

Sygn. akt **XP 1247/12**

Sygn. akt **XP 1247/12**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Anna Pawłowska, Teresa Guźniczak – Tworzydło

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **K. M.**

przeciwko **W. I. O. R. i. N. we W.**

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda K. M. na rzecz strony pozwanej W. I. O. R. i. N. we W. kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

III. ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 11 grudnia 2012 r. (k.2-6) powód K. M. wniósł o przywrócenie go do pracy u strony pozwanej W. I. O. R. i. N. we W. – Oddział S., na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Wniósł ponadto o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej kosztów procesu. Wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej od 1992 r., ostatnio na stanowisku specjalisty. Od 26 października 2012 r. korzystał z urlopu wychowawczego. W dniu 27 listopada 2012 r. otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia. Jako przyczynę pracodawca wskazał naruszenie zasad współżycia społecznego, polegające w szczególności na nagłym wtargnięciu do biura przełożonego oraz ubliżaniu, poniżaniu i naruszaniu jego nietykalności cielesnej. Pracodawca jako powód rozwiązania stosunku pracy wskazał ponadto uzurpowanie sobie nadrzędności służbowej i podważanie kompetencji przełożonego, stresowanie pracowników oraz obniżenie ich poczucia bezpieczeństwa w pracy, narażenie przełożonego na utratę dobrego imienia, a także utratę zaufania pracodawcy do pracownika. Powód zaprzeczył, aby 8 listopada 2012 r. wtargnął do biura przełożonego, ubliżał mu, poniżał go lub naruszał jego nietykalność cielesną. W rzeczywistości w tym dniu otrzymał od swojej partnerki życiowej J. K., która również jest zatrudniona u strony pozwanej, telefon z prośbą aby zawiózł ją do lekarza, gdyż źle się czuje. Powód przyjechał po nią i otrzymał od niej informację, że wcześniej miała nieprzyjemne zajście z J. J.. Powód był wzburzony i udał się do przełożonego, gdzie doszło do ostrej wymiany zdań, gdyż powód miał pretensje o sposób, w jaki potraktowana została J. K., w szczególności o to, że nie

udzielono jej pomocy. W czasie rozmowy nie doszło do czynów opisanych w piśmie pracodawcy. Powód podkreślił, że zdarzenie miało charakter prywatny, nie związany z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych, a ponadto było spowodowane niewłaściwym zachowaniem kierownika wobec partnerki życiowej powoda. Powód zarzucił, że jeśli chodzi o pozostałe przyczyny rozwiązania stosunku pracy, to są one mało konkretne i ogólne, a ponadto pracodawca nie wskazał daty, kiedy powód miałby dopuścić się opisywanych zachowań. Wobec tego nie mogą być uznane za podstawę rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Powód zaznaczył, że zdarzenie z 8 listopada 2012 r. było dla pracodawcy tylko pretekstem do zwolnienia go, gdyż od lipca 2011 r., kiedy to J. K. wniosła przeciwko swojemu kierownikowi zarzuty dotyczące mobbingu, stosunki pomiędzy powodem i jego partnerką a pozostałymi pracownikami oddziału znacznie się pogorszyły, zaś J. J. szukał pretekstu, aby pozbyć się niewygodnych dla siebie osób. Powód wskazał, że pracodawca podejmował próbę przeniesienia go do innego oddziału.

W odpowiedzi na pozew (k.25-28) strona pozwana W. I. O. R. i. N. we W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Wskazała, że powód został w dniu 8 listopada 2012 r. wezwany do Oddziału w S., nieprawdą jest jednak, że było to spowodowane złym samopoczuciem J. K.. Strona pozwana wskazała, że nie był to pierwszy incydent z udziałem powoda i J. K., zaś atmosfera szykanowania przez nich wszystkich pracowników Oddziału, łącznie z jego kierownikiem, trwa już od 2011 r. Strona pozwana zaznaczyła, że choć motywem działań powoda była jego partnerka życiowa, to jednak nie usprawiedliwia to karygodnego zachowania powoda, który jako osoba dorosła, z dużym doświadczeniem życiowym i zawodowym, powinien mieć obiektywne rozeznanie co do zachowania J. K.. Strona pozwana zarzuciła, że powód już jadąc do Oddziału miał zamiar obrażenia i poniżenia kierownika w oczach pracowników, włącznie z naruszeniem nietykalności cielesnej. Nie było to zachowanie w obronie własnej czy też w obronie osoby bliskiej, spowodowane bezpośrednim atakiem na jego cześć i zdrowie. Strona pozwana wskazała, że nie jest możliwe dalsze zatrudnianie powoda, gdyż nie gwarantuje dalszej bezpiecznej i bezkonfliktowej pracy w Oddziale.

Postanowieniem z 8 sierpnia 2013 r. (k.130) postępowanie w sprawie zostało zawieszone do czasu prawomocnego zakończenia postępowania karnego prowadzonego przeciwko powodowi. Postanowienie to zostało uchylone postanowieniem Sądu Okręgowego we Wrocławiu z 30 września 2013 r. (k.152).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. M. był zatrudniony w W. I. O. R. i. N. we W. – Oddziale w S. od 1 września 1992 r. (poprzednio: W. S. K. i. O. R. we W.), w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony.

Początkowo powód zatrudniony był jako kierowca, a następnie od 1 stycznia 1995 r. jako inspektor i od 1 października 2007 r. jako specjalista. Powód był pracownikiem służby cywilnej.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powoda, w szczególności: umowa o pracę z 28.08.1992 r., umowa o pracę z 27.11.1992 r., pismo z 8.02.1995 r., porozumienie z 1.01.2007 r., świadectwo pracy z 29.11.2012 r. (kopia: k.8)

Średnie wynagrodzenie powoda, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło w ostatnim okresie zatrudnienia 2.421,60 zł brutto (1.758,54 zł netto) miesięcznie.

Dowody:

- zaświadczenie z 27.12.2012 r. (k.30)

Powód i J. K. pozostają w związku faktycznym. Mają dwoje wspólnych małoletnich dzieci, urodzonych w 2010 r. i 2011 r. J. K. jest również pracownikiem strony pozwanej, zatrudnionym w Oddziale w S..

Dowody:

- kopia odpisów aktów urodzenia (k.9)

Między J. J. a kierownikiem Oddziału w S. J. J. istnieje konflikt, który narastał w ostatnich latach. W miarę jego nasilania się pogorszeniu uległy także stosunki między J. J., a pozostałymi dwiema pracownicami Oddziału (E. P. i U. D.), które obwiniały ją za złą atmosferę w miejscu pracy i postrzegały ją jako osobę wyłącznie winną zaistniałej sytuacji. Powód początkowo nie angażował się w ten konflikt, ale gdy doszło do nawiązania bliższych relacji między nim a J. J., zaczął brać jej stronę w sporach z przełożonym i aktywnie zaczął uczestniczyć w konflikcie w Oddziale. Powód był zdania, że wina za istniejący konflikt spoczywa na J. J., który w jego odczuciu traktował J. K. w niewłaściwy sposób. Przedtem stosunki powoda z pozostałymi pracownikami Oddziału w S. były bardzo dobre, jednak odkąd związał się z J. J., doszło do ich ochłodzenia.

J. K. w lipcu 2011 r. zawiadomiła K. C. (W. I. O. R. i. N. we W.), że jej zdaniem zachowanie J. J. wobec niej nosi znamiona mobbingu. Wskazała, że jest celowo odsuwana od obowiązków wynikających z jej zakresu czynności, przełożony wypowiada się krytycznie o jej kompetencjach, zarzuca jej „przesiadanie w internecie”, nie wprowadza w pracę innych działów, nie wyraża woli przeprowadzenia wspólnej rozmowy z innymi pracownikami Oddziału, mimo że jego zdaniem mają oni pretensje do J. K.. J. K. zarzuciła, że przełożony podnosi głos w rozmowach z nią, używa napastliwego tonu, wywiera presję psychiczną, oskarża ją o konfabulację, przypisuje jej przenoszenie problemów z życia osobistego do pracy. Powołany zespół do wyjaśnienia zarzutów J. K.. Po przeprowadzeniu czynności wyjaśniających zespół stwierdził, że nie doszło do naruszenia przepisów prawa, zaś wszelkie nieporozumienia między stronami sporu zostały wyjaśnione, a uczestnicy sporu w obecności członków zespołu podali sobie dłonie. Sprawa została uznana przez W. I. O. R. i. N. za niebyłą. J. K. była jednak zdania, że jej zarzuty zostały potraktowane pobieżnie, a wysłuchanie jej przeprowadzono stronnictwo i nie dano jej możliwości swobodnej wypowiedzi.

Po zakończeniu prac zespołu nie doszło do zakończenia konfliktu w miejscu pracy. Sytuację próbowano wielokrotnie załagodzić, ale bez efektu. Z uwagi na to, że powód aktywnie angażował się w spór po stronie swej partnerki, co zdaniem pracodawcy prowadziło do dalszej eskalacji konfliktu i dezorganizacji pracy w Oddziale, przedstawiono mu w październiku 2012 r. propozycję przeniesienia go do Oddziału w O., gdzie miałby zastępować pracownika przebywającego na urlopie macierzyńskim. Powód tej propozycji nie przyjął, gdyż uznał, że miała ona na celu wyłącznie rozdzielenie go z J. J..

Pod koniec 2012 r. przeciwko J. K. zostało wszczęte postępowanie dyscyplinarne. Zarzucono jej szereg niewłaściwych zachowań w miejscu pracy w 2012 r., polegających na kwestionowaniu poleceń przełożonego, żądaniu podwyżki i awansu, czynieniu przełożonemu bezzasadnych zarzutów, nieprzyjmowaniu w sposób konstruktywny krytyki, nieumiejętności rzeczowej argumentacji i dostrzeżenia i usunięcia popełnianych błędów, niepanowaniu nad emocjami. Wskazywano na niewłaściwy (agresywny, napastliwy i pozbawiony kultury) sposób, w jaki J. K. miałaby się zachowywać wobec przełożonego. Zarzucono jej ponadto niewłaściwy stosunek do współpracowników, w tym próby uzurpowania sobie uprawnień kierownika oddziału w zakresie rozliczania czasu pracy i oceny kompetencji zawodowych. W 2013 r. strona pozwana złożyła J. K. oświadczenie o rozwiązaniu z nią stosunku pracy za wypowiedzeniem. Do rozwiązania stosunku pracy doszło z dniem 30 listopada 2013 r. J. K. odwołała się od wypowiedzenia, sprawa z jej powództwa jest aktualnie w toku.

Dowody:

- kopia pisma z 8.07.2011 r. (k.13)
- kopia pisma z 15.07.2011 r. (k.15)
- kopia sprawozdania z 17.08.2011 r. (k.38-39)
- kopia pisma z 29.08.2011 r. (k.14)
- kopia pisma z 10.10.2011 r. (k.16)

- kopia pisma z 20.11.2012 r. (k.17)
- kopia wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego z 29.12.2012 r. (k.33-36)
- kopia projektu porozumienia zmieniającego umowę o pracę (k.44)
- kopia notatki służbowej z 9.10.2012 r. (k.45)
- kopie protokołów konfrontacji z 5.04.2013 r. (k.81-83, k.84-85)
- kopia pisma z 10.05.2013 r. (k.87)
- kopia pisma z 8.05.2013 r. (k.88)
- kopia pisma z 10.05.2013 r. (k.89-90)
- kopia orzeczenia komisji dyscyplinarnej z 17.05.2013 r. (k.91-97)
- kopia protokołu przesłuchania J. K. (k.116-118)
- kopia świadectwa pracy z 2.12.2013 r. (k.164)
- zeznania E. P. (k.76v-77)
- zeznania U. D. (k.77v-78)
- zeznania J. J. (k.104)
- częściowo: zeznania J. K. (k.104)
- zeznania M. D. (k.104)
- zeznania M. K. (k.104)
- częściowo: przesłuchanie K. M. w charakterze powoda (k.129)
- przesłuchanie K. C. w charakterze strony pozwanej (k.129)

J. K. w sierpniu 2012 r. była hospitalizowana i poddana leczeniu operacyjnemu w związku z ostrym zapaleniem wyrostka robaczkowego.

Dowody:

- kopia karty informacyjnej z 6.08.2012 r. (k.12)

Powód w dniu 12 października 2012 r. złożył wniosek o udzielenie mu urlopu wychowawczego w wymiarze 3 lat w okresie od 26 października 2012 r. do 26 października 2015 r. Wniosek ten został uwzględniony w dniu 16 października 2012 r.

Dowody:

- wniosek z 12.10.2012 r. (w aktach osobowych powoda)
- pismo z 16.10.2012 r. (w aktach osobowych powoda)

W dniu 8 listopada 2012 r. w godzinach porannych miała miejsce rozmowa pomiędzy J. J. a J. J., dotycząca jej wyjazdu w tym dniu na pobranie 2 prób w miejscowości P.. W czasie rozmowy poruszony był temat terminowej

realizacji harmonogramu prac. J. K. stwierdziła, że nie zdąży przed planowanym terminem ponownego zabiegu chirurgicznego (tj. do końca listopada 2012 r.) wykonać wszystkich protokołów. J. J. stwierdził, że konieczne będzie takie zorganizowanie pracy, aby wszystkie zaplanowane zadania zostały wykonane. J. K. zareagowała emocjonalnie na jego wypowiedź i stwierdziła, że nie pojedzie w tym dniu na pobranie prób. Jej sprzeciw wiązał się m.in. z tym, że w tym samym dniu w Oddziale miała się odbyć kontrola, dotycząca m.in. jej zadań, i nie zdążyłaby wrócić do Oddziału na tyle wcześnie, by wziąć w niej udział. J. K. w stanie dużego wzburzenia, nie kryjąc swego niezadowolenia, udała się do swojego pokoju i zadzwoniła do powoda, informując go o incydencie między nią a przełożonym. Przekazała powodowi, że źle się czuje i poprosiła, aby po nią przyjechał.

Po krótkim czasie powód przybył do Oddziału w S.. Objawiając duże wzburzenie, powód udał się do gabinetu J. J., wszedł do niego trzaskając drzwiami i podniesionym tonem zaczął czynić mu wymówki w związku z niewłaściwym jego zdaniem zachowaniem kierownika wobec J. K.. Powód wypowiadał się agresywnie i niegrzecznie, zachowywał się napastliwie, kierował wobec przełożonego obraźliwe określenia, używał sformułowań, które wywołały u J. J. zaniepokojenie i poczucie zagrożenia. J. J., obawiając się, że powód może posunąć się do rękoczynów, chciał wyjść z gabinetu na korytarz, aby świadkami zajścia były także inne osoby. Przy drzwiach gabinetu doszło do szamotaniny między powodem a J. J.; inicjatorem i stroną aktywną był powód. Szarpiąc się ze sobą, obaj mężczyźni przemieścili się na korytarz. J. J. krzyknął do pracownic przebywających w przeciwległym, otwartym pomieszczeniu (U. D. i E. P.), aby wezwały policję. Gdy powód zorientował się, że obie pracownice przyglądają się zajściu, przerwał szamotaninę i pośpiesznie udał się do pomieszczenia, w którym czekała J. K. i nie tłumacząc w żaden sposób swego zachowania opuścił wraz z nią siedzibę Oddziału.

Dowody:

- kopia notatki służbowej J. J. z 8.11.2012 r. (k.31)
- nagranie (k.70)
- kopie protokołów konfrontacji z 5.04.2013 r. (k.81-83, k.84-85)
- kopia protokołu przesłuchania J. K. (k.116-118)
- zeznania E. P. (k.76v-77)
- zeznania U. D. (k.77v-78)
- zeznania J. J. (k.104)
- częściowo: zeznania J. K. (k.104)
- częściowo: przesłuchanie K. M. w charakterze powoda (k.129)

J. J. był przestraszony, wstrząśnięty i zdenerwowany zajściem. Zadzwonił do siedziby Inspektoratu, gdzie zastał zastępcę Wojewódzkiego Inspektora Z. M.. Opowiedział mu o przebiegu zajścia i poinformował o zamiarze zawiadomienia o incydencie policji. Zapytał Z. M., czy powinien to uczynić. Zastępca Wojewódzkiego Inspektora stwierdził, że jeżeli w ocenie kierownika Oddziału w S. zdarzenie kwalifikuje się do interwencji Policji, to powinien ją wezwać.

Następnie J. J. zawiadomił telefonicznie policję o napaści powoda. Po pewnym czasie, już po opuszczeniu budynku przez powoda i jego partnerkę, do Oddziału przybyli funkcjonariusze policji, którzy przeprowadzili rozpytanie obecnych osób i sporządzili notatkę z zajścia.

W dniu 19 listopada 2012 r. J. J. pisemnie zawiadomił Prokuraturę Rejonową w S. o popełnieniu przestępstwa polegającego na tym, że powód groził mu, naruszył jego nietykalność cielesną oraz znieważył go.

Dowody:

- kopia notatki służbowej J. J. z 8.11.2012 r. (k.31)
- kopia notatki służbowej Z. M. z 8.11.2012 r. (k.32)
- kopia zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa z 19.11.2012 r. (k.40-42)
- kopia notatki Policji z 8.11.2012 r. (k.51)
- zeznania Z. M. (k.76)
- zeznania E. P. (k.76v-77)
- zeznania U. D. (k.77v-78)
- zeznania J. J. (k.104)

Powód bezpośrednio po zajściu udał się z J. J. do lekarza. J. K. otrzymała zwolnienie lekarskie na dni 8 i 9 listopada 2012 r. Powód przywiózł je do Oddziału 8 listopada 2012 r., ok. godziny 12:00-13:00. W czasie pobytu w Oddziale nie wyjaśnił swego wcześniejszego zachowania i w żaden sposób do niego nie zawiązywał.

Dowody:

- zaświadczenie z 6.12.2012 r. (k.11)
- kopie protokołów konfrontacji z 5.04.2013 r. (k.81-83, k.84-85)
- zeznania E. P. (k.76v-77)
- zeznania J. K. (k.104)
- zeznania J. J. (k.104)
- przesłuchanie K. M. w charakterze powoda (k.129)

Wskutek zawiadomienia złożonego przez J. J. prowadzone było postępowanie karne, dotyczące zarzutu popełnienia przez powoda czynów opisanych w art. 190 § 1 k.k., art. 216 § 1 k.k. i art. 217 § 1 k.k., tj. tego, że groził J. J. pobiciem, znieważył go publicznie oraz naruszył jego nietykalność cielesną. Prokurator wystąpił do Sądu Rejonowego w O., VII Wydział Zamiejscowy Karny w S.o warunkowe umorzenie tego postępowania, wskazując, że w świetle zebranego materiału dowodowego fakt popełnienia przez powoda zarzucanego czynu nie budzi wątpliwości, zaś wina i społeczna szkodliwość tego czynu nie są znaczne. J. J., działający jako oskarżyciel posiłkowy, sprzeciwił się uwzględnieniu tego wniosku.

Dowody:

- kopia wniosku prokuratora z 25.06.2013 r. (k.113)
- kopia pism J. J. z 2.07.2013 r. (k.114, k.115)

Pismem z 23 listopada 2012 r., doręczonym powodowi 27 listopada 2012 r., strona pozwana złożyła mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 i 2 kodeksu pracy w związku z art. 9 oraz 76 ust. 1 pkt 7 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej i § 8 ust. 1 pkt 10 i 12 regulaminu pracy W. I. O. R. i. N. we W..

Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy strona pozwana wskazała naruszenie zasad współżycia społecznego, polegające w szczególności na nagłym wtargnięciu (przebywając na urlopie wychowawczym) w dniu 8 listopada 2012 r. do biura przełożonego – kierownika Oddziału S., ublżaniu, poniżaniu i naruszeniu jego nietykalności cielesnej przez szarpanie i popychanie, zakończone interwencją Policji. Ponadto jako przyczynę wskazano uzurpowanie sobie nadrzędności służbowej i podważanie kompetencji przełożonego, stresowanie pracowników oraz obniżenie ich poczucia bezpieczeństwa w pracy, narażenie przełożonego na utratę dobrego imienia, a także utratę zaufania pracodawcy do pracownika. Pracodawca wskazał też, że zachowanie powoda w dniu 8 listopada 2012 r. w siedzibie Oddziału S. oraz pozostałe okoliczności sprawy uzasadniają podejrzenie, że powód popełnił przestępstwo.

Dowody:

- pismo z 23.11.2012 r. (w aktach osobowych powoda, kopia: k.10)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu w całości.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z zeznań osób zatrudnionych wraz z powodem (w szczególności z zeznań J. J., E. P. i U. D.) oraz częściowo na dowodzie z przesłuchania powoda i zeznań J. K.. Uwzględnił również treść przedstawionej przez strony dokumentacji dotyczącej zatrudnienia powoda i jego partnerki życiowej, a także dowód z nagrania sporządzonego przez świadka J. J. w toku zajścia z 8.11.2012 r. oraz dowód z dokumentacji dotyczącej toczącego się postępowania karnego. W celu weryfikacji treści zeznań złożonych w niniejszej sprawie Sąd posłużył się również posiłkowo protokołami przesłuchań przeprowadzonych przez organy postępowania karnego. Okoliczności faktyczne sprawy były w znacznej mierze bezsporne; różnice w relacjach dotyczyły dokładnego przebiegu rozmowy między J. J. i J. J. oraz tego, z czego wynikał burzliwy przebieg tej rozmowy i co było przedmiotem zarzutów J. K. w tym dniu oraz przyczyną odmówienia przez nią wyjazdu do pracy w terenie. Sporne było również to, jak dokładnie przebiegało zajście pomiędzy powodem i jego przełożonym; powód w szczególności przeczył temu, by wdał się z J. J. w szarpaninę, by zaatakował go i naruszył jego nietykalność cielesną, jak również by jego wypowiedzi w czasie rozmowy stanowiły groźby karalne w rozumieniu prawa karnego. W zakresie okoliczności spornych Sąd dał wiarę dowodowi z zeznań J. J., E. P. i U. D., uznając, że relacja powoda stanowi wyłącznie przyjętą przez niego linię obrony, nie znajdującą potwierdzenia w materiale dowodowym.

Sąd Rejonowy zawiesił postępowanie w sprawie do czasu prawomocnego zakończenia postępowania karnego prowadzonego przeciwko powodowi. Postanowienie z 8.08.2013 r. zostało uchylone przez Sąd II instancji, który wskazał, że w okolicznościach sprawy możliwe było dokonanie niezbędnych ustaleń faktycznych i rozstrzygnięcie w przedmiocie zarzutów stawianych powodowi przez pracodawcę, w granicach zakreślonych oświadczeniem o rozwiązaniu stosunku pracy. Sąd I instancji, będąc związany stanowiskiem Sądu II instancji, rozpoznał zatem sprawę niezależnie od ustaleń poczynionych przez Sąd karny, samodzielnie dokonując oceny i kwalifikacji zachowania powoda z 8.11.2012 r. w kontekście jego obowiązków pracowniczych.

W sprawie poza sporem pozostawało, że powód był zatrudniony jako pracownik służby cywilnej. W pierwszej zatem kolejności znajdowały do niego zastosowanie przepisy ustawy z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2008 r., nr 227, poz. 1505 ze zm., dalej: u.o.s.c.), a dopiero w zakresie nieuregulowanym – przepisy kodeksu pracy (por. art. 9 ust. 1 u. o.s.c.). W rozumieniu u. o.s.c. członkami korpusu służby cywilnej są pracownicy służby cywilnej (osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę) oraz urzędnicy służby cywilnej (osoby zatrudnione na podstawie mianowania). W ustawie o służbie cywilnej w swoisty sposób uregulowano zasady rozwiązywania stosunku pracy z urzędnikami służby cywilnej, natomiast w stosunku do pracowników służby cywilnej takich unormowań nie przewidziano, zatem zastosowanie znajdują do nich ogólne przepisy kodeksu pracy, w tym w szczególności art. 52 kodeksu pracy [k.p.]. Ustawa z 21.11.2008 r. nie reguluje ponadto przysługujących członkom korpusu służby cywilnej roszczeń dotyczących rozwiązania stosunku pracy, w związku z czym kwestie te także podlegają regułom określonym kodeksem pracy.

Podstawę prawną żądania powoda stanowił art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym 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. Powód domagał się wyłącznie przywrócenia do pracy.

Dopuszczalność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia ustawodawca uregulował w art. 52-53 k.p. Zgodnie z art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1), jak również w razie 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 (pkt 2). Strona pozwana w piśmie z 23.11.2012 r. powołała się na obie te przesłanki.

W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości, że tryb rozwiązania stosunku pracy, przewidziany art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma charakter nadzwyczajny, w związku z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika. Co do zasady niewywiązywanie się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadnia jedynie wypowiedzenie mu umowy, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy **podstawowych** obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter **ciężki**. Nie może to być więc zwykłe, powszechnie spotykane i mniej istotne uchybienie obowiązkowi, nie może to być także uchybienie obowiązkowi niestanowiącym zasadniczego elementu stosunku pracy, czy też obowiązkowi o mniejszej doniosłości. W orzecznictwie podnosi się nadto, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, w szczególności co do zasady powinno być związane z **zawinionymi** uchybieniami pracownika. Jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działaniu lub zaniechaniu) można przypisać złą wolę (winę umyślną) lub rażące niedbalstwo (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746 albo w wyroku z 21.06.2005 r., II PK 305/04, Lex nr 155985). Uchybienie obowiązkowi pracowniczemu wiążące się z niewielkim stopniem zawinienia nie może uzasadniać rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, nawet gdy ma charakter ciężki i dotyczy obowiązków podstawowych. Istotne jest również, że co do zasady przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze – takie, które spowodowały **zagrożenie interesów** lub **istotną szkodę w mieniu pracodawcy**, jeżeli przy tym można przypisać pracownikowi niesumienność, nierzetelność, nieuczciwość albo nielojalność (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana **przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy**. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób **konkretny, jasny i zrozumiały**; powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia **nie budziła wątpliwości** (w szczególności – u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313). Ocena prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd **jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi** przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Pracodawca nie ma zatem możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne, niż wskazane w jego oświadczeniu, przyczyny przemawiające za słusnością rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Co do zasady nie ma też możliwości doprecyzowania i konkretyzowania zbyt ogólnikowo lub lakonicznie wskazanej przyczyny rozwiązania umowy (z wyjątkiem sytuacji, gdy pracownik, na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w chwili składania mu oświadczenia przez pracodawcę powinien wiedzieć, do jakich faktów i zdarzeń nawiązuje podana mu przyczyna). Rozwiązanie umowy o pracę bez

wypowiedzenia będzie prawidłowe, gdy **wskazana w oświadczeniu** pracodawcy przyczyna obiektywnie istniała w chwili jego składania, a ponadto w okolicznościach sprawy mogła uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

Strona pozwana rozwiązując z powodem stosunek pracy (k.10) powołała się na dwie przyczyny: po pierwsze, naruszenie zasad współżycia społecznego, polegające w szczególności na wtargnięciu w dniu 8.11.2012 r. do biura kierownika Oddziału w S., ublżaniu, poniżaniu i naruszeniu jego nietykalności cielesnej przez szarpanie i popychanie, zakończone interwencją Policji; po drugie, uzurpowanie sobie nadrzędności służbowej i podważanie kompetencji przełożonego, stresowanie pracowników oraz obniżenie ich poczucia bezpieczeństwa w pracy, narażenie przełożonego na utratę dobrego imienia, a także utratę zaufania pracodawcy do pracownika. Pracodawca wskazał też, że zachowanie powoda w dniu 8.11.2012 r. w siedzibie Oddziału S. oraz pozostałe okoliczności sprawy uzasadniają podejrzenie, że powód popełnił przestępstwo.

Jeśli chodzi o drugą z podanych przyczyn, ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że pracodawca miał na myśli niewłaściwą postawę powoda wobec przełożonego i współpracowników, związaną z kwestionowaniem kompetencji kierownika Oddziału oraz usiłowaniem wykonywania wobec innych pracowników uprawnień kontrolnych, nieprzysługujących powodowi, a także z innymi opisywanymi w toku postępowania zachowaniami powoda, dokonywanymi w ramach ostrego konfliktu między jego partnerką życiową oraz nim samym a kierownikiem Oddziału i pozostałymi dwoma pracownikami. Tak określona przyczyna rozwiązania stosunku pracy była w ocenie Sądu wadliwa. Przede wszystkim już sam sposób jej oznaczenia w oświadczeniu pracodawcy nie spełniał wymogów ustawowych, był bowiem niejasny, niekonkretny i nie dawał żadnych podstaw, aby ustalić, o jakie właściwie zachowania i zdarzenia stronie pozwanej chodziło. Dopiero na etapie postępowania sądowego doszło do bliższego skonkretyzowania tej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, przy czym również i na tym etapie pracodawca nie był w stanie wskazać w sposób precyzyjny, o jakie zdarzenia chodzi w piśmie z 23.11.2012 r. Takie uściślenie i wyjaśnianie przyczyny rozwiązania stosunku pracy dopiero w toku procesu sądowego jest niedopuszczalne i nieskuteczne.

Jak można domniemywać, intencją pracodawcy było objęcie oświadczeniem całokształtu zachowań i wypowiedzi powoda w ramach konfliktu istniejącego w Oddziale w S.. Pracodawca uznawał za naganną postawę powoda w tym konflikcie, wniosek taki formułując w oparciu o ocenę szeregu różnych zdarzeń, które miały miejsce w okresie od nawiązania przez powoda związku z J. J. aż do zwolnienia go. Stan, do którego nawiązuje strona pozwana, utrzymywał się co najmniej od 2010/2011 r. i był pracodawcy powoda doskonale znany. Przypomnieć w związku z tym wypada, że z art. 52 § 2 k.p. wynika, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Wobec tego omawiana przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie tylko była wadliwie sformułowana, ale także nie mogła być skutecznie podniesiona z uwagi na upływ czasu. Strona pozwana nie potrafiła wskazać – poza zdarzeniem z 8.11.2012 r. – kiedy poszczególne sytuacje, na które się powołuje, miały miejsce i nie wykazała, że wystąpiły one po 27.10.2012 r. (tj. nie dłużej niż na miesiąc przed złożeniem powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy). Co więcej, powód od 26.10.2012 r. przebywał na urlopie wychowawczym, zatem trudno dociec, jakie właściwie jego zachowania (poza zdarzeniem z 8.11.2012 r.) mogłyby być przez pracodawcę w ogóle brane pod uwagę, skoro w okresie ostatniego miesiąca przed zwolnieniem powód w ogóle nie świadczył pracy i nie angażował się w konflikt w miejscu pracy.

Podkreślić w tym miejscu trzeba, że wadliwość jednej z przyczyn rozwiązania stosunku pracy nie przesądza o tym, że oświadczenie pracodawcy jest sprzeczne z obowiązującymi przepisami, a roszczenia pracownika zasadne. Aby oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia było skuteczne, prawidłowe i zasadne, wystarczające jest, aby choćby jedna z przyczyn w nim wskazanych była rzeczywista i uzasadniona.

Zdaniem Sądu podstawowa i główna przyczyna powołana w oświadczeniu z 23.11.2012 r. w zupełności usprawiedliwiała zwolnienie powoda w omawianym trybie. Przyczyną tą było zdarzenie z 8.11.2012 r., polegające na tym, że powód wtargnął do biura przełożonego, zaatakował go werbalnie w wulgarny i obelżywy sposób, chcąc go zastraszyć i upokorzyć, a następnie dokonał napaści fizycznej, wdając się z przełożonym w szarpaninę i naruszając jego nietykalność cielesną. Jeśli chodzi o przebieg zajścia, Sąd dał w całości wiarę zeznaniom świadka J. J.. Kierownik

Oddziału w S. konsekwentnie opisywał przedmiotowe zajście w tożsamy sposób nie tylko w dniu zdarzenia (wobec współpracowników, przełożonego oraz Policji), ale także w czasie składania zeznań w postępowaniu karnym i przed Sądem pracy. Relacja J. J. znalazła w całości potwierdzenie w zeznaniach E. P. i U. D., które zgodnie zeznały, że siedząc w przeciwległym, otwarty pomieszczeniu były świadkami tego, jak powód w stanie znacznego wzburzenia przybył do Oddziału i wtargnął do pokoju kierownika; następnie z tego pokoju dobiegać zaczęły odgłosy głośnej wymiany zdań, a po chwili z pokoju wypadli powód i J. J., szarpiący się ze sobą. Obie pracownice potwierdziły, że J. J. zawołał do nich, by wezwały Policję i że wówczas powód przerwał starcie i bezzwłocznie opuścił Oddział wraz ze swoją konkubiną, nie wyjaśniając w żaden sposób swego zachowania. Świadczy potwierdzili, że J. J. był bardzo wstrząśnięty i przestraszony zajściem. Biorąc pod uwagę, że obie kobiety są wieloletnimi współpracownicami powoda, znają go dobrze i do czasu nawiązania przez niego bliższych stosunków z J. J. były z nim w dobrych, koleżeńskich stosunkach, Sąd nie miał żadnych podstaw, aby sądzić, że celowo i świadomie przedstawiały opisywane zajście nieprawdziwie w celu zaszkodzenia powodowi. Powód nie przedstawił żadnego racjonalnego wyjaśnienia sytuacji, jaką obaj świadkowie zaobserwowali. Trudno w okolicznościach sprawy zakładać, że to powód był ofiarą napaści przełożonego i że to przełożony był inicjatorem zajścia, skoro przeczy temu nie tylko sam kontekst zdarzenia (to powód udał się do przełożonego, aby u niego interweniować w związku z niewłaściwym – zdaniem powoda – traktowaniem jego konkubiny), ale i jego wcześniejszy przebieg. Jakkolwiek istotnie tylko powód i świadek J. J. byli obecni w tym czasie w gabinecie świadka (a więc ani J. K., ani dwie pozostałe pracownice nie mogły znać przebiegu rozmowy czy też awantury między nimi), niemniej jednak świadek J. J. zarejestrował przynajmniej część utarczki na dyktafonie. Powód nie przeczył zresztą temu, że z jego ust padły słowa, które zostały zarejestrowane na nagraniu, w szczególności nie przeczył temu, że nazwał przełożonego „gnojem” i wulgarnie groził, że go uderzy tak, że mu „siwy łeb spadnie”. Dowód z nagrania przekonująco potwierdza wersję świadka J. J..

Zdaniem Sądu w okolicznościach sprawy nie miało istotniejszego znaczenia, czy zachowanie powoda stanowiło przestępstwo, czy też nie miało takiego charakteru – gdyż niezależnie od prawnokarnej jego interpretacji stanowiło rażące naruszenie zasad współzycia społecznego w miejscu pracy. Zważywszy zaś, że przestrzeganie zasad współzycia społecznego w miejscu pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika (por. art. 100 § 2 pkt 6 k.p.), zaś członek służby cywilnej ma ponadto obowiązek „godnie zachowywać się w służbie oraz poza nią” (art. 76 ust. 1 pkt 7 u. o s.c.), zachowanie powoda naruszało jego podstawowe obowiązki jako pracownika. Naruszenie to miało charakter umyślny, rażący i w wysokim stopniu naganny. Powód uciekł się bowiem w sporze z przełożonym nie tylko do wulgarnych i obelżywych wypowiedzi, ale również do rękoczynów, co jest zachowaniem niedopuszczalnym i karygodnym, zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę podwyższone standardy oceny stosowane wobec członków korpusu służby cywilnej. Pracownik służby cywilnej ma obowiązek nie tylko przestrzegać zasad współzycia społecznego, lecz również ma obowiązek „godnego” zachowania, a więc nie tylko „neutralnego” w odniesieniu do zasad współzycia społecznego, lecz przede wszystkim takiego, które w świetle wzorców etycznych wynikających z tychże zasad oceniane jest pozytywnie. Członkowie korpusu służby cywilnej zatrudniani są w celu „zapewnienia zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań państwa” (art. 1 u. o s.c.), a zatem ich zachowania muszą być oceniane przez pracodawcę przede wszystkim pod kątem tego, w jaki sposób rzutują na wizerunek służb państwowych, w których realizują swe obowiązki. Absolutnie niedopuszczalne i w wysokim stopniu naganne jest rozwiązywanie przez członków korpusu służby cywilnej nieporozumień i sporów w drodze nielicującej z godnością osób realizujących zadania państwa, w szczególności w drodze rękoczynów czy też kierowania pad adresem drugiej strony sporu wulgaryzmów i gróźb. Zachowania takie trudno usprawiedliwić nawet w kontaktach między pracownikami, od których pracodawca nie musi wymagać wysokiej kultury osobistej – zaś w kontaktach między członkami korpusu służby cywilnej zasługują one na szczególnie zdecydowanie potępienie ze strony pracodawcy.

Wszelkie spory na tle wykonywanej pracy, istniejące pomiędzy członkami korpusu służby cywilnej, powinny być bezwzględnie rozwiązywane z poszanowaniem zasad współzycia społecznego, z zachowaniem drogi służbowej. W ocenie Sądu powód miał tego pełną świadomość, nie tylko z uwagi na znaczne doświadczenie zawodowe i długi staż pracy u strony pozwanej, lecz także ze względu na to, że wraz ze swoją partnerką podejmowali również działania na drodze „oficjalnej”, składając przełożonym J. J. skargi na jego zachowanie. Wskutek zarzutów J. K. prowadzone było zresztą postępowanie wyjaśniające, które nie potwierdziło ich prawdziwości ani zasadności. Zdaniem Sądu powód

świadomie i celowo zainicjował utarczkę w dniu 8.11.2012 r. Powód znał przebieg wcześniejszej rozmowy J. K. i J. J. z relacji konkubiny; przyjechał do Oddziału nie tylko w celu zawiezienia partnerki do lekarza, ale także w celu „interweniowania” na prośbę partnerki u ich wspólnego przełożonego, aby wymusić na nim takie zachowanie, jakiego oczekiwała J. K.. Powód nie zamierzał przeprowadzić tej „interwencji” w sposób cywilizowany i właściwy; przeciwnie, od samego początku przejął inicjatywę i nadał zajęciu ton wulgarny, agresywny i konfrontacyjny. Nie miał najmniejszego zamiaru „wyjaśnić”, co jest celem jego wizyty u przełożonego ani zwracać uwagi przełożonemu na ewentualną niewłaściwość jego postawy wobec J. K.. Jego celem było wyłącznie przestraszenie, obrażenie i upokorzenie przełożonego. Powód nie podjął takiej decyzji nagle, pod wpływem chwilowego wzburzenia – sytuację poznał wcześniej z relacji telefonicznej partnerki, miał więc czas aby ją przemyśleć i wybrać najwłaściwszy sposób zachowania. Świadczenie opisali, że powód w tym dniu przybył wzburzony do oddziału, zachowywał się w sposób zdecydowany i gwałtowny, i już wchodząc do gabinetu przełożonego nastawiony był agresywnie i napastliwie, o czym świadczyło m.in. trzaśnięcie drzwiami. Powód nie próbował uzyskać żadnych dodatkowych wyjaśnień ani od partnerki, ani od współpracowników, ani od przełożonego; nie próbował też zażegnać czy załagodzić sporu ani mediuować między przełożonym a partnerką. Świadomie i z pełnym rozeznaniem zdecydował się na takie zachowanie, które będzie eskalowało konflikt i doprowadzi do bezpośredniej konfrontacji. Gdy przełożony próbował zakończyć zajęcie i opuścić gabinet, powód wdał się z nim w szarpaninę – i choć nie wywołał w ten sposób obrażeń, bezsprzecznie naruszył nietykalność cielesną przełożonego i w rażący sposób uchybił zasadom współżycia społecznego i godności członka korpusu służby cywilnej. O tym, jak drastyczny przebieg miało to zajęcie z punktu widzenia J. J., świadczy chociażby fakt, że wrywając się powodowi wołał do współpracownic, aby wezwały Policję.

Pojawia się w związku z powyższym pytanie, czy tego typu zachowanie, podjęte przez pracownika pozostającego na urlopie wychowawczym i wynikające z chęci „ukarania” przełożonego z przyczyn osobistych, tj. za rzekome niewłaściwe zachowanie wobec konkubiny powoda, może być w ogóle interpretowane jako zachowanie pracownika w miejscu pracy i czy może być oceniane przez pryzmat realizacji obowiązków pracowniczych. Powód wskazywał, że pojawił się w miejscu pracy niejako „prywatnie”, zaś jego interwencja u przełożonego miała na celu wyłącznie obronę partnerki życiowej przed napaścią przełożonego i nie miała żadnego związku z wykonywaniem pracy. Sąd nie podziela takiej interpretacji zdarzenia z 8.11.2012 r. Przede wszystkim przypomnieć należy, że pracownik przebywający na urlopie wychowawczym nadal pozostaje w stosunku pracy i spoczywają na nim nadal wszystkie te obowiązki pracownicze, które nie dotyczą bezpośrednio wykonywania (świadczenia) pracy. Jest to tym bardziej oczywiste w przypadku członka korpusu służby cywilnej, który ma obowiązek określonego zachowania nie tylko „w służbie”, ale także „poza nią” (tj. w czasie niewykonywania obowiązków służbowych). Po drugie, wskazać należy, że powód przybył bez wezwania pracodawcy do miejsca pracy, w godzinach urzędowania Oddziału w S.. Interweniował u przełożonego nie jako „osoba prywatna”, ale jako pracownik, podważając decyzje przełożonego dotyczące innego pracownika. Spór jaki w tym dniu miał miejsce między J. J. a J. J. dotyczył spraw stricte służbowych i wiązał się z odmową wykonania przez nią polecenia służbowego kierownika Oddziału. Zaangażowanie się przez powoda w tę sytuację w oczywisty sposób stanowiło próbę wpływania przez niego na sposób działania zakładu pracy i wymuszenia na przełożonym zmiany sposobu traktowania innego pracownika. Nie sposób tej sytuacji traktować jako „prywatnego” nieporozumienia między J. J. a powodem czy J. J.. Scysja dotyczyła bowiem wyłącznie spraw służbowych i stosunków służbowych.

Zdaniem Sądu okoliczność, że J. K. i J. J. od dłuższego czasu byli skonfliktowani, nie miała dla sprawy aż tak istotnego znaczenia, jakie przypisywały jej strony. Strona pozwana w toku procesu w istocie bardziej skupiała się na prezentowaniu nagannych jej zdaniem zachowań J. K. (przedstawianej przez nią jako siła sprawcza konfliktu, dezorganizująca pracę Oddziału) i jej złego wpływu na powoda, aniżeli na samym relacjonowaniu postawy i działań powoda. Sąd tego toku myślenia nie podziela. Zachowania J. K. pozostają bez znaczenia dla oceny działań powoda; każdy z pracowników powinien samodzielnie odpowiadać za własne działania i zaniechania, w granicach własnego zawinienia. Powód nie może ponosić negatywnych konsekwencji tego, że jego partnerka życiowa jest postrzegana przez pracodawcę jako osoba konfliktowa i destrukcyjna, negatywnie wpływająca na atmosferę w miejscu pracy i prowokująca spory i kłótnie. Ma to jednak i drugą stronę – powód nie może usprawiedliwiać swoich zachowań tym, że między J. J. a J. J. istnieje długotrwały i nasilony konflikt. Co prawda zrozumiałe i poniekąd naturalne jest, że powód

bierze w tym konflikcie stronę swej partnerki życiowej, a nie przełożonego, jednak nie zwalnia go to z przestrzegania przyjętych norm zachowania, obowiązujących w miejscu pracy. Powód jest osobą dorosłą, dojrzałą, mającą wieloletni staż w służbie cywilnej. Posiada wystarczająco duże doświadczenie życiowe i zawodowe, aby z rozeznaniem i rozwagą pokierować swoimi działaniami. Powód mógł i powinien tak pokierować swymi czynami, aby nie doprowadzać do awantur i rękoczynów w miejscu pracy. Okoliczności sprawy nie usprawiedliwiały zdaniem Sądu równie agresywnej i wybuchowej reakcji powoda. W szczególności powód nie może uzasadniać swego postępowania w tym dniu obawą o zdrowie J. K.; przeczy temu bowiem samo zachowanie powoda. Dla powoda ważniejsze było „odegranie się” czy też „danie naučky” przełożonemu, aniżeli udzielenie pomocy medycznej partnerce życiowej. Powód nie próbował po przybyciu do Oddziału wyjaśnić z J. J. jak się czuje i co się stało, nie uznał też za konieczne uspokajania jej czy też bezzwłocznego zawiezienia jej do lekarza – zajął tylko do jej pokoju i za pilniejsze i istotniejsze uznał skarcenie J. J. za wytrącenie J. K. z równowagi.

Zdaniem Sądu zachowanie powoda w dniu 8.11.2012 r. w oczywisty sposób godziło w jego podstawowe obowiązki pracownicze, w tym przede wszystkim w obowiązek zachowywania się w miejscu pracy wobec przełożonych i współpracowników w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego, a więc w sposób niekonfliktowy, kulturalny i godny, nacechowany szacunkiem dla innych ludzi i świadczący o umiejętności rozwiązywania sporów w drodze rzeczowej i konstruktywnej rozmowy lub na drodze służbowej. Uchybienie powoda miało na tyle drastyczny i rażący charakter, że w pełni mogło uzasadniać rozwiązanie z nim stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. – zwłaszcza, że powód nie wykazał w ogóle skruchy ani chęci wyjaśnienia zajścia czy też przeproszenia za nie, nie dostrzegając najwyraźniej w zdarzeniu 8.11.2012 r. niczego nagannego czy niewłaściwego. Postawa powoda po opisywanym zdarzeniu potwierdza prawidłowość decyzji pracodawcy. Co istotne, zachowanie powoda godziło w dobre imię instytucji, w której powód pełnił służbę i uchybiało godności członka korpusu służby cywilnej, wobec czego trafnie pracodawca uznał, że dalsze tolerowanie postawy powoda zagrażało jego podstawowym interesom. Z uwagi na powyższe Sąd uznał powództwo za bezzasadne i na podstawie powołanych przepisów oddalił je w całości.

O kosztach procesu (punkt II wyroku) Sąd rozstrzygnął w oparciu o art. 98 k.p.c., mając na względzie to, że powód był stroną przegrywającą spór. Wobec powyższego został obciążony obowiązkiem zwrócenia stronie pozwanej poniesionych przez nią kosztów postępowania przed Sądem I instancji, obejmujących wynagrodzenie pełnomocnika ustalone na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t. jedn. Dz.U. z 2013, poz. 490). W zażaleniu (k.132-134) strona pozwana nie wносиła o obciążenie powoda kosztami postępowania zażaleniowego i Sąd II instancji nie przekazał tej kwestii do rozpoznania Sądowi I instancji, w związku z czym koszty te nie były przedmiotem orzeczenia Sądu.

O niepokrytych kosztach sądowych (punkt III wyroku), tj. o opłacie sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony, Sąd orzekł w oparciu o art. 113 u.k.s.c. Nie było podstaw, by obciążać nimi stronę pozwaną, w związku z czym ostatecznie kosztami tymi obciążony został Skarb Państwa.