 6 k.p., poprzez uznanie, że powód, działając w stanie upojenia alkoholowego, poprzez udział w bójce i kopnięcie innego współpracownika w klatkę piersiową oraz spowodowanie u niego otarć naskórka i sińców (w tym podbiegnięcia krwawego oczodołu), nie naruszył porządku publicznego oraz zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, jak również nie spowodował zagrożenia dla życia i zdrowia innych współpracowników uczestniczących w imprezie integracyjnej, co miało świadczyć o bezzasadności zakończenia bez wypowiedzenia z winy pracownika stosunku pracy pracownika przez pozwaną z powodu ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych oraz poprzez uznanie, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny, a mianowicie narażenie zdrowia i życia pracowników, nie znajdują uzasadnienia i są nierzeczywiste, podczas gdy pozwana rozwiązując umowę z powodem dochowała wszelkich warunków formalnych przewidzianych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz powołała się na wykazane w postępowaniu sądowym zawinione, ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych wskazanych w treści wypowiedzenia, tj. naruszenia zasad współżycia społecznego poprzez czynny udział w bójce podczas spotkania firmowego w dniu 26 października 2018 r. stanowiącego zagrożenie dla życia i zdrowia współpracowników;

- naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez ich błędną wykładnię, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 6 k.p., poprzez uznanie że pozwana, jako pracodawca, zobowiązana jest godzić się na „inne” czy „odbiegające od norm” zachowania pracowników nadużywających alkoholu w trakcie imprez integracyjnych, w tym na naruszenie nietykalności cielesnej innych współpracowników, oraz „liczyć się z ewentualnymi negatywnymi skutkami działania alkoholu”, w przypadku, gdy zapewniła do dyspozycji pracowników uczestniczących w imprezie alkohol, podczas gdy kreowany przez Sąd standard nie opiera się na prawie, a jego przyjęcie prowadziłoby do wprowadzenia niezasadnionej ochrony pracowników działających pod wpływem spożytego przez nich dobrowolnie alkoholu;

- naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez ich błędną wykładnię, tj. art. 100 § 2 pkt 6 k.p., poprzez uznanie, że zamknięty charakter imprezy integracyjnej, pora, w której się odbywała oraz fakt, że miała miejsce w wąskim gronie znanych sobie osób stanowią wyjątek umożliwiający pracownikowi bezkarne (z perspektywy stosunku pracy) naruszanie zasad współżycia społecznego względem kolegów i koleżanek z pracy uczestniczących w integracji, podczas gdy kreowany przez Sąd wyjątek nie opiera się na prawie lub zasadach współżycia społecznego, a jego przyjęcie prowadziłoby do wprowadzenia niezasadnionej, pozaprawnej ochrony pracowników działających w takich warunkach.

Stawiając powyższe zarzuty, strona skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa w całości, a także zasądzenia od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem I i II instancji według norm przepisanych i zasądzenia od powoda kwoty 7.801,95 zł tytułem obowiązku zwrotu spełnionego świadczenia (apelacja k. 204-212).

W odpowiedzi na apelację z dnia 2 listopada 2020 r. powód wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W treści odpowiedzi na apelację, powód w sposób szczegółowy ustosunkował się do twierdzeń pozwanej zawartych w apelacji, podnosząc również, że stanowią one jedynie nieuprawnioną polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego (odpowieź na apelację k. 222-226).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej jest zasadna i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.

Z podniesionych w apelacji zarzutów, w pierwszej kolejności rozważenia wymagają zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, gdyż oceny zasadności naruszenia prawa materialnego można dokonywać wówczas, gdy stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę rozstrzygnięcia został ustalony zgodnie z zasadami procedury cywilnej (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2004 r., w sprawie II CK 409/03).

W ocenie Sądu Okręgowego jako całkowicie zasadny należało uznać zarzut naruszenia przez Sąd I instancji zasady wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c., która nakazuje, aby Sąd ocenił wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Celem Sądu rozpoznającego sprawę jest dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w rozpoznawanej sprawie wyraża zatem istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów, albowiem obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego, powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Ocena ta powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania, wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami i uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich wystąpienia w danej sytuacji.

Zastosowanie swobodnej oceny dowodów (art. 233 k.p.c.) ma zatem na celu ustalenie elementów podstawy faktycznej powództwa zgłoszonego w postępowaniu sądowym. Sąd musi bowiem przed rozstrzygnięciem o żądaniach stron ustalić czy ich twierdzenia o faktach znajdują podstawę w materiale dowodowym, czy też nie. Swobodna ocena dowodów pozwala zatem w przypadku sprzeczności wniosków płynących z przeprowadzonych dowodów, np. sprzecznych zeznań świadków, jednym dać wiarę, a innym odmówić waloru wiarygodności. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy z dwóch przeciwstawnych źródeł wiedzy o zdarzeniach faktycznych, Sąd ma prawo oprzeć swoje stanowisko w sprawie, wybierając to, które uzna za bardziej wiarygodne, korzysta bowiem ze swobody w zakresie oceny dowodów (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31 marca 2004 r., III CK 410/01).

Stosując tę zasadę według własnego przekonania, Sąd jest zobowiązany jednocześnie przestrzegać zasad logicznego rozumowania, a więc może z zebranego materiału dowodowego wyciągać wnioski wyłącznie logicznie uzasadnione. Sąd może dać wiarę tym lub innym dowodom, czyli swobodnie oceniać dokumenty, zeznania świadków, zeznania stron, opinie biegłych, nie może jednak na tle tych dowodów budować wniosków, które z nich nie wypływają. Przy ocenie dowodów, tj. ich wiarygodności i mocy, istotną rolę odgrywają zasady doświadczenia życiowego. Wszechstronne rozważenie materiału zebranego w sprawie oznacza także uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu i wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2003 r. V CKN 417/01). W tym zakresie należy brać pod uwagę cały materiał sprawy. W wyniku swobodnej oceny dowodów Sąd dokonuje selekcji zebranego materiału dowodowego pod kątem widzenia istotności poszczególnych jego elementów. Dalszym założeniem prawidłowej oceny dowodów jest ich poprawna interpretacja, np. wykładnia dokumentu, wykładnia zeznań świadków. Należy podkreślić także, że stawiany w środku odwoławczym przez skarżącego zarzut błędnych ustaleń faktycznych jest zatem skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże, że wadliwe ustalenia będące konsekwencją błędnej oceny dowodów wynikają z naruszenia przez Sąd orzekający

uznanych reguł interpretacyjnych oraz braku logicznego powiązania faktów i niezrozumienia wynikających z nich treści.

Wnikliwa analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że w niniejszej sprawie Sąd I instancji oceniając materiał dowodowy popełnił błędy, na skutek czego nie wyprowadził słusznych wniosków jurydycznych, gdyż konkluzje Sądu i ostateczne rozstrzygnięcie w sprawie, nie znajdują odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

W szczególności, jak słusznie podniosła skarżąca w apelacji, Sąd Rejonowy dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a także ustaleń faktycznych na jego podstawie, wyciągnął błędne wnioski z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, a także z załączonej do akt sprawy dokumentacji. W pierwszej kolejności podkreślić należy, że powód został zwolniony z pracy w pozwanej Spółce w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez czynny udział w bójce w trakcie spotkania firmowego, które odbyło się w dniu 26 października 2018 r., co stanowiło zagrożenie dla życia i zdrowia współpracowników. Z powyższego wynika więc, że powód dopuścił się naruszenia obowiązku wzajemnego szacunku, a także obowiązku dbania o dobre imię pracodawcy, stwarzając swoim zachowaniem zagrożenie dla interesów pracodawcy, a tym samym naruszył zasady współzycia społecznego, obowiązujące w zakładzie pracy. Takie zarzuty pozwana postawiła powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy, wskazując na naganne zachowanie powoda, jakie miało miejsce w trakcie wyjazdu integracyjnego, który odbył się w dniu 26 października 2018 r. w (...) w miejscowości N.. Zaakcentować przy tym również należy, że pracownicy pozwanej Spółki mieli wiedzę na temat konieczności dbania o wizerunek firmy w trakcie wyjazdów integracyjnych, a więc zdawali sobie sprawę z tego, że każde niewłaściwe zachowanie w trakcie takich wyjazdów może spowodować negatywne konsekwencje z tym związane u pracodawcy. Okoliczność ta wynika z zeznań świadków R. B., który potwierdził, że każdy pracownik miał wiedzę odnośnie tego, że wszystko co się dzieje na imprezie integracyjnej może mieć konsekwencje u pracodawcy oraz z zeznań B. B., która zeznała, że przed integracją nie było, co prawda żadnego spotkania zorganizowanego w celu poinformowania jak pracownicy mają się zachowywać, ale zawsze powtarzano, że należy się zachowywać tak samo jak w pracy. Z kolei świadek K. S. też potwierdziła, że upominano o zachowaniu na imprezach. Jednocześnie fakt, że pracownik przebywa w podróży służbowej, bądź na służbowym wyjeździe integracyjnym nie zwalnia go z obowiązku dbania o dobre imię pracodawcy kierującego go w taką podróż służbową. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 9 lipca 2008 r. (I PK 2/08) wynikający z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy obejmuje również powstrzymywanie się poza miejscem i czasem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników, a także konflikty w środowisku pracy. W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał, że obowiązek pracownika związany z przestrzeganiem zasad współzycia społecznego stanowi prawny obowiązek stosowania norm o charakterze pozaprawnym, zwłaszcza norm moralnych, obyczajowych, etycznych i zwyczajów. Odesłanie w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. do przestrzegania tych norm w zakładzie pracy oznacza nie tylko tyle, że pracownik ma obowiązek ich stosowania w jednostce organizacyjnej będącej miejscem pracy, ale także to, że pracownik ma obowiązek stosowania się do reguł zachowania akceptowanych przez społeczność zakładową, co służy zapewnieniu kształtowania dobrej atmosfery w miejscu pracy, wpływającej na prawidłową i niezakłóconą współpracę pomiędzy pracownikami. Powód w czasie pobytu z całą pewnością naruszył te zasady współzycia społecznego dopuszczając się w dniu 26 października 2018 r. w obecności innych pracowników pozwanej, a także w miejscu publicznym, zachowania rażąco naganne poprzez kopnięcie kolegi z pracy G. D. w klatkę piersiową, prowokując tym samym dalszy przebieg wydarzeń związanych z bójką i awanturą pomiędzy pozostałymi pracownikami pozwanej Spółki.

Z przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania dowodowego wynika, że w dniu 26 października 2018 r. to powód jako pierwszy, bez jakiegokolwiek przyczyny, zaatakował kolegę G. D., wymierzając mu cios nogą w klatkę piersiową. W trakcie spotkania integracyjnego, pracownicy spożywali alkohol, powód, wychodząc z sali gdzie odbywała się impreza, bez wyraźnych powodów, zaatakował G. D., naruszając jego nietykalność cielesną. W ocenie Sądu Okręgowego, zachowanie powoda było w tym momencie o tyle rażąco naganne, co niczym nieuzasadnione. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że pomiędzy powodem, a G. D. nie było

wcześniej żadnych napięć ani konfliktów, a powód był postrzegany jako osoba niekonfliktowa. Pomimo tego w czasie spotkania pracowników pozwanej na terenie obiektu (...), powód zaatakował kolegę z pracy, który w żaden sposób nie sprowokował go do opisanego powyżej zachowania. Podkreślenia wymaga, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych może nastąpić nie tylko w sytuacji, kiedy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika spowodowało naruszenie interesów pracodawcy, ale również w sytuacji, w której doprowadziło chociażby do zagrożenia naruszenia tych interesów. Stanowisko to potwierdza Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, w tym między innymi w wyroku z dnia 9 lipca 2009 r. (II PK 46/09), zgodnie z którym w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną i rażące niedbalstwo. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Powód swoim zachowaniem, jakie miało miejsce w dniu 26 października 2018 r. nie tylko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, takie jak m.in. dbałość o dobro zakładu pracy, narażenie pracodawcy na szkodę, obowiązek wzajemnego szacunku, zasady współżycia społecznego, ale również jego działanie było nacechowane znacznym stopniem winy. Zachowanie z dnia 26 października 2018 r. doprowadziło do zagrożenia dalszego pobytu w N. pozostałych pracowników pozwanej, którzy również w tym czasie przebywali na spotkaniu integracyjnym.

W ocenie Sądu Okręgowego, zachowanie powoda, które miało miejsce w dniu 26 października 2018 r. było nacechowane znacznym stopniem winy przy jednoczesnym naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z art. 100 § 2 ust. 4 i 6 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Zasady współżycia społecznego zostały w sposób rażący naruszone przez powoda tym bardziej, że napaść fizyczna na G. D. była niczym nieuzasadniona. Samo naruszenie porządku publicznego, a więc pewnego stanu regulowanego normami prawnymi, a także pozaprawnymi, których przestrzeganie umożliwia normalne współżycie jednostek w organizacji państwowej, w określonym miejscu i czasie, jest zdarzeniem faktycznym o pewnej doniosłości normatywnej i jako takie podlegać będzie ocenie. Niemniej jednak wskazać można, że nawet w przypadku przyjęcia bardzo liberalnego podejścia do oceny konkretnego zdarzenia faktycznego, szeroko pojmowane naruszenie nietykalności cielesnej innych osób, w tym kopnięcie w klatkę piersiową, udział w bójce i szarpanie, stanowi nie tylko naruszenie norm prawa karnego, ale również naruszenie norm moralnych i zasad współżycia społecznego. Dodatkowo, takie zachowanie, nie może zostać ocenione za normalne lub akceptowalne (poza wyjątkowymi okolicznościami, np. podczas zawodów bokserskich lub innych sztuk walki) przez jakąkolwiek osobę. Zwłaszcza nie będzie normalnym jakiegokolwiek agresywne zachowanie pod wpływem alkoholu wobec innych osób, w ramach jakiegokolwiek formy integracji w miejscu pracy, a zakłady pracy w których taki przebieg zdarzeń stałby się normą musiałyby zostać uznane za dysfunkcyjne z uwagi na nieprzestrzeganie podstawowych norm moralnych i obyczajowych, wyrażających się w szczególności w poszanowaniu dóbr osobistych pracowników. W kontekście powyższego podkreślić należy, że w żadnym wypadku sama możliwość oceny danego zdarzenia jako naruszającego ww. normy albo jego naganności, nie jest warunkowana, jak przyjął to Sąd I instancji, zaangażowaniem organów ścigania, czy karetki pogotowia. Przyjęcie takiej właśnie perspektywy m.in. przez osoby tworzące pewną wspólnotę pracowniczą stanowiłoby zaprzeczenie i niezrozumienie otaczającej rzeczywistości społecznej (w tym poziomu odpowiedzialności ciążącego na pracownikach służb ratunkowych) albo wynikałoby z odrzucenia przez oceniającego powszechnie obowiązujących norm, które powinny obowiązywać w każdym zakładzie pracy. W realiach rozpatrywanej sprawy powód swoim zachowaniem niewątpliwie naruszył te normy, a więc także i obowiązujący w pozwanej Spółce porządek publiczny. Swoim nagannym zachowaniem powód zakłócił spokój w miejscu publicznym, tj. na terenie obiektu (...) w miejscowości N., wywołując u innych współpracowników stres związany z poczuciem zagrożenia i realną obawą o własne życie i zdrowie.

Jak wynika z zeznań przesłuchanych świadków, powód był świadomy konsekwencji przekroczenia zasad pobytu obowiązujących w czasie trwania imprezy integracyjnej, wiedział też, że zachowanie naganne, odbiegające od powszechnie obowiązujących norm nie będzie przez pracodawcę akceptowane. Pozwana Spółka, jako pracodawca,

ma obowiązek dbać o bezpieczeństwo swoich pracowników w każdej sytuacji powiązanej z ich stosunkiem pracy. Podkreśla to m.in. każdorazowe przeprowadzanie przez przełożonych powoda oceny ryzyka bhp wydarzeń integracyjnych oraz nadzorowanie ich uczestników przez trzeźwych członków kadry kierowniczej bądź lidarskiej, na co wskazał świadek M. B. (2). Ze względu na szczególny charakter dóbr osobistych, do jakich należy życie i zdrowie człowieka, chronione prawnie jest nie tylko samo jego bezpośrednie naruszenie, ale również spowodowanie jego abstrakcyjnego zagrożenia. Takie zagrożenie może zaistnieć szczególnie w przypadku, gdy wobec jakiejś osoby zostaje użyta duża siła fizyczna skierowana bezpośrednio na jej głowę lub korpus, np. kopnięcie lub uderzenie pięścią. Co więcej, odporność na działanie takiej siły będzie warunkowana każdorazowo indywidualnymi cechami danej osoby, w tym jej stanem zdrowia lub przebytymi urazami. Tym samym, kopnięcie lub uderzenie, które dla jednej osoby będzie względnie nieszkodliwe, może wywołać znaczące obrażenia u innej, a nawet doprowadzić do jej śmierci. Powyższe przekłada się z kolei bezpośrednio na możliwość zaistnienia tragicznych skutków dla ofiar agresywnego zachowania powoda. Pomimo tego, że na miejsce zajścia nie została wezwana pomoc medyczna, osoby pokrzywdzone doznały czasowych bądź trwałych uszkodzeń ciała, w tym podbiegnięcia krwawego oczodołu, otarć naskórka oraz wybicia zęba. Ponadto rozpylenie w autokarze gazu pieprzowego również mogło doprowadzić do tragicznych konsekwencji zdrowotnych u innych osób, a także spowodować wypadek komunikacyjny w sytuacji, w której kierowca autokaru w związku z dostaniem się powyższej substancji do oczu nie widziałby drogi, po której jechał. Odnosząc się natomiast do stanu świadomości powoda, na którą wskazywał Sąd I instancji, to wskazać należy, że przepis art. 425 § 2 k.c. stanowi, że kto uległ zakłóceniu czynności psychicznych wskutek użycia napojów odurzających lub innych podobnych środków, ten obowiązany jest do naprawienia szkody, chyba że stan zakłócenia został wywołany bez jego winy. Artykuł ten stanowi wyjątek od zasady przewidzianej w art. 425 § 1 k.c. i wprowadza zasadę domniemania winy sprawcy szkody, który uległ z własnej woli zakłóceniu czynności psychicznych, m.in. wskutek spożycia napojów alkoholowych lub innych środków odurzających. Celem wskazanego rozszerzenia odpowiedzialności jest brak powodów celowościowych przemawiających za ograniczeniem odpowiedzialności osób, które swoim własnym działaniem wprowadziły się w stan zakłócenia czynności psychicznych. Wobec tak sformułowanego domniemania, sam sprawca szkody może zwolnić się z odpowiedzialności jedynie wówczas, gdy wykaże, że stan ten został wywołany bez jego winy, np. poprzez reakcję patologiczną organizmu na substancję lub nieświadomość skutków działania takich środków, nawet przy dochowaniu należytej staranności. W przypadku powoda taka sytuacja nie miała miejsca. Powód świadomie wprowadził się w stan upojenia alkoholowego, a nie powinien tego robić w sytuacji, kiedy mógł przypuszczać, że spożycie napoju alkoholowego, może wywołać u niego agresywne i nieprzewidywalne zachowanie. Tym samym w realiach rozpatrywanej sprawy, nie można uznać tak jak uczynił to Sąd I instancji, że spełniony został warunek wskazany w art. 425 § 2 k.c., a tym samym, że nie zaistniała żadna okoliczność wyłączająca świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli przez powoda. Wobec tego, argumentacja Sądu Rejonowego, wskazująca na wyłączenie winy powoda za zdarzenie z dnia 26 października 2018 r. z powodu wprowadzenia się przez niego w stan upojenia alkoholowego jest niezasadna. Przeciwna interpretacja omawianej regulacji prowadziłyby do wniosku, że każde upojenie alkoholowe przez pracownika stanowi w istocie okoliczność łagodzącą, co z kolei prowadziłyby do naruszania w zakładach pracy obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników tam zatrudnionych.

Na gruncie orzecznictwa Sądu Najwyższego ukształtował się pogląd, zgodnie z którym obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego ciąży na pracowniku nie tylko w czasie wykonywania pracy i w miejscu pracy, ale także w innym czasie i miejscu, gdy jego zachowania pozostają w sferze stosunku pracy lub gdy są ściśle z tą sferą związane i odnoszą się do jego współpracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r. sygn. akt I PK 2/08). Dotyczy to przestrzegania nie tylko ustalonych przez pracodawcę procedur i regulaminów, ale obejmuje ogólne normy o charakterze moralnym, obyczajowym i etycznym, w tym również reguły określonego zachowania akceptowane przez wspólnotę zakładu pracy. Ich nieprzestrzeganie, nawet poza czasem pracy, może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, co znajduje swoje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2004 r., sygn. akt II PK 109/04). Nakaz zawarty w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. dotyczący przestrzegania tych norm w zakładzie pracy oznacza nie tylko tyle, że pracownik ma obowiązek ich stosowania w jednostce organizacyjnej będącej miejscem pracy, ale także to, że pracownik ma obowiązek stosowania się do reguł zachowania akceptowanych przez społeczność zakładową, co służy zapewnieniu kształtowania dobrej atmosfery w miejscu pracy, wpływającej na prawidłową i niezakłóconą współpracę między

pracownikami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 1998 r., II UKN 12/98). Sąd Okręgowy poglądy te w całości podziela. W ocenie Sądu, nawet oceniane pojedynczo, każde z zachowań powoda podczas imprezy integracyjnej w (...) stanowiło naruszenie przyjętych zasad współżycia społecznego. Nieuprawniona jest przy tym argumentacja, że impreza miała charakter zamknięty i odbywała się w wąskim gronie osób znajomych, tj. koleżanek i kolegów z pracy. Przyjęcie takiego stanowiska prowadziłoby do akceptacji społecznie nagannych zachowań, jakich mogliby dopuszczać się pracownicy nadużywający alkoholu w stosunku do innych współpracowników, w tym także naruszając ich nietykalność cielesną, bądź kierując do nich agresję słowną i znajdując przy tym każdorazowo usprawiedliwienie w stanie upojenia alkoholowego. Przyznanie takiej ochrony będzie stanowić dla pracowników po pierwsze przyzwolenie na tego rodzaju zachowania, a po drugie w innych osobach będzie rodzić poczucie zagrożenia i obawy przed niestosownym zachowaniem się współpracowników przy jednoczesnym poczuciu braku realnych i wymiernych konsekwencji za dopuszczanie się zachowań nagannych, które w żadnym wypadku nie powinny mieć miejsca w zakładach pracy. Biorąc pod uwagę, że pozostali pracownicy pozwanej Spółki uczestniczący w imprezie, a więc około 80 osób, zachowywali się właściwie i umiejętnie dobrali ilość spożytego alkoholu do własnych możliwości, pokazuje, że takie jednostkowe, awanturnicze i nieuzasadnione zachowania w żadnym wypadku nie powinny podlegać ochronie, jak również nie powinny być społecznie akceptowane. W przeciwnym wypadku, opisane wyżej zachowanie powoda sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, przekładałoby się wprost na stosunki międzyludzkie w miejscu pracy i wywoływało lub potęgowało wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy. Nie jest również zasadna argumentacja Sądu Rejonowego, że powód w zaistniałym konflikcie pełnił funkcję wyłącznie rozjemcy. Ta okoliczność nie wynika bowiem z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, z którego wynika, że to powód zainicjował sytuację, która miała miejsce w dniu 26 października 2018 r., kopiając G. D. w klatkę piersiową. To z kolei pociągnęło za sobą szereg dalszych zdarzeń, w postaci bójki i awantury. Niewątpliwie zatem powód w zaistniałej sytuacji pełnił rolę agresora. Co do zasady, zachowania mające na celu pacyfikację osób zachowujących się agresywnie, powinny ograniczać się wyłącznie do nieagresywnych działań, np. przytrzymywania ww. osób, próby ich rozdzielenia lub odgrożenia napastników od ofiary. Nie jest jednak takim zachowaniem kopanie w klatkę piersiową osób – współpracowników, którzy byli naocznymi świadkami awantury. Takim działaniem powód niewątpliwie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.c., a tym samym pozwany pracodawca w sposób uprawniony rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Podzielając zarzuty apelacji, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zaskarżony wyrok na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. należało zmienić w pkt 1, 3 i 4 w ten sposób, że powództwo oddalić i zasądzić od powoda P. M. na rzecz pozwanej (...) ((...)) Sp. z o.o. w N. kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w pierwszej instancji na podstawie § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1799).

Zgodnie z treścią art. 338 § 1 k.p.c. uchylając lub zmieniając wyrok, któremu nadany został rygor natychmiastowej wykonalności, Sąd na wniosek pozwanego orzeka w orzeczeniu kończącym postępowanie o zwrocie spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia lub o przywróceniu poprzedniego stanu. W związku z uwzględnieniem apelacji i zmianą skarżonego wyroku Sądu I instancji, Sąd Okręgowy zasądził od powoda na rzecz pozwanej zwrot kwoty 7.801,95 zł brutto, objętej rygiorem natychmiastowej wykonalności tytułem zwrotu spełnionego świadczenia (pkt 2 wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265) zasądzać od powoda P. M. na rzecz pozwanej (...) ((...)) Sp. z o.o. w N. kwotę 150,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, na którą składały się koszty zastępstwa procesowego w wysokości 120,00 zł oraz opłata od apelacji w wysokości 30,00 zł (pkt 3 wyroku).

SSO Dorota Michalska SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Agnieszka Stachurska