

Sygn. akt VIII *Pa* 155/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) SSR del. Grzegorz Tyrka
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 10 grudnia 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa D. O. (O.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 15 maja 2015 r. **sygn. akt** IV P 124/14

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII *Pa* 155/15

UZASADNIENIE

Powód D. O. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. w K. Oddział KWK (...) w Z., domagając się przywrócenia do pracy oraz zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana (...) S.A. w K. Oddział KWK (...) w Z. wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy w Zabrzu wyrokiem z dnia 15 maja 2015 r. przywrócił powoda D. O. do pracy w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w K. na dotychczasowych warunkach, zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Zabrzu) kwotę 3.453 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony.

Sąd Rejonowy ustalił, że z dniem 23 kwietnia 1990r. powód D. O. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w Kopalni (...). Opisana kopalnia w późniejszym okresie weszła w skład (...) S.A. w K. Zakład (...). Następnie z dniem 04 sierpnia 2004r. powód na własną prośbę został przeniesiony do Zakładu (...) w P. funkcjonującego również w ramach (...) S.A. w K.. W dniu 30 grudnia 2013r. Oddziały (...) S.A. w K.: KWK (...) i KWK (...) oraz powód zawarły porozumienie trójstronne, na mocy którego nastąpiła zmiana miejsca świadczenia pracy przez powoda z Oddziału KWK (...) na Oddział KWK (...). Powód świadczył pracę w pełnym wymiarze etatu, na stanowisku górnika pod ziemią.

Niespełna dwa miesiące po przeniesieniu, w dniu 27 lutego 2014r. powód rozpoczął pracę na zmianie A, ze zjazdem na dół kopalni o godzinie 6:30. Jego przełożony sztygar B. przydzielił go do obsługi przenośnika taśmowego P. 1200 nr III zabudowanego w pochylni odstawczej 414 na poziomie 750/950. Około godziny 12:10 nastąpiło zatrzymanie przenośnika. Powód stwierdził, że zaciągnięta jest blokada nr 5 i poszedł ją odblokować. Na miejscu okazało się, że głaz węgla przycisnął linkę przy przenośniku. Powód zrzucił węgiel, odblokował przenośnik, po czym wrócił na swoje stanowisko. Powyższe zajęło mu około 5-7 minut. W czasie jego nieobecności próbował się do niego dodzwonić M. K. (1), który tego dnia pracował na przenośniku P. 1200 nr IV i, który na polecenie przełożonego miał za zadanie zgłaszać mu wszelkie zatrzymania przenośnika. Po kilku minutach M. K. (1) ponownie zadzwonił do powoda z pytaniem dlaczego przenośnik się zatrzymał. Do powoda zadzwonił również sztygar R., który otrzymał od M. K. (1) informację o zatrzymaniu przenośnika oraz o tym, że powód nie odebrał pierwszego telefonu i zapytał go „czemu odstawa śłała”. Powód wyjaśnił, że zaciągnięta była blokada nr 5 ale, że usunął już węgiel i przenośnik pracuje. Po jakimś czasie zadzwonił do niego również sztygar B., który poinformował powoda, że „podpadł u kierownika i ma u niego przerąbane”. Wzbudziło to u powoda podejrzenie, że został przed kierownikiem oczerniony przez M. K. (1).

Po zakończonej zmianie i przekazaniu stanowiska pracy powód udał się na dworzec osobowy C9R 414/2. Czekać na transport usiadł pod ociosem. Po niedługim czasie na dworzec dotarł również M. K. (1), który podszedł do powoda i zaczął do niego mówić. Po krótkiej wymianie słów między powodem, a M. K. (1) doszło do szarpaniny, w wyniku której powód został uderzony przez M. K. (1) w okolice prawego oka. Powód i M. K. (1) sami rozdzielili się i każdy z nich wykonał telefon do działu BHP.

G. C. z D. BHP skontaktował się telefonicznie z kierownikiem oddziału P. R. i polecił mu odszukanie powoda i M. K. (1) oraz przekazanie im polecenia zgłoszenia się do D. BHP. Po wyjeździe na powierzchnię sztygar R. czekał na obu pracowników przy nadsztybiu i próbował nakłonić ich do pogodzenia się, jednakże powód odmówił. Następnie w trójkę udali się do D. BHP, gdzie G. C. wziął M. K. (1) do jednego pokoju, zaś R. udał się do drugiego pokoju z powodem. Obaj przesłuchiwani podawali swoje wersje wydarzeń. Po odebraniu wyjaśnień od powoda z uwagi na ranę łuku brwiowego skierowano go do P. Punktu Opatrunkowego, gdzie został zaopatrzony i poddany badaniu alkomatem. Po powrocie z Punktu Opatrunkowego powód wrócił do D. BHP i podpisał zeznania.

Opisaną wyżej bójkę częściowo widział inny pracownik - ślusarz M. S., który tego dnia pracował na stacji pomp na przecznicy C9 przy pokładzie 414/2, a w chwili zdarzenia znajdował się przy przełącznikach pomp. W wyjaśnieniach złożonych w D. BHP za pierwszym razem przed nadsztygarem górniczym do spraw BHP A. W. zeznał on, że nic nie widział. Jednakże po kilku dniach kiedy dowiedział się, że obaj pracownicy będą zwolnieni żał mu się zrobiło młodszego – M. K. (1) i postanowił zmienić swoje wyjaśnienia. W trakcie drugich wyjaśnień złożonych w dziale BHP dnia 03 marca 2014r. zeznał, że z uwagi na głośną pracę pomp i odległość około 100 metrów od miejsca zdarzenia nie słyszał czego dotyczyła kłótnia, jednakże widział jak D. O. siedział pod ociosem i po chwili wstał i złapał M. K. (1) za szyję i docisnął do rur i ociosu, w tym czasie M. K. (1) próbował się uwolnić. Po chwili obaj oddalili się od siebie i wydawało mu się, że M. K. (1) chce iść w stronę telefonu lecz powód zaczął się ponownie do niego zbliżać ale K. zaczął od niego odchodzić. W czasie tych zeznań M. S. wskazał,

że nie widział momentu, by ktoś kogoś uderzył. Powód skorzystał potem z telefonu znajdującego się przy pompach jednakże nie rozmawiali ze sobą na temat zdarzenia.

W wysłuchaniu powoda, M. K. (1) jak i M. S. brał udział Zakładowy (...) Inspektor Pracy – G. S..

W Punkcie Pierwszej Pomocy u obu pracowników przeprowadzono kontrolę stanu trzeźwości jednakże u żadnego z nich nie stwierdzono obecności alkoholu w wydychanym powietrzu.

Po wyjściu z działu BHP powód udał się do przykopalnianego ośrodka zdrowia na zastrzyk przeciwtężcowy, a następnie do szpitala na obdukcję.

Po tym zdarzeniu D. BHP złożył pismo z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę zarówno z powodem jak i M. K. (1).

Dzień po zdarzeniu z dnia 27 lutego 2014r. M. K. (1) w trakcie rozmowy z M. B. powiedział, że powód zaczął go szarpać, a on mu oddał.

Pismem datowanym na dzień 3 marca 2014r. pozwana zwróciła się do działających u niej organizacji związkowych z informacją o zamiarze rozwiązania z powodem – D. O. umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy to jest z uwagi na bójkę z innym pracownikiem na dole kopalni.

Powód w okresie zatrudnienia w Oddziale Kopalnia (...) należał do ZZ (...)

Związki zawodowe do których wpłynęło pismo w przewidzianym terminie nie zajęły stanowiska w sprawie.

W dniu 14 marca 2014r. powód przebywający na zwolnieniu lekarskim otrzymał za pośrednictwem poczty pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i zakłócenia porządku i spokoju w miejscu pracy tj; bójkę z innym pracownikiem na dole kopalni w dniu 27 lutego 2014r. W piśmie poinformowano również, że powyższą decyzję podjęto na podstawie wniosku działu BHP z dnia 28 lutego 2014r. Następnie wskazano, że w dniu 27 lutego 2014r. na zmianie A około godziny 13:15 na dole kopalni na dworcu osobowym w rejonie pokładu 414/2 w przecznicy C9R poziom 950m na (...) S. doszło do sprzeczki która zakończyła się szarpaniną i bójką z panem M. K. (1). Według pracodawcy zachowanie powoda było wysoce naganne, naruszało zasady i przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, a także Regulamin Pracy i ustalony w zakładzie pracy porządek oraz zasady współżycia społecznego.

M. K. (1) również otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę ale z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Po jego prośbach do położonych o przywrócenie do pracy jak również z uwagi na korzystne dla jego osoby zeznanie M. S. wypowiedzenie zostało cofnięte.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie zgodnie przyjmuje się, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym we wskazanym przepisie może być tylko czyn pracownika przez niego zawiniony, który zarazem stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp 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 (tak SN w wyroku z dnia 21 września 2005 II PK 305/04 M.P.Pr.-wkł. 2005/12/16).

Zasadą jest, że Sąd prowadzi postępowanie w granicach przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z powodem umowę o pracę rozwiązano z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na zakłóceniu porządku i spokoju w miejscu pracy poprzez bójkę z innym pracownikiem na dole kopalni w dniu 27 lutego 2014r.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że strona pozwana umowę o pracę rozwiązała tylko z powodem, natomiast drugi uczestnik bójki – M. K. (1) nie poniósł żadnych konsekwencji i nadal pozostaje w zatrudnieniu u pozwanej. Powyższe zdaniem Sądu świadczy o dużej niekonsekwencji pozwanej, trudno bowiem racjonalnie wytłumaczyć postawienie zarzutów nagannego zachowania, naruszającego zasady i przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, a także Regulamin Pracy i ustalony w zakładzie pracy porządek oraz zasady współzycia społecznego tylko powodowi i rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, przy jednoczesnym braku jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla drugiego z uczestników bójki, z którym nawet jeśli początkowo chciano rozwiązać umowę to wybrano mniej niekorzystną dla pracownika formę: z zachowaniem okresu wypowiedzenia, z której i tak później zrezygnowano.

Podkreślenia wymaga również okoliczność, że zarzut skierowany pod adresem powoda sformułowany został wyłącznie w oparciu o zeznania jednego świadka zdarzenia z dnia 27 lutego 2014r. - M. S.. W ocenie Sądu zeznania tego świadka złożone w toku niniejszego postępowania w przeważającej części nie zasługiwały na to by dać im wiarę zwłaszcza, że nie korespondują z wyjaśnieniami złożonymi przez tego świadka w toku postępowania prowadzonego przez służby BHP pozwanej. W czasie tego postępowania świadek najpierw zeznał, że nic nie widział, a następnie kiedy „zrobiło mu się żal” M. K. (1), który w jego subiektywnej ocenie był mniej winny, złożył wyjaśnienia, w których wskazał, że widział jak powód siedział pod ociosem i po chwili wstał i złapał M. K. (1) za szyję, docisnął do rur i ociosu. M. K. (1) próbował się uwolnić. Następnie świadek podał, że nie widział by ktoś kogoś uderzył. Tymczasem w czasie przesłuchania w charakterze świadka zeznał, że widział jak drugi mężczyzna M. K. (1) uderzył powoda. Tak znaczna rozbieżność w zeznaniach tego świadka w sposób znaczący wpływa na ocenę wiarygodności złożonych przez niego zeznań i powoduje, że w znacznej części nie mogą one stanowić podstawy ustalenia okoliczności w jakich doszło do bójki między powodem, a M. K. (1). Świadek ten bowiem kluczył odnośnie najistotniejszych okoliczności zdarzenia.

Nie bez znaczenia dla ustaleń dotyczących bójki pozostawał również fakt, że M. K. (1) w trakcie przesłuchania zeznał, że obawiał się o swoje życie i gdy powód chwycił go za krtań próbował się bronić wymachując rękami i uderzył powoda w okolice oka. Tymczasem z zeznań świadka M. B. wynikało, że w czasie rozmowy z M. K. (1) ten ostatni odnosząc się do bójki z powodem powiedział, że powód zaczął go szarpać, a on mu oddał. Trudno uznać, że użycie takiego sformułowania dotyczyło wyłącznie samoobrony, do której rzekomo świadek M. K. (1) został przez powoda zmuszony. Powyższe zdaniem Sądu powoduje, że zeznań tego świadka odnośnie powodów bójki i jej przebiegu nie można uznać za wiarygodne.

Kolejną okolicznością budzącą wątpliwości Sądu co prawidłowości oświadczenia wręzonego powodowi jest fakt, że przełożeni na temat bójki nie rozmawiali z powodem, który bezpośrednio po dniu, w którym miało miejsce feralne zdarzenie przebywał na zwolnieniu lekarskim, a jedynie z M. K. (1), który w sposób oczywisty zainteresowany był przedstawieniem sytuacji w świetle jak najkorzystniejszym dla siebie i który zwracał się do przełożonych o wycofanie złożonego mu wypowiedzenia. Co jak wynika ze zgromadzone w sprawie materiału dowodowego nastąpiło.

Na marginesie wypada zauważyć, że w zachowaniach służb BHP pozwanej i przełożonych powoda brak jest jednolitości. Z jednej strony przełożony powoda P. R. w złożonych zeznaniach zeznał, że zaistniała bójka była dla niego sprawą banalną i próbował namówić uczestników bójki do pogodzenia się, z drugiej strony kierownik D. BHP A. Ż. twierdził, że jakiegokolwiek rękoczyn są niedopuszczalne zwłaszcza na dole kopalni, gdzie panują trudne warunki i występują zagrożenia naturalne.

Zdaniem Sądu okoliczności zdarzenia, które stało się podstawą rozwiązania z powodem umowy o pracę nie zostały przez stronę pozwaną wyjaśnione w wystarczającym zakresie. Pozwana pochopnie podjęła decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia (które jest najdrastyczniejszym sposobem rozwiązania umowy o pracę), wyłącznie w oparciu o niespójne relacje świadka M. S. i również nieścisłe relacje M. K. (1). Brak wiarygodnych świadków zdarzenia nakazywał pozwanej dalece posuniętą ostrożność w ocenie zdarzeń z dnia 27 lutego 2014r. i w ustaleniu osoby winnej wywołania bójki jak i samego jej przebiegu.

W ocenie Sądu przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia były nierzeczywiste powodowi nie można bowiem przypisać ani wywołania bójki ani umyślnego w niej udziału. Bójka to zdarzenie, w którym co najmniej dwie osoby jednocześnie atakują i bronią się. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie na podstawie przedstawionych przez strony dowodów nie sposób ustalić kto sprowokował bójkę, kto kogo zaczął szarpać, jedyne co wiadomo to to, że uderzony został powód, powyższe jednak nie może prowadzić do uznania, że był on jedynym winnym bójki zaistniałej w dniu 27 lutego 2014r.

W świetle przedstawionych okoliczności, wypowiedzenia dokonane powodowi nie można było uznać za uzasadnione i na mocy art. 56 § 1 k.p. Sąd Rejonowy orzekł o jego przywróceniu.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc oraz art. art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz.U. z 2014r., poz.1025 ze zm.).

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono w oparciu o §12 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. „w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013 poz. 461).

Wyrok w całości zaskarżyła apelacją pozwana. Rozstrzygnięciu zarzuciła:

- błąd w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia polegający na błędnym przyjęciu, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na zakłócaniu porządku i spokoju w miejscu pracy poprzez bójkę z innym pracownikiem;

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegającej na dokonaniu jej z pominięciem zasadniczej części zeznań świadka M. S. i świadka A. Ż. i sprzeczność ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez uznanie, że zachowanie powoda w dniu 27 lutego 2014 r. nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a podana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia była nierzeczywista.

Wskazując na powyższe pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie żądań powoda oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, a ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji w całości i o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu zgodził się z ustaleniami oraz rozważaniami Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje: apelacja nie jest zasadna.

Sąd Rejonowy przeprowadził szerokie postępowanie dowodowe i poczynił szczegółowe ustalenia dotyczące przebiegu zatrudnienia i zmiany powoda w dniu 27 lutego 2014 r. Pozwana w apelacji zakwestionowała część ustaleń tj. przebieg zdarzeń na dworcu osobowym C9R 414/2 w dniu 27 lutego 2014r. Ustalenia dotyczące faktów zaistniałych przed tym incydem i po nim nie budziły wątpliwości stron. Sąd Okręgowy także je podziela i przyjmuje za własne. Co do wydarzeń na dworcu osobowym Sąd I instancji ustalił, że po zakończonej zmianie i przekazaniu stanowiska pracy powód udał się na dworzec. Czekał na transport usiadł pod ciosem. Po niedługim czasie na dworzec dotarł M. K. (1),

który podszedł do powoda i zaczął do niego mówić. Po krótkiej wymianie słów między powodem a M. K. (1) doszło do szarpaniny, w wyniku której powód został uderzony przez M. K. (1) w okolicy prawego oka. Powód i M. K. (1) sami się rozdzielili i każdy z nich wykonał telefon to działu BHP.

Rację ma apelująca, że Sąd I instancji błędnie ocenił dowód z zeznań M. S..

Reguły oceny dowodów wyznacza przepis art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w tym przepisie, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez przyzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Sąd Rejonowy jedynie częściowo oparł się na zeznaniach M. S. podkreślając, że świadek kluczył co do najważniejszego momentu zdarzenia i zmieniał swoje wersje. W związku z tym Sąd I instancji oparł się na jego zeznaniach w zakresie w jakim były one zbieżne z zeznaniami pozostałych świadków i stron oraz nie budziły wątpliwości. Prawdłowo Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na niekonsekwencję M. S. jednak w ocenie Sądu II instancji jego zeznania złożone na rozprawie są wiarygodne. W postępowaniu wypadkowym w czasie wyjaśnień składanych 27 lutego 2014 r. świadek podał, że widział jak M. K. (1) i D. O. kłóć się, trzymając się za ubranie i się szarpią, po chwili przestali (karta 78). W dniu 3 marca 2014 r. świadek w postępowaniu wypadkowym podał, że widział jak D. O. siedzi pod ociosem, potem wstał i złapał za szyję M. K. (1), dociskał go do ociosu i rur, a M. K. (1) próbował się uwolnić. Nie widział aby jeden uderzył drugiego. Wyjaśnił, że wcześniej przedstawił zdarzenie inaczej ponieważ nie sądził, że takie będą jego skutki, myślał, że uczestnicy zajścia się pogodzą i sprawa się skończy (karta 77). W postępowaniu sądowym świadek zeznał, że widział jak powód wstaje spod ściany, łapie drugiego uczestnika za koszulę w okolicy szyi, bardziej za gardło. Ten drugi się bronił i uderzył powoda. Świadek zeznał także, że przy pierwszym przesłuchaniu nie sądził, że sytuacja tak się rozwinie. Dopiero kiedy dowiedział się, że obaj pracownicy mają być zwolnieni postanowił powiedzieć jak było, bo w jego ocenie M. K. był niewinny (karta 135 – 135 v.). Oceniając zeznania świadka należy mieć na uwadze, że w postępowaniu sądowym M. S. zeznał pod groźbą odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań. Ponadto przekonująco wyjaśnił przyczynę swojej niekonsekwencji. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że M. S. istotnie kierował się tym aby nie zaszkodzić powodowi ani M. K. (1). W jego ocenie sprawa miała charakter błąhy – co do przebiegu zdarzenia.

Z kolei prawidłowość oceny zeznań świadka A. Ż. nie budzi wątpliwości. G. C. zeznał, że nie zawiadomiono policji ponieważ to było tylko naruszenie dyscypliny pracy (karta 96). P. R. zeznał, że dla niego to była sprawa banalna, zaproponował aby uczestnicy podali sobie ręce i dali spokój (karta 136). Także świadek M. S. oceniał zdarzenie jako drobne. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku nie wskazał aby ocenił zeznania A. Ż. jako niewiarygodne. Zaznaczył jedynie, że nie ma jednolitości w ocenie zdarzenia przez służby BHP gdyż A. Ż. stwierdził, że pod ziemią jakiegokolwiek rękoczynny są niedopuszczalne. Sąd I instancji uwzględnił te zeznania w całości.

W konsekwencji powyższych ustaleń należy przyjąć, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę była rzeczywista, nie skutkuje to jednak uwzględnieniem apelacji.

Podkreślić należy, że nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przepis ten wymaga aby było to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zachowanie pracownika musi charakteryzować się winą umyślną lub rażącym niedbalstwem. Zachowanie jego musi być nacechowane złą wolą. Powód naruszył nietykalność drugiego pracownika. Jednakże nie uzasadniało to zastosowania przez pracodawcę przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jak już wyżej podniesiono w ocenie świadka zdarzenia

- M. S. oraz przełożonego powoda i M. K. (1), szttygara oddziałowego - P. R. incydent z dnia 27 lutego 2014 roku był „banalnym” zdarzeniem. P. R. proponował jego uczestnikom podanie rąk i zakończenie sprawy. Z pewnością zachowanie powoda zasługuje na negatywną ocenę i nie mogło być tolerowane przez pracodawcę. Rozwiązanie jednak umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było sankcją nadmierną. Zdarzenie trwało krótko, powód złapał M. K. (1) za gardło i docisnął do ociosu, następnie został uderzony przez niego. Obaj pracownicy rozdzielili się bez interwencji innych osób. W tych okolicznościach nie można przyjąć aby powód rażąco naruszył swoje obowiązki pracownicze i rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie było uzasadnione. W konsekwencji Sąd Rejonowy prawidłowo przywrócił powoda do pracy.

Kierując się powyższymi rozważaniami Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013 poz. 461).

(-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia