

Sygn. akt IV P 84/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 grudnia 2017 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: S. G., L. K.

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 07 grudnia 2017 roku w Ś.

sprawy z powództwa **M. G.**

przeciwko (...) Spółka z o.o. w W.

o odszkodowanie

I. powództwo oddała;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu. .

### UZASADNIENIE

Powód M. G. wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 600,10 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie umowy o pracę oraz zasądzenia od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny i w dniu 26 lipca 2017 roku otrzymał pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i naruszenie nietykalności cielesnej innego pracownika, gdyż w dniu 24 lipca 2017 roku powód miał na terenie zakładu pobić się z innym pracownikiem; powód podniósł, że został zaatakowany werbalnie i fizycznie przez innego pracownika – D. H. (1) – powód nie był napastnikiem i nie on sprowokował tę sytuację, a zaatakowany jedynie się bronił.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu podała, że nawet jeżeli powód został sprowokowany przez drugiego pracownika to nie powinien reagować na jego zaczepki i w odpowiedni sposób uniknąć bezpośredniej fizycznej konfrontacji, tymczasem powód mimo, że mógł uniknąć bójki to jednak tego nie uczynił.

***W toku postępowania Sąd ustalił***

***następujący stan faktyczny:***

Powód M. G. zatrudniony był u strony pozwanej od dnia 4 lipca 2017 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny.

Dowód: akta osobowe powoda – w załączeniu.

Powód rozpoczynając pracę został przyjęty na zmianę S. S. (1), gdzie pracował również D. H. (2), który przebywał na urlopie wypoczynkowym. Ponieważ pomiędzy oboma pracownikami istniał konflikt na tle osobistym, D. H. (2) po powrocie z urlopu wypoczynkowego poszedł do przełożonego S. S. (1) i powiedział, że ma z powodem prywatny konflikt dotyczący kobiety. Wobec zauważalnego konfliktu i skarg D. H. (2), że powód go prowokuje, liderzy dwóch zmian S. S. (1) i K. P. podjęli decyzję, aby rozdzielić pracowników i powód został przeniesiony na zmianę K. P.. Z powodem kilkakrotnie przeprowadzano rozmowy dotyczące tego, aby prywatnych spraw nie załatwiać na terenie zakładu pracy.

W dniu 24 lipca 2017 roku w trakcie przejmowania zmiany D. H. (2) zwrócił się do powoda wulgarnymi słowami, a następnie pchnął powoda, który przewrócił się na linię produkcyjną. Powód wstał, zbliżył się do D. H. (2) i zaatakował go; zaczęła się szarpanina i bójka, w której obaj mężczyźni brali taki sam udział. K. R. i S. S. (2), kiedy zobaczyli co się dzieje podbiegli do walczących i rozdzielili ich.

Przełożeni o zdarzeniu dowiedzieli się dopiero następnego dnia od innych pracowników. Po analizie zapisów monitoringu podjęto decyzję o rozwiązaniu umów o pracę w trybie art. 52 kp z D. H. i z powodem.

Dowód: zeznania świadków K. R. k. 44 (płyta CD k. 48)

S. S. (2) k. 44-45 (płyta CD k. 48)

K. P. k. 45 (płyta CD k. 48)

S. S. (1) k. 45 (płyta CD k. 48)

przesłuchanie powoda k. 45-46 (płyta CD k. 48)

Pismem z dnia 26 lipca 2017 roku rozwiązano z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na nieprzestrzeganiu w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego i naruszeniu nietykalności cielesnej innego pracownika w dniu 24 lipca 2017r powód przerwał wykonywanie obowiązków służbowych i na terenie zakładu (linia 102) na oczach innych pracowników pobił się ze swoim współpracownikiem.

Dowód: akta osobowe w załączeniu

### ***W tak ustalonym stanie faktycznym***

#### ***Sąd zważył:***

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków K. R., S. S. (2), S. S. (1) i K. P. oraz zeznań powoda, jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 zd. pierwsze kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniało ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

W myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. 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 (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzające zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jak z tego widać, przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Pismo z 26 lipca 2017 roku spełnia wymogi formalne wynikające z przepisów kodeksu pracy.

Bezsporne jest, iż powód w dniu 24 lipca 2017 roku brał udział w bójce z drugim pracownikiem D. H. (2). Powód nie kwestionował ani samego zajścia, ani jego przebiegu. Podniósł natomiast, że został zaatakowany przez D. H. (2), który zwrócił się do niego w sposób wulgarny i pchnął na linię produkcyjną. Oceniając zachowanie powoda wskazać należy, iż rzeczywiście ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód został pchnięty przez przechodzącego obok D. H. (2) i przewrócił się na linię produkcyjną. Gdyby zdarzenie na tym się zakończyło, to ocena tego zdarzenia byłaby odmienna (prawdopodobnie w takim przypadku nie doszłoby do rozwiązania umowy o pracę z powodem). Pamiętać bowiem należy, że z zeznań bezpośrednich świadków zdarzenia K. R., S. S. (2) oraz osób, które oglądały nagranie S. S. (1) i K. P. wynika, że powód podniósł się z linii produkcyjnej i zaatakował D. H. (2), który stał nie atakując powoda. Tym samym powód miał w tym momencie wybór – mógł wstać z linii produkcyjnej i nie robić. Skoro zaatakował D. H. (2) stał się napastnikiem. Wprawdzie zachowanie D. H. (2) było naganne, lecz także reakcja powoda nie zasługuje na aprobatę. Pamiętać należy, że obaj mężczyźni byli w pracy, a to nakazuje powstrzymywanie się od rozwiązywania prywatnych sporów. Niedopuszczalnym jest zarówno aby dorosłe osoby w taki sposób rozwiązywały swoje problemy oraz aby prywatne konflikty pracownicy przenieśli na teren zakładu pracy.

Podkreślić należy, że w przypadku jakiegokolwiek konfliktu, w szczególności popchnięcia czy zaatakowania jednego pracownika przez drugiego obowiązkiem dorosłej osoby jest zawiadomienie odpowiednich służb – w wypadki kiedy do zdarzenia dochodzi na terenie zakładu pracy – przełożonego. Nie dopuszczalnym jest natomiast, aby dorosła osoba rozwiązywała konflikt samodzielnie i to w taki sposób że wdaje się w bójkę. Obowiązkiem powoda było zawiadomienie pracodawcy, który ma środki dyscyplinujące i może podjąć jakieś działania. Tym bardziej, że pracodawca już wcześniej podjął działania mające na celu rozdzielenie skonfliktowanych pracowników; podkreślić jednak należy, że nie jest obowiązkiem pracodawcy taka organizacja pracy, aby skonfliktowani pracownicy nie spotykali się. To obowiązkiem pracowników jest takie zachowanie na terenie zakładu pracy, aby nie przenosić do zakładu pracy prywatnych konfliktów i nie rozwiązywać ich po pierwsze w czasie pracy, a po drugie z sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. Także młody wiek i emocje nie tłumaczą zachowania powoda. Powód zeznał, że nie zgłosił tego zdarzenia przełożonym, bo nic się nie stało. Podkreślić należy, że ewentualne konsekwencje ulegania emocjom przez pracowników ponosi

także pracodawca (w przypadku bójki może dojść do zranienia nie tylko bijących się, ale i innych pracowników, może dojść do uszkodzenia sprzętu). Tym samym pracodawca miał prawo do rozwiązania umów o pracę zarówno z D. H. (2) jak i z powodem.

Tym samym zachowanie powoda w dniu 24 lipca 2017 roku jest naganne i stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracownika jakim jest przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt. 6 kp).

W związku z powyższy należało uznać, że strona pozwana prawidłowo rozwiązała umowę o pracę z powodem, co skutkowało oddaleniem powództwa o odszkodowanie.

Orzeczenie o kosztach procesu oparto na przepisie art. 102 k.p.c., biorąc pod uwagę aktualną sytuację powoda, z którym rozwiązano umowę o pracę.