

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2021 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Beata Łapińska

Sędziowie: Sędzia Magdalena Marczyńska, Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: p. o. stażysty Natalia Bąbol

po rozpoznaniu w dniu 30 marca 2021 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa R. Ś.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydział Pracy z dnia 18 czerwca 2020 r. sygn. akt IV P 82/19

1. oddala apelację,

2. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz powoda R. Ś. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sędzia Magdalena Marczyńska Sędzia Beata Łapińska Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

V Pa 48/20

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 18 czerwca 2020 roku Sąd Rejonowy w Bełchatowie IV Wydział Pracy w sprawie IV P 82/19 przywrócił powoda R. Ś. do pracy w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na poprzednich warunkach, oddalił powództwo w pozostałej części, zniósł wzajemnie koszty procesu pomiędzy stronami oraz nakazał pobrać od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bełchatowie kwotę 4 970,96 zł tytułem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych.

Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

R. Ś. został zatrudniony w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. od dnia 18 stycznia 2005 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a następnie na czas określony. Pracował w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku majstra konstrukcji stalowych, a ostatnio na stanowisku majstra konstrukcji

stalowych – technologa, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.740,00 zł. Powód posiada wykształcenie wyższe.

R. Ś. podporządkowani byli bezpośrednio pracownicy brygad mechanicznych. Zakres obowiązków powoda został określony na piśmie. Do obowiązków ogólnych powoda należało m. in. rzetelne, sumienne i efektywne wykonywanie zadań, stosowanie się do zewnętrznych i wewnętrznych aktów normatywnych, obowiązujących u pracodawcy, przestrzeganie obowiązującego czasu pracy, dbałość o mienie pracodawcy, przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa, dbałość o należyte zabezpieczenie narzędzi, urządzeń. Do szczegółowych obowiązków powoda należało m. in. wykonywanie wszelkich robót i dozór nad tymi robotami na terenie Zakładu (...) zgodnie z Planem (...) Zakładu (...), Dokumentem (...) i (...), znajomość i przestrzeganie Planu (...), (...), innych przepisów i zarządzeń oraz postanowień dotyczących wykonywania zadań w Zakładzie (...). Do obowiązków powoda, jako osoby dozoru ruchu, należało m. in. bieżące prowadzenie dokumentacji prac, współudział w protokolarnym przejęciu prac od inwestora i odpowiednie zabezpieczenie terenu prowadzenia prac, bieżące prowadzenie prac zgodnie z projektem technicznym, przepisami bhp oraz ppoż., koordynowanie i prowadzenie działań zapewniających przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia podczas wykonywania robót, wstrzymanie robót w przypadku stwierdzenia możliwości powstania zagrożenia, realizacja zaleceń wpisanych do dziennika budowy, książki raportowej, książki ruchu maszyny, zgłoszenie inwestorowi do sprawdzenia lub odbioru wykonywanych robót, współudział w przygotowaniu dokumentacji powykonawczej obiektu i zgłoszeniu obiektu do odbioru.

Jak ustalił Sąd I instancji, w dniu 13 sierpnia (...) roku R. Ś. rozpoczął pracę o godzinie 7.00. Najpierw udał się z pracownikami na plac budowy koparki (...) na terenie odkrywki S.. Pod nadzorem powód miał również wózek zrzutowy na placu budowy koparki. Następnie udał na stację napędową (...), oddaloną od koparki o około 5 kilometrów. Na tej stacji pracownicy zajmowali się wymianą bębnow i belki napinania oraz jej modernizacją. Po przybyciu na miejsce powód przydzielił pracę poszczególnym pracownikom i około godziny 8.15-8.20 przystąpili oni do wykonania zadań. 13 sierpnia (...) roku był szesnastym z kolei dniem pracy powoda bez dnia wolnego. W tym dniu temperatura powietrza wynosiła 23-24^(o)C, a praca odbywała się przy konstrukcjach stalowych w pełnym słońcu. Odczuwalna temperatura była wyższa. Na placu budowy nie było baraku, ani innego pomieszczenia. Osobą wyznaczoną do zastępowania powoda w tym dniu był (...) Ł. M..

Około godziny 10.00 powód poszedł z tyłu stacji aby zobaczyć, w jaki sposób będzie wprowadzana lina do belki napinania. Tam źle się poczuł i zakręciło mu się w głowie. R. Ś. miał wcześniej problemy z ciśnieniem i podwyższonym poziomem cukru. Najpierw powód usiadł, a następnie położył się na płytach gąsienicy. W tym czasie Ł. M. zszedł z maszyny po narzędzia i zauważył R. Ś., kiedy podnosił się w okolicy gąsienicy. Podeszedł do niego, sprawdzić co się stało i wtedy powód powiedział mu, że źle się poczuł. R. Ś. nie chciał zgłaszać tej sytuacji przełożonym. Na płytach gąsienicy leżał około 10-15 minut. Ł. M. został z powodem przez kilka minut. Potem powód wrócił do swoich obowiązków i nie mówił nikomu, co się stało. O zdarzeniu Ł. M. powiedział w szatni kolegom, którzy pracowali na innej maszynie.

Pozostali pracownicy nie widzieli powoda, kiedy leżał na płytach gąsienicy, ani nie słyszeli o tym, że zasłabł. W czasie dniówki powód nadzorował pracę podległych pracowników. Najpierw widzieli go na śniadaniu, a potem, kiedy na poszczególnych stanowiskach pytał o postępy prac. Było to około godziny 12.00. Później powód udał się na plac budowy koparki, aby sprawdzić jak przebiegają prace. Następnie wrócił na remontowaną stację napędową. Dzień 13 sierpnia (...) roku niczym nie wyróżniał się od innych dni pracy. Na placu budowy był samochód, którym przyjechali pracownicy. Samochód ten wyjeżdżał w ciągu dnia.

Jak wskazał Sąd Rejonowy, w dniu 20 sierpnia (...) roku Prezes (...) spotkał się z Dyrektorem (...) J. P. oraz jego zastępcą K. S. (1) i przedstawił im zdjęcie, na którym powód miał spać na maszynie. Nie mówił kiedy i przez kogo zostało wykonane. Wspólnie podjęli decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. Tego samego dnia około godz. 15.00 odbyło się spotkanie Prezesa (...) z powodem z udziałem J. P., K. S. (1) oraz przełożonego powoda – K. C.. Prezes (...) pokazał R. Ś. zdjęcie, przedstawiające osobę w pozycji leżącej na płytach gąsienicy i poprosił o wyjaśnienie. Powód był zaskoczony i nie udzielił żadnej informacji. Następnie Prezes (...) wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. J. P. odczytał treść oświadczenia, a powód zapytał, czy może podpisać je jutro, na

co nie uzyskał zgody. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z R. Ś. pracodawca podał, że rozwiązuje z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych określonych w art. 22 § 1, art. 100 § 1 i 2 pkt 2 i 3 Kodeksu pracy (tj. obowiązku świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, obowiązku wykonywania pracy sumiennie i starannie, przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy) polegającego na spaniu w godzinach pracy na gąsienicy maszyny na terenie Zakładu (...) w dniu 13 sierpnia (...) roku, co skutkowało brakiem nadzoru nad podległymi pracownikami.

Jak ustalił Sąd Rejonowy, miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.177,21 zł.

Po rozwiązaniu stosunku pracy R. Ś. w okresie od 27 sierpnia (...) roku do 24 lutego 2020 roku korzystał z zasiłku chorobowego, a od 25 lutego do 25 maja 2020 roku ze świadczenia rehabilitacyjnego, po czym wystąpił o świadczenie na dalszy okres.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd I instancji ustalił na podstawie zeznań powoda oraz świadków: J. P., K. S. (1), M. S., D. B., Ł. M., K. M. (1), K. M. (2), J. U. i P. Z., a także na podstawie dokumentów zawartych w aktach sprawy i w aktach osobowych powoda.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania powoda R. Ś.. Jego zeznania w zakresie, w którym podaje, że w dniu 13 sierpnia (...) roku zasnął w pracy, korespondują z zeznaniami świadka Ł. M.. W pozostałej części zeznania powoda pokrywają się również z zeznaniami podległych pracowników: M. S., D. B., K. M. (1), K. M. (2), J. U., a w części dotyczącej warunków atmosferycznych panujących w dniu 13 sierpnia (...) roku z zeznaniami P. Z.. Z kolei świadkowie J. P. i K. S. (2) przedstawili przebieg spotkania, w czasie którego wręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd I instancji pominął zeznania świadka P. B., bowiem nic nie wnoszą do sprawy.

Za niewiarygodny Sąd Rejonowy uznał dowód w postaci fotografii, która miała przedstawiać śpiącego powoda. Dowód ten jest niewyraźny, nie można rozpoznać, czy osoba na fotografii śpi, czy zasnąła, czy w istocie osobą tą jest powód. Ponadto nie wiadomo, kto i kiedy tę fotografię wykonał, a tym samym, jakiego zdarzenia dotyczy, czy dotyczy dnia 13 sierpnia (...) roku. Jednocześnie strona pozwana nie zaoferowała dowodu w postaci zeznań osoby, która wykonała zdjęcie i nie wskazała jej tożsamości.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z R. Ś. umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych określonych w art. 22 § 1, art. 100 § 1 i 2 pkt 2 i 3 Kodeksu pracy (tj. obowiązku świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, obowiązku wykonywania pracy sumiennie i starannie, przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy) polegającego na spaniu w godzinach pracy na gąsienicy maszyny na terenie Zakładu (...) w dniu 13 sierpnia (...) roku, co skutkowało brakiem nadzoru nad podległymi pracownikami.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione w części dotyczącej przywrócenia do pracy na podstawie art. 56 k.p. Podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc 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 (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12). W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sądu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy

nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7–8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 k.p. posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstość podstawowe obowiązki pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

Zdaniem Sądu I instancji pozwany pracodawca nie udowodnił prawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę, przedstawionej w oświadczeniu. Z opisu zarzucanego powodowi zachowania wynika, iż w dniu 13 sierpnia (...) roku miał spać w czasie pracy, co z kolei miało skutkować brakiem nadzoru nad podległymi pracownikami. Jako dowód potwierdzający tę okoliczność pozwany złożył fotografię, która miała przedstawiać powoda śpiącego na gąsienicy maszyny. Tymczasem fotografia ta jest niewyraźna, nie można rozpoznać, czy osoba na fotografii śpi, czy zasnęła, czy w istocie osobą tą jest powód. Nadto nie wiadomo, kto i kiedy tę fotografię wykonał, a tym samym, jakiego zdarzenia dotyczy, czy w ogóle dotyczy dnia 13 sierpnia (...) roku. Pozwany nie wskazał osoby, która tę fotografię wykonała i która mogła posiadać szczegółowe informacje dotyczące okoliczności zdarzenia.

Z kolei powołani w sprawie świadkowie – podlegli powodowi pracownicy - nie widzieli R. Ś. w dniu 13 sierpnia (...) roku śpiącego na gąsienicy maszyny. Potwierdzili natomiast, że powód był na placu budowy, widzieli go podczas śniadania oraz kiedy sprawował nadzór nad ich pracą, bowiem w ciągu dnia na poszczególnych stanowiskach sprawdzał postęp prac. Potem udał się na plac budowy koparki, aby sprawdzić jak przebiegają prace i wrócił na remontowaną stację napędową. Dzień 13 sierpnia (...) roku niczym nie wyróżniał się od innych dni pracy. Równocześnie świadek Ł. M. potwierdził wersję powoda, który twierdził, że zrobiło mu się słabo i zakręciło w głowie, dlatego najpierw usiadł, a następnie położył się na gąsienicy na 10-15 minut, żeby się schłodzić. W tym dniu, jak wynika z zeznań P. Z., panowała wysoka temperatura, prace wykonywane były na otwartej przestrzeni, w słońcu i przy konstrukcjach stalowych, gdzie odczuwalna temperatura jest jeszcze wyższa. Bez znaczenia dla oceny zachowania powoda pozostaje okoliczność, iż nie zgłosił faktu zasłabnięcia swoim przełożonym, ani nie udzielił żadnej odpowiedzi przełożonym przed wręczeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Powód był zaskoczony sytuacją, a pozwany pracodawca nie rozmawiał z nim wcześniej na ten temat, nie próbował sprawy wyjaśnić, tylko od razu podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z R. Ś..

Jak podkreślił Sąd I instancji, istotne znaczenie w sprawie ma okoliczność, iż 13 sierpnia (...) roku był szesnastym z kolei dniem pracy powoda bez przerwy - dnia wolnego (czego strona pozwana nie kwestionowała), co mogło mieć wpływ na jego samopoczucie i stan zdrowia. R. Ś. miał wcześniej problemy zdrowotne, skarżył się na nadciśnienie i podwyższony poziom cukru. Nawet, jeśli R. Ś. przez 10-15 minut odpoczywał, leżąc na gąsienicy, to nie wpłynęło to w sposób zasadniczy na realizację przez niego obowiązków pracowniczych i sprawowanie nadzoru. Nikt bowiem w tym czasie nie zgłaszał jakichkolwiek problemów z wykonywaniem zleconych prac.

Strona pozwana podnosiła, iż powód mógł odpocząć w samochodzie znajdującym się niedaleko remontowanej maszyny. Podkreślić należy, że trudno oczekiwać od osoby, której zrobiło się słabo i kreci się w głowie, że w tej właśnie chwili będzie przemieszczać się kilkadziesiąt metrów do innego, wygodniejszego miejsca. Z materiału dowodowego wynika, iż samochód tego dnia wyjeżdżał z placu budowy, więc nawet nie wiadomo, czy w czasie zdarzenia stał w pobliżu.

Okoliczność, iż R. Ś. z powodu zasłabnięcia odpoczywał przez 10-15 minut, leżąc na gąsienicy maszyny (która nie była w ruchu) nie może stanowić podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Takie zachowanie nie stanowi bowiem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Aby pracownikowi postawić taki zarzut, jego zachowanie musi być zawinione. Tymczasem w przedstawionych okolicznościach zachowanie powoda nie było zawinione.

Reasumując Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany pracodawca nie udowodnił wskazanej w oświadczeniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło zatem z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Skutkuje to przywróceniem powoda do pracy.

R. Ś. wystąpił również o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 13.620 zł.

Jak wskazał Sąd I instancji, zgodnie z treścią art. 57 § 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

Z materiału dowodowego wynika, iż po rozwiązaniu stosunku pracy R. Ś. w okresie od 27 sierpnia (...) roku do 24 lutego 2020 roku korzystał z zasiłku chorobowego, a od 25 lutego do 25 maja 2020 roku ze świadczenia rehabilitacyjnego, po czym wystąpił o świadczenie na dalszy okres, a z informacji uzyskanych w ZUS wynika, że takie świadczenie zostanie powodowi przyznane.

Niekwestionowanym poglądem w orzecznictwie sądowym jest, że okres niezdolności pracownika do pracy i pobierania z tego tytułu świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest okresem pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 57 k.p. Okres pobierania zasiłku należy odliczyć od okresu, za który pracownikowi ma być przyznane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 1983 r. w sprawie I PRN 139/82, opubl. w OSNC z 1983 w nr 9 pod poz. 138). Cały zatem okres od dnia rozwiązania stosunku pracy nie był okresem pozostawania powoda bez pracy, co skutkuje oddaleniem powództwa w tym zakresie.

Ponieważ powód wygrał proces w części dotyczącej przywrócenia do pracy, a przegrał w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, Sąd Rejonowy na podstawie art. 100 k.p.c. zniósł wzajemnie koszty procesu pomiędzy stronami.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (tekst jedn. Dz.U.2019.785 ze zm.) w zw. z art. 100 k.p.c. Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 4.970,96 złotych, na którą składa się opłata od uwzględnionej części powództwa (od roszczenia o przywrócenie do pracy) w kwocie 4.307,00 zł oraz poczynione w sprawie wydatki na zwrot kosztów dojazdu oraz utraconego zarobku świadków w łącznej kwocie 663,96 zł.

Apelację od powyższego wyroku złożył pełnomocnik pozwanej, zaskarżając powyższy wyrok w części, w zakresie punktu 1, 3 i 4.

Zapadłemu orzeczeniu zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 55 § 1 pkt 1 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że zachowanie powoda polegające na leżeniu na gąsienicy nie stanowi naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uprawniających do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia,
2. naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie błędnej z przekroczeniem zasady swobodnej oceny przeprowadzonych dowodów, polegającej w szczególności na uznaniu, że:

- a) fakt nie wyjaśnienia przez powoda bezpośrednio po okazaniu mu zdjęcia a przed wręczeniem pisma o rozwiązaniu stosunku pracy przyczyn, dla których leżał na gąsienicy naprawianej stacji zwrotnej, ani w później do czasu złożenia pozwu,
- b) niepodanie w pozwie świadka, który udzielał mu rzekomo pomocy,
- c) usytuowanie powoda na gąsienicy,
- d) nieskorzystanie powoda z możliwości odpoczynku w klimatyzowanym samochodzie,
- e) niezgłoszenie faktu zasłabnięcia do służb bhp pozwanej oraz służb kopalnianych,
- f) sprzeczność w zeznaniach świadka Ł. M., nie świadczą o tym, że powód w trakcie pracy spał.

Z uwagi na powyższe pełnomocnik pozwanej wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, a w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych, względnie uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji przy uwzględnieniu kosztów postępowania, w przypadku uznania, iż Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy lub rozstrzygnięcie.

W piśmie procesowym z dnia 16 września 2020 roku – w uzupełnieniu braków formalnych apelacji – pełnomocnik pozwanej wskazał, że Sąd I instancji błędnie uznał, że w dniu 13 sierpnia (...) r. ok. godz. 10:00 powód podczas dokonywania oględzin stacji pod kątem przyszłych prac związanych z zabudową belki źle się poczuł i zakręciło się w głowie dlatego położył się na gąsienicy naprawianej stacji zwrotnej, podczas gdy z całokształtu materiału dowodowego sprawy wynikało, że powód po dokonaniu podziału pracy ok. godz. 08:20 wybrał niewidoczne dla podległych mu pracowników miejsce gdzie się położył do pory śniadania ok. godz. 10:00, po którym dokonał przeglądu stanowisk pracy ok. godz. 12:00.

Sąd, dokonując błędnych ustaleń nie wziął pod uwagę, że:

- 1) powód nie podał w pozwie danych osobowych pracownika Ł. M., który udzielał mu rzekomo pomocy, ani nie wskazał go jako świadka i zrobił to dopiero po wysłuchaniu przez pozwaną wszystkich podległych powodowi pracowników za wyjątkiem Ł. M.,
- 2) dobór miejsca i przyjęta przez powoda pozycja nie wskazują, że była ona sprzyjająca szybkiemu odpoczynkowi w razie zawrotów głowy, gdyż wymagała wczolgnięcia się do wnętrza gąsienicy omijając niebezpieczne i wystające elementy napędowe, pomimo że na tej samej gąsienicy było miejsce do położenia się w nagłym przypadku,
- 3) powód nie skorzystał z możliwości odpoczynku w klimatyzowanym samochodzie,
- 4) powód nie zgłaszał wcześniej problemów zdrowotnych,
- 5) powód nie zgłaszał przeciwwskazań do pracy ciągłej,
- 6) od podziału pracy do śniadania pracownicy nie widzieli powoda,
- 7) określenie przez powoda sposobu przeprowadzenia przyszłych prac związanych z zabudową belki nie mogło zabrać powodowi 1,5 godziny i to w sposób, że pracownicy nie widzieli przez ten czas powoda,
- 8) powód nie zgłosił faktu zasłabnięcia do służb bhp pozwanej oraz służb kopalnianych,
- 9) sprzeczności w zeznaniach świadka Ł. M., który złożył wyjaśnienia pozwanej w stosunku do zeznań zbożnych przed sądem potwierdzających wersję powoda i nie potrafił wyjaśnić dlaczego zeznał odmiennie,

10) pomimo że zdjęcie jest niewyraźne, to nie ma wątpliwości, że jest na nim uwidoczniiony powód, co sam powód przyznał, i że zajął pozycję typową dla osoby śpiącej (na boku z zapartymi nogami i rękoma pod głową) a nie odpoczywającej w związku z zawrotami głowy (pozycja na wznak z wyprostowanymi nogami),

11) powód nie należy do osób bojaźliwych, które można zaskoczyć pytaniem, wręcz należy do osób aktywnych, nie bojących się powiedzieć swojego zdania, zwłaszcza w sytuacjach

12) powód nie wyjaśniając dlaczego w czasie pracy leżał na gąsienicy naprawianej stacji zwrotnej mimo skierowania do niego przez prezesa zarządu wyraźnego pytania w tym zakresie oraz okazania mu zdjęcia a przed wręczeniem pisma o rozwiązaniu stosunku pracy chciał jak najszybciej zakończyć spotkanie żeby mieć czas na przemyślenie i skonsultowanie się.

Pełnomocnik pozwanej podniósł, że gdyby Sąd I instancji właściwie ocenił przeprowadzone dowody, doszedłby do prawidłowego wniosku, że powód w trakcie pracy spał.

Pełnomocnik powoda w odpowiedzi na apelację pozwanej wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zasadniczym zarzutem wywiedzionej przez stronę pozwaną apelacji był zarzut dokonania przez Sąd Rejonowy błędnych ustaleń faktycznych, na skutek błędnej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów, co miało wpływ na treść rozstrzygnięcia poprzez bezzasadne przyjęcie, że wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę, co doprowadziło do naruszenia prawa materialnego tj. art. 55§1 k.p.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest bowiem wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im taką moc przyznając (zob. postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925).

Analizując treść złożonej przez stronę pozwaną apelacji należy stwierdzić, iż skarżący nie zdołał skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych za prawidłowe. Samo przeświadczenie skarżącego, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy należało ocenić w odmienny sposób, co w efekcie skutkowało winno dokonaniem odmiennych ustaleń faktycznych - nie może być uznane za wystarczające dla stwierdzenia naruszenia przez Sąd treści art. 233 § 1 k.p.c.

Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej i wnikliwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. W swych rozważaniach odniósł się do poszczególnych dowodów, wyczerpująco wskazując jakim dowodom nie dał wiary, a jakie pominął i dlaczego. Przedstawiona na poparcie dokonanej oceny materiału dowodowego argumentacja jest spójna, przekonująca i oparta na zasadach doświadczenia życiowego, zaś rozumowaniu Sądu nie sposób zarzucić błędów w logicznym rozumowaniu. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, który - z jednym wyjątkiem, a mianowicie, iż powód od dnia 1 sierpnia 2011 roku pracował na czas nieokreślony, a nie jak błędnie przyjął Sąd Rejonowy, na czas określony - Sąd Okręgowy w pełni aprobuje i przyjmuje za własny, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego.

Pozwana jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na spaniu w godzinach pracy na gąsienicy maszyny na terenie Zakładu (...) w dniu 13 sierpnia (...) roku, co skutkowało brakiem nadzoru nad podległymi pracownikami. Tej okoliczności, jak trafnie ocenił Sąd Rejonowy, strona pozwana wbrew obowiązkowi wynikającemu z art. 6 k.c., nie zdołała udowodnić. Rację ma Sąd Rejonowy, że na podstawie załączonego do akt sprawy zdjęcia, z uwagi na jego złą jakość oraz brak daty wykonania, nie można ustalić osoby, która jest na zdjęciu ani daty kiedy zdarzenie miało miejsce. Strona pozwana, z sobie tylko wiadomych względów, nie zaoferowała dowodu w postaci zeznań świadka – autora zdjęcia, który miałby wiedzieć co do daty wykonania zdjęcia i osoby znajdującej się na nim. Tym samym przedłożone zdjęcie nie jest dowodem na to, że powód w dniu 13 sierpnia (...) roku spał w miejscu pracy. Powód tej okoliczności nigdy nie przyznał. Wręcz przeciwnie już w pozwie podnosił, że 13 sierpnia (...) roku nie spał w pracy, a jedynie z uwagi na chwilowe złe samopoczucie, usiadł, a następnie położył się na płytach gąsienicy koparki na około 15 minut, co widział jeden z pracowników. Nie wskazanie w pozwie personaliów tego pracownika, a dopiero w późniejszym piśmie procesowym, nie ma żadnego znaczenia dla sprawy. Należy podkreślić, że istnienie przyczyny rozwiązania umowy o pracę ma obowiązek udowodnić pracodawca, a nie pracownik. W przedmiotowej sprawie pracodawca tego nie zrobił. Pracujący zaś z powodem na zmianie pracownik Ł. M. przyznał, że 13 sierpnia (...) roku widział R. Ś., gdy ten podnosił się z gąsienicy koparki. Zaniepokojony sytuacją podszedł do powoda, aby sprawdzić co się stało i wtedy powód powiedział mu, że źle się poczuł. Ł. M. został z powodem przez kilka minut, aż powód poczuł się lepiej i wrócił do swoich obowiązków. O zdarzeniu Ł. M. powiedział w szatni kolegom, którzy pracowali na innej maszynie, co z kolei potwierdził pracownik K. M. (2). Powód wykazał zatem, że dnia 13 sierpnia (...) roku nie spał w pracy, jak wskazał pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Przyczyną położenia się przez powoda na płycie gąsienicy koparki, była chwilowa niedyspozycja zdrowotna, a nie lekceważenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jak zarzucił mu pracodawca. O tym, że powód w dniu 13 sierpnia (...) roku nie był w najlepszej kondycji zdrowotnej świadczy pośrednio to, że od 20 sierpnia (...) roku korzystał ze zwolnienia lekarskiego, a następnie świadczenia rehabilitacyjnego. Niedyspozycja powoda 13 sierpnia (...) roku była chwilowa, gdyż trwała ok. 15 minut, dlatego powód nie uznał za celowe zgłaszanie tej okoliczności pracodawcy. Tego dnia wszak powód - po chwilowym gorszym samopoczuciu - normalnie pracował i nadzorował podległych pracowników do końca swojej zmiany. Pracodawca nie próbował wyjaśnić z powodem sytuacji z 13 sierpnia (...) roku, tylko od razu wręczył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Postępowanie wyjaśniające pracodawca przeprowadził dopiero wówczas, gdy powód złożył odwołanie do Sądu. To, że powód zareagował na okazane mu przez pracodawcę zdjęcie milczeniem, wbrew supozycji strony pozwanej, nie oznacza przyznania, że zdjęcie przedstawia osobę powoda. Zdjęcie jest tak złej jakości, że mogłoby przedstawiać dowolnego pracownika pozwanej Spółki. Nie sposób również ustalić na podstawie tego zdjęcia, czy osoba na zdjęciu śpi czy odpoczywa. Sugestie strony pozwanej co do tego, że przyjęta przez osobę na zdjęciu pozycja boczna świadczy o spaniu, gdyż odpoczywa się w pozycji na wznak, są tylko nieudolną próbą szukania argumentów korzystnych dla strony pozwanej i nie mają nic wspólnego z rzeczywistością ani logiką. Każdy człowiek odpoczywa w tej pozycji, która jest dla niego najodpowiedniejsza, a to jest już kwestią indywidualną. W żadnym zatem wypadku przyjęcie pozycji bocznej nie może świadczyć o tym, że osoba na zdjęciu była pogrążona w śnie, jak imputuje pozwana.

Położenie się przez powoda w czasie pracy na gąsienicy koparki z uwagi na złe samopoczucie było niewątpliwie naruszeniem obowiązków pracowniczych, ale w okolicznościach sprawy nie było to ciężkie naruszenie z uwagi na brak zawinienia, które jest niezbędne dla zastosowania art. 52§1 pkt 1 k.p.

W postanowieniu z dnia 7 października 2020 r. sygn.. akt II PK 134/19 Sąd Najwyższy - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że użyte w art. 52 § 1 pkt 1 KP pojęcie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieści bowiem w sobie trzy elementy: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Bezprawności musi

bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych wyżej elementów. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, iż do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu.

Naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych (ok. 15 minutowy brak nadzoru nad podległymi pracownikami) było spowodowane nagłym, chwilowym pogorszeniem stanu zdrowia, a nie ignorowaniem swoich obowiązków. Chwilowy odpoczynek pozwolił powodowi na odzyskanie sił i dalsze świadczenie pracy na rzecz pracodawcy. Takie zachowanie nie uzasadniało rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia.

Rację ma strona pozwana, że powód powinien o tym incydencie zawiadomić swojego przełożonego. Nie zgłoszenie faktu niedyspozycji zdrowotnej w czasie wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda było nieodpowiedzialne i naruszało obowiązki pracownicze. Nie mniej nie jest ono wskazane jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę, dlatego nie ma wpływu na wynik sprawy. Nadto nawet gdyby było, nie miało takiej wagi, z uwagi na krótkotrwałość zdarzenia, aby uzasadniało zwolnienie dyscyplinarne z pracy.

Reasumując stronie pozwanej nie udało się podważyć dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny dowodów, która mieści się w granicach art. 233 § 1 k.p.c. Zwalczanie swobodnej oceny dowodów nie może więc polegać li tylko na przedstawieniu własnej, korzystnej dla skarżącego wersji zdarzeń, jak w apelacji, lecz konieczne jest - przy posłużeniu się argumentami wyłącznie jurydycznymi - wykazanie, że wskazane w art. 233 § 1 KPC kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów zostały naruszone, co miało wpływ na wynik sprawy. Nie jest zaś usprawiedliwiony zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC wyłącznie z tej tylko przyczyny, że własna ocena Skarżącego jest odmienna od oceny Sądu, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie.

Brak podstawy do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., czyni zasadnym roszczenie powoda o przywrócenie do pracy z art. 56 § 1 k.p.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.