

Sygn. akt IV Pa 17/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2018 roku

Sąd Okręgowy w Tarnowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

| | |
|-----------------|---|
| Przewodniczący: | SSO Natalia Lipińska |
| Sędziowie: | SSO Jacek Liszka SSO Mariusz Musiał (spr.) |
| Protokolant: | st.sekr.sądowy Małgorzata Houda |

po rozpoznaniu w dniu 17 maja 2018 roku w Tarnowie na rozprawie

sprawy z powództwa W. M.

przeciwko (...) Sp. z o.o.
z siedzibą w B.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Bochni IV Wydział Pracy

z dnia 29 grudnia 2017 roku sygn. akt IV P 4/17

1. oddała apelację;

2. zasądza od pozwanego (...) Przedsiębiorstwa (...)

w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. na rzecz powoda W. M. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt IV Pa 17/18

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 17 maja 2018 roku

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2017 r. sygn. akt IVP 4/17 Sąd Rejonowy w Bochni IV Wydział Pracy w pkt. I przywrócił powoda W. M. do pracy w pozwanym (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B.. W pkt. II zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. na rzecz powoda W. M. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania. Nakazał pobrać od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bochni kwotę 2616,29 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu oraz wydatków pokrytych ze środków budżetowych Skarbu Państwa, od których uiszczenia powód był zwolniony (pkt III).

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód W. M. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. od dnia 15.11.2006 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku operatora urządzeń oczyszczalni ścieków, początkowo na okres próbny od 15.11.2006 r. do 15.02.2007 r., następnie na czas określony od 16.02.2007 r. do 30.06.2007 r., potem na czas określony od

01.07.2007 r. do 31.12.2007 r., a ostatecznie od 01.01.2008 r. na czas nieokreślony. Powód pracował w Oczyszczalni (...), gdzie praca była zorganizowana w systemie zmianowym: zmiana dzienna trwała od godziny 7:00 do 19.00, a zmiana nocna od 19:00 do 7:00. Zwykle na nocnej zmianie pracował jeden pracownik, sporadycznie zdarzało się, że nocna zmiana była obsadzana przez dwóch pracowników. Zwykle nocna zmiana była obsadzana dwoma pracownikami, by uzupełnić czas pracy innych pracowników w danym okresie rozliczeniowym. W 2012 r. u powoda zdiagnozowano reumatoidalne zapalenie stawów, tzw. gościec stawowy, obecnie u niego występuje reumatoidalne zapalenie stawów z dysfunkcją wielostawową, ponadto choruje na chorobę zwyrodnieniową kręgosłupa lędźwiowego z nawracającymi zespołami bólowymi i chorobę zwyrodnieniową kręgosłupa szyjnego z wielopoziomową dyskopatią z nawracającymi zespołami bólowymi. Po przebytych w 2012 r. leczeniu gościa stawowego, powód nieprzerwanie świadczył pracę na rzecz pracodawcy aż do 2016 r. W 2016 r. wystąpiły u powoda poważne problemy zdrowotne. W związku z zaostrzeniem choroby reumatoidalne zapalenie stawów powód od kwietnia do października 2016 r. pozostawał na zwolnieniu lekarskim. W tym czasie u powoda wystąpił jeden poważny atak choroby i wtedy udał się do lekarza, który zmienił mu dotychczasowo zażywany lek, a w późniejszym czasie powód miał jeszcze dwa lżejsze ataki choroby. Powód nigdy nie zabierał ze sobą do pracy leków. Lekarz nie zalecał mu, aby zawsze miał przy sobie leki niezbędne do zażycia w przypadku ataku choroby. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego powód przedłożył pracodawcy zaświadczenie lekarskie stwierdzające jego zdolność do pracy. Na czas usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy pozwany pracodawca od 01.08.2016 r. zatrudnił na zastępstwo nowego pracownika K. M.. Na stanowisku powoda K. M. pracował w okresie od 01.08.2016 r. do 28.10.2016 r.

Następnie, na podstawie umowy z dnia 28.10.2016 r. pozwany zatrudnił K. M. na stanowisku operatora urządzeń oczyszczalni ścieków, na pełny etat, na okres próbny od dnia 29.10.2016 r. do dnia 28.01.2017 r., a w dniu 27.01.2017 r. zawarto z K. M. kolejną umowę terminową od 29.01.2017 r. do 31.12.2017 r. Zdarzało się, że K. M. sam był na nocnej zmianie pilnując samodzielnie pracy wszystkich urządzeń na Oczyszczalni (...). Został wcześniej odpowiednio przeszkolony w tym zakresie. W dniu 16.12.2016 r. powód miał świadczyć pracę na nocnej zmianie z K. M.. W tym dniu przed godziną 19:00 powód stawiał się w pracy przyjeżdżając własnym samochodem. Po przybyciu na miejsce pracy powód podpisał się na liście obecności i rozpoczął wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych. Zmiennik przekazujący mu zmianę poinformował powoda, że wszystko jest w porządku, urządzenia działają prawidłowo. Po sprawdzeniu urządzeń powód nie stwierdził, by były jakieś nieprawidłowości

w funkcjonowaniu urządzeń działających na oczyszczalni ścieków. Około godziny 20:00 w dniu 16.12.2016 r. do powoda zadzwonił jego bezpośredni przełożony M. B. informując go o problemie z zasuwą. Powód przekazał przełożonemu, że nie stwierdził żadnych usterek. Dzień wcześniej powód miał dzienną zmianę i urządzenia były sprawne. M. B. w trakcie rozmowy telefonicznej wspomniał też o deputacie pieniężnym dla powoda oraz przekazał powodowi, że zaraz udaje się na imprezę i nie będzie dostępny, żeby do niego nie dzwonić, i on też nie będzie dzwonił już więcej. Powód w formie żartu powiedział do przełożonego, by wypił toast za jego zdrowie, bo nie czuje się najlepiej. Za jakiś czas po tej rozmowie telefonicznej powód zaczął odczuwać drętwienie palców u rąk. Próbował moczyć ręce w zimnej wodzie, ale to nie przynosiło efektu. W zakładzie pracy powód wziął zimny prysznic, który nie przyniósł trwalszej ulgi w odczuwanych dolegliwościach bólowych, a z czasem ból stawał się intensywniejszy. Z uwagi na to, że ból był coraz bardziej dokuczliwy dla powoda, W. M. powiedział do swojego współpracownika, że będzie musiał jechać do domu, bo bardzo cierpi, a nie ma przy sobie żadnych leków. Powód przekazał jeszcze K. M., że urządzenia na oczyszczalni są sprawne, ale gdyby się coś zadziało, to niech dzwoni do przełożonego lub na bazę do B., po czym około godziny 22:00 opuścił miejsce pracy. Po opuszczeniu zakładu pracy w dniu 16 grudnia 2016 r. powód z trudem wszedł do swojego samochodu i udał się w drogę do domu. Miał do przejechania około 11 km. W trakcie jazdy atak choroby był coraz intensywniejszy, powodowi drętwiały ręce. Z trudem dojechał pod dom rodzinny znajdujący się w odległości 4 km od miejsca jego zamieszkania. Powód poprosił mieszkającego tam brata A. o odwiezienie go do domu, gdyż sam nie był w stanie tego zrobić z uwagi na atak choroby. A. M. natychmiast

odwiozł brata do jego domu. Na miejscu syn powoda – T. M. wykonał ojcu zimny okład na bolące stawy i powód zażył odpowiednie leki. Około 23:00 syn powoda odwiozł A. M. do miejsca jego zamieszkania. Około 6:00 rano u powoda ustąpiły dolegliwości bólowe. Po tym epizodzie chorobowym powód nie udał się do lekarza. Dolegliwości bólowe ustąpiły, powód sam poradził sobie z uśmierzeniem bólu. Powód zdawał sobie sprawę z tego, że gdyby poszedł do lekarza, to nie miałby problemu z otrzymaniem zwolnienia lekarskiego, ale z uwagi na wcześniejszą swoją długą nieobecność w pracy spowodowana chorobą nie chciał korzystać ze zwolnienia lekarskiego. Czuł się na tyle dobrze, by realizować swoje obowiązki pracownicze.

Po opuszczeniu przez powoda w dniu 16.12.2016 r. miejsca pracy, K. M. powiadomił o tym fakcie telefonicznie przełożonego M. B., a ten telefonicznie przekazał Prezesowi pozwanej spółki (...), że powód opuścił swoje stanowisko pracy. Następnie Z. G. zadzwonił do kierownika pionu technicznego J. W., informując go o zaistniałym zdarzeniu. Wspólnie ustalili, że komisyjnie udadzą się do oczyszczalni ścieków w S. zweryfikować posiadane informacje. Około godziny 23:00 do oczyszczalni w S. przybyli M. B. i M. T. oraz kierowca K. W.. Na miejscu stwierdzono, że powód jest nieobecny w pracy pomimo tego, że jego podpis figuruje na liście obecności. Na okoliczność przeprowadzonej kontroli sporządzono protokół, który podpisali obecni: M. T., M. B., K. M. i K. W.. Zgodnie z obowiązującym harmonogramem pracy w dniu 19.12.2016 r. (poniedziałek) powód stawił się na Oczyszczalni (...). Oczekiwał na przyjazd przełożonego M. B.. Około południa M. B. pojawił się w zakładzie pracy i doszło do rozmowy z powodem. Wtedy powód dowiedział się o przeprowadzonej pod jego nieobecność w pracy w dniu 16.12.2016 r. kontroli. Powód powiedział, że doznał silnego ataku choroby i musiał opuścić zakład pracy, a współpracownik K. M. miał o tym poinformować przełożonego. Następnego dnia, tj. 20.12.2016 r., W. M. udał się na rozmowę do Prezesa pozwanej Spółki, któremu wytłumaczył zaistniałą sytuację jego nieobecności w pracy w dniu 16.12.2016 r. spowodowaną silnym bólem stawów. Prezes czynił powodowi zarzuty odnośnie jego zachowania i poinformował go, że może mu iść na rękę i rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron. Stosowne pismo pomogła powodowi napisać kadrowa i w dniu 21.12.2016 r. powód złożył pracodawcy wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 01.01.2017 r. za porozumieniem stron. Po powrocie do domu powód przemyślał sprawę i doszedł do wniosku, że nie chce rozwiązywać umowy o pracę. Następnego dnia powód złożył u pracodawcy pismo w przedmiocie wycofania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Jednocześnie powód złożył do Prezesa pozwanej Spółki drugie pismo, w którym zwrócił się z prośbą o łagodne potraktowanie popełnionego przewinienia związanego z opuszczeniem stanowiska pracy i zwrócił się z prośbą o odliczenie nieprzepracowanych godzin z posiadanego urlopu wypoczynkowego, podkreślając, iż opuszczając stanowisko pracy nie naraził zakładu pracy na żadne straty. W dniu 21.12.2016 r. powód udał się też do lekarza – reumatologa i otrzymał zwolnienie lekarskie. Na zwolnieniu lekarskim przebywał do czerwca 2017 r. Pismem z dnia 20.12.2016 r., doręczonym w dniu 22.12.2016 r. pozwany pracodawca (...) Sp. z o.o. zawiadomił Zakładową Organizację Związkową (...) o zamiarze rozwiązania z W. M. umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na zawinione przez pracownika ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Organizacja związkowa nie zajęła stanowiska w sprawie. Po tych wydarzeniach żona powoda – M. M. (1) kontaktowała się telefonicznie z prezesem pozwanej Spółki chcąc dowiedzieć się jaka jest sytuacja pracownicza męża. Prezes informował ją, iż nie podjął jeszcze decyzji o zwolnieniu powoda, w nowym roku będzie rozmawiał ze współpracownikami i dopiero wtedy podejmie decyzję. Z przeprowadzonej rozmowy wynikało, iż podstawą ewentualnego zwolnienia z pracy jest zdarzenie związane z samowolnym opuszczeniem stanowiska pracy.

W piśmie z dnia 04.01.2017 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (dyscyplinarnie). Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. obowiązku: przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegania regulaminu pracy, ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbania o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia. Na uzasadnienie przywołano zdarzenie z dnia 16.12.2016 r., kiedy to o 23.00 zostało stwierdzone, że powód samowolnie opuścił stanowisko pracy, bez poinformowania o tym pracodawcy i bez żadnego uzasadnienia nie powrócił do końca ustalonego dnia pracy. Przedmiotowe oświadczenie zostało doręczone powodowi w dniu 10.01.2017 r. W maju 2017 r. powód złożył wniosek o rentę z tytułu niezdolności do pracy. Organ rentowy odmówił przyznania wnioskowanego świadczenia uznając, iż powód nie jest niezdolny do pracy. U powoda reumatoidalne zapalenie

stawów przebiega z okresami zaostrzeń i remisji, zaostrzenia są nagłe i trudne do przewidzenia. Powodowane atakiem choroby bóle stawów dłoni z drętwieniem dłoni

i trudnością w wykonywaniu nawet niewielkich czynności są możliwe. Silne bóle mogą pojawiać się nagłe, a chłodzenie stawów (np. zimną wodą) może spowodować złagodzenie objawów. Zaostrzenia choroby mogą być powodowane różnymi sytuacjami stresowymi, przemęczeniem, zmianami temperatury, zmianami ciśnienia atmosferycznego. Częstotliwość występowania u powoda objawów chorobowych jest trudna do przewidzenia, mogą występować codziennie lub znacznie rzadziej. Czasookres i intensywność występowania dolegliwości bólowych jest różna i trudna do przewidzenia. Najczęściej dolegliwości bólowe przejawiają się symetrycznymi bólami w stawach dłoni, barkach, stóp, kolan i mogą dotyczyć każdego stawu. Ponadto mogą pojawiać się obrzęki i wysięki w stawach i tkankach okołostawowych, czemu towarzyszyć może znaczne osłabienie. Atakom bólu mogą towarzyszyć dreszcze i zwyżka temperatury. Najprostszym sposobem łagodzenia bólu jest moczenie bolących stawów w wodzie i najszybsze zażycie odpowiedniego leku. Czasookres wygaszania dolegliwości bólowych jest trudny do przewidzenia, może trwać parę godziny lub kilka dni, a nawet tygodni. Zaostrzenie reumatoidalnej choroby stawów może w znacznym stopniu ograniczyć zdolność do wykonywania pracy, ale schorzenie to prawidłowo leczone i właściwe stosowanie się do zaleceń lekarskich prowadzi do remisji choroby.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. W pierwszej kolejności Sąd I instancji stwierdził, że pozwany składając powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zachował wszystkie warunki formalne określone w art. 52 § 2 k.p. i art. 30 § 3-5 k.p., tj. oświadczenie zostało złożone w formie pisemnej, wskazywało przyczynę rozwiązania stosunku pracy oraz pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się do sądu pracy, a nadto zostało wręczone powodowi w dniu 10.01.2017 r. Został też zachowany termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p., gdyż okoliczności na które powołał się pozwany pracodawca, jako uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę, miały miejsce w dniu 16.12.2016 r. Następnie Sąd Rejonowy dokonał merytorycznej oceny dokonanej przez pozwanego pracodawcę czynności polegającej na rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika tylko w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest uważane za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Ze względu na ogólnikowy charakter klauzuli z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym musi następować w każdym konkretnym przypadku, a przyczyna rozwiązania stosunku pracy w tym trybie winna być jasna, konkretna i zrozumiała dla pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym jest, jak wyżej wskazano, szczególnym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Skoro zgodnie z obowiązującym stanowiskiem doktryny i judykatury przyczyny zwolnienia powinny być jasne i konkretne oraz znane pracownikowi zwalnianemu w zwykłym trybie, to tym bardziej w trybie szczególnym. W przypadku zwolnienia tzw. dyscyplinarnego katalog przyczyn zwolnienia jest zamknięty (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 roku, II PK 60/12). Przyczyna rozwiązania umowy w tym trybie powinna charakteryzować się zatem konkretnością, rzeczywistością oraz dostatecznym doprecyzowaniem. Ocena zaś, czy przyczyna lub przyczyny rozwiązania umowy były wystarczające do dokonania tej czynności powierzona została sądowi pracy, przy czym pracodawca nie może w trakcie procesu przed sądem wykazać zasadności wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazana w oświadczeniu rozwiązującym umowę o pracę (wyrok SN z 19.02.1999 r., I PKN 571/98, OSN 2000/7/266 oraz podobnie wyr. SN z 13.10.1999 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118). Ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Istotne jest, by przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy była określona w taki sposób, by jednoznacznie wskazywała na czym polega wina pracownika, co – w razie sporu, pozwoli na ocenę zasadności stawianego zarzutu (zob. wyrok SN z dnia 14 lutego 1999 r., I PKN 444/99, publ. OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed sądem pracy, sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, publ. OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335). Ponadto w sytuacji, gdy przesłanką rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy ma być ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, należy uwzględnić następujące elementy:

winę pracownika, ciężkie naruszenie obowiązku podstawowego, wystąpienie co najmniej zagrożenia interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (zob. wyrok SA w Warszawie z dnia 17.11.2005 r., III APA 103/04, OSA 2007, Nr 12, poz. 21). Określenie "ciężkie naruszenie" należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek jego działania (zaniechania). Samo naruszenie obowiązków pracowniczych nie jest wystarczające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika (zob. post. SN z dnia 11.01.2008 r., I PK 229/07, publ. Legalis). Rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym, na podstawie art. 52 k.p. może nastąpić tylko wtedy, kiedy działanie lub zaniechanie pracownika było zawinione. Winę zaś można przypisać pracownikowi wówczas, gdy naruszył on obowiązujące przepisy lub ogólnie przyjęte reguły postępowania. Z zasady podstawą zwolnienia pracownika z pracy bez wypowiedzenia z jego winy będzie takie postępowanie, które kwalifikuje się jako popełnione z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z dnia 21.06.2005 r., II PK 305/04, publ. Monitor Prawniczy 2005, Nr 12, s. 16). Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (zob. wyr. SN z dnia 05.03.2013 r., II PK 174/12, MoPr 2013, Nr 8, s. 424). Ponadto opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (zob. wyrok SN z dnia 14.12.1999 r. I PKN 444/99OSNP 2001/9/313). Obowiązek wykazania (udowodnienia) wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (zob. wyrok SN z dnia 17.7.2009 r., I PK 45/09, publ. Legalis). Pozwany pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem wskazał jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a to obowiązków: przestrzegania ustalonego czasu pracy, przestrzegania regulaminu pracy, ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbania o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia. Na uzasadnienie przywołano zdarzenie z dnia 16 grudnia 2016 r., kiedy to zostało stwierdzone, że powód samowolnie opuścił stanowisko pracy, bez poinformowania o tym pracodawcy i bez żadnego uzasadnienia nie powrócił na miejsce pracy do końca ustalonego dnia pracy. Sąd Rejonowy był zobligowany do ustalenia, czy po stronie powoda doszło do naruszenia wskazanych podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób uzasadniający rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, tj. ocenić czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uwzględniając wszystkie towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1997 roku, w sprawie I PKN 300/97, OSNAPiUS z 1998 roku, nr 14, poz. 424). Samo opuszczenie przez pracownika pracy przed jej zakończeniem (przed zakończeniem dniówki roboczej) nie jest wystarczające do zastosowania przez pracodawcę sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w przypadku stwierdzonego wykonania przez pracownika podstawowych zadań pracowniczych przewidzianych do wykonania na ten dzień oraz przy uwzględnieniu jego szczególnej sytuacji (np. związanej ze stanem zdrowia, samopoczuciem, koniecznością skorzystania z porady lub pomocy lekarza). Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością), czyli winą. Jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych jest obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.). Nie budzi wątpliwości, że obowiązek ten narusza pracownik, który opuszcza miejsce pracy, jeśli takie zachowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach je usprawiedliwiających. Sąd I instancji ustalił, że powód pracując w dniu 16.12.2016 r. na nocnej zmianie trwającej od 19:00 do 7:00 opuścił pracę ok. godziny 22:00, czyli po trzech godzinach swej pracy. Na podstawie zgromadzonych dowodów Sąd I instancji ustalił, że opuszczenie stanowiska pracy przez powoda wynikało z nagłego ataku choroby, na którą powód od paru lat już cierpi (gościec stawowy). Narastający ból i brak możliwości jego uśmierzania w warunkach pracowniczych (nieskuteczne moczenie rąk w zimnej wodzie, zimny prysznic, brak leków w miejscu pracy) skłonił powoda do podjęcia decyzji o udaniu się do miejsca swojego zamieszkania celem zażycia niezbędnych leków. Podejmując tę decyzję, nie do końca racjonalną zważywszy

na stan zdrowia (drżenie rąk, ostry ból), powód niewątpliwie działał spontanicznie i pod wpływem emocji związanych z odczuwanym bólem. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało ponadto, że powód przed opuszczeniem stanowiska pracy poinformował swego współpracownika o konieczności opuszczenia miejsca pracy. Pozostawiony na nocnej zmianie pracownik K. M. był osobą kompetentną do samodzielnego sprawowania dyżuru na oczyszczalni ścieków, gdyż pomimo tego, że był stosunkowo nowym pracownikiem, był on odpowiednio przeszkolony i wcześniej już zdarzały się sytuacje, że sam pracował na nocnej zmianie. Brak wykonania telefonu do bezpośredniego przełożonego powoda M. B. z informacją o konieczności opuszczenia stanowiska pracy wiązała się z wiadomościami otrzymanymi wcześniej przez telefon, że przełożony nie będzie dostępny. Mając na uwadze naprowadzone okoliczności Sąd Rejonowy stwierdził, że zachowanie powoda polegające na opuszczeniu pracy bez uzyskania na to zgody przełożonego, a nawet bez podjęcia próby uzyskania takiej zgody, należy traktować jako bezprawne, tj. naruszające podstawowy obowiązek pracowniczy w postaci konieczności przestrzegania ustalonego u pracodawcy czasu pracy. Spełniony został zatem jeden z warunków umożliwiających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sama jednak bezprawność zachowania pracownika nie wystarczała do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika – wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 21 lipca 1999 roku, w sprawie I PKN 169/99, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, nr 20, poz. 746; 21 czerwca 2005 roku, w sprawie II PK 305/04, opublikowany w M. Pr. Pr. z 2005 roku, nr 12, poz.16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, jeżeli nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać najwyżej winę nieumyślną w postaci lekkomyślności w pierwszej sytuacji lub niedbalstwa w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju. Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika minimalnej staranności. W dalszej kolejności Sąd I instancji ustalił, że powód po opuszczeniu zakładu pracy niezwłocznie udał się domu, gdzie zażył niezbędne leki i wykonał zimne okłady na bolące stawy. Dzięki tym zabiegom po kilku godzinach silny ból ustąpił. W tych okolicznościach faktycznych należało przyjąć, iż nie było podstaw do przypisania zachowaniu powoda winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w związku z samowolnym opuszczeniem miejsca pracy w sytuacji, gdy w zakładzie pracy pozostał przeszkolony inny pracownik, a wszystkie urządzenia działały prawidłowo. W tej sytuacji powód mógł być przekonany, że opuszczając miejsce pracy bez zgody przełożonego nie narusza istotnych interesów pracodawcy. Nie przewidywał zatem nastąpienia szkodliwego skutku ani tym bardziej do niego nie zmierzał lub się nań godził. Zachowania powoda nie cechowało również rażące niedbalstwo. Nie sposób też mu zarzucić, że zachował się lekkomyślnie i nie dochował należytej staranności, skoro powód poinformował o konieczności udania się do domu w związku z atakiem choroby swojego współpracownika. Ten zaś nie miał do wykonania innych obowiązków pracowniczych niż te jakie były powierzone powodowi. Ponadto w związku z opuszczeniem przez powoda stanowiska pracy nie doszło do naruszenia interesów pracodawcy. Skoro zachowaniu powoda nie można było przypisać znacznego stopnia winy, to nie można powodowi przypisać ciężkiego naruszenia obowiązku pracowniczego, o którym stanowi art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W związku z tym Sąd Rejonowy uznał, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika było nieuzasadnione. Stosownie do art. 56 § 1 k.p. 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przepisy art. 45 § 2 i 3 k.p. stosuje się odpowiednio (art. 56 § 2 k.p.). Zgodnie zaś z art. 45 § 2 k.p. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. W przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę wybór świadczenia między przywróceniem do pracy a odszkodowaniem należy

do pracownika. Przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach w rozumieniu art. 56 § 1 k.p. oznacza przywrócenie do tej samej pracy (na to samo stanowisko), jaka była wykonywana bezpośrednio przed rozwiązaniem umowy o pracę (zob. wyr. SN z 6.6.2007 r., II PK 318/06, OSNP 2008, Nr 23–24, poz. 344).

Ocena roszczenia o przywrócenie do pracy w aspekcie przesłanek „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego, podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów, czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy wypowiedzaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.). Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tegoż pracownika byłby niewskazany (zob. wyrok SN z dnia 7 czerwca 2016 r., I PK 172/15, Legalis Nr 1515090). Sąd Rejonowy stwierdził, że w przedmiotowej sprawie nie zachodziły żadne szczególne okoliczności, które sprzeciwiałyby się uwzględnieniu żądania powoda o przywrócenie do pracy na to samo stanowisko pracy. Sytuacja pracownicza pozwanego pracodawcy jest taka sama jak przed zwolnieniem. Pozwany nie wykazał, by w tym zakresie doszło do jakichkolwiek zmian kadrowych w zakładzie pracy. Z zeznań przesłuchiwanym w sprawie świadków – pracowników pozwanego wynikało, że istnieje potrzeba zatrudniania na terenie oczyszczalni ścieków w Z. - S. takiej samej liczby pracowników. O potrzebie obsadzenia stanowiska powoda świadczy okoliczność zatrudnienia na czas jego nieobecności w pracy spowodowanej chorobą w 2016 r. na zastępstwo innego pracownika, z którym kontynuowano zatrudnienie nawet po powrocie powoda do pracy po długiej jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W tych okolicznościach nie sposób uznać za niemożliwe i niecelowe przywrócenie powoda do pracy na tym samym stanowisku. W świetle okoliczności niniejszej sprawy nie sposób było bowiem uznać, by restytucja rozwiązanego stosunku pracy była nierealna i reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy nie miał szansy na prawidłowe funkcjonowanie. Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy w pkt I wyroku orzekł o przywróceniu powoda do pracy w pozwanej spółce na podstawie cyt. wyżej przepisów prawa.

Sąd I instancji Orzekając o kosztach postępowania kierował się zasadą wyrażoną w art. 98 k.p.c., w myśl której to strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi koszty niezbędne do celowego dochodzenia jej praw i celowej obrony. Z uwagi na to, że pozwany przegrał sprawę, to powinien zwrócić powodowi poniesione przez niego koszty związane z niniejszym postępowaniem, na które złożyło się wynagrodzenie dla reprezentującego powoda pełnomocnika będącego radcą prawnym w wysokości stawki minimalnej 180 zł ustalonej na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015, poz. 1804 z późn. zm.). Wskazaną kwotę tytułem zwrotu kosztów postępowania zasądził Sąd Rejonowy od pozwanego na rzecz powoda w pkt II wyroku. W pkt III wyroku mając na względzie zastosowaną regułę rozdziału kosztów postępowania, zgodnie z przepisem art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 z późn. zm.) Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bochni kwotę 2 160 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony (5% od w.p.s. tj. od kwoty 43 200 zł) oraz kwotę 456,29 zł tytułem wydatków poniesionych na wynagrodzenie biegłego sądowego, pokrytą tymczasowo ze środków budżetowych Skarbu Państwa, co łącznie dało kwotę 2 616,29 zł.

Apelację od wyroku wywiodła strona pozwana zaskarżając wyrok w całości zarzucając mu: 1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz prawa procesowego, a to art. 233 § 1 k.p.c., poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego w zakresie przyczyny opuszczenia przez powoda stanowiska pracy, co doprowadziło do uznania, że powodowi nie można było przypisać

ciężkiego naruszenia obowiązku pracowniczego, a w konsekwencji do uznania, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika było nieuzasadnione. Wskazując na powyższe wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych. W rozwinięciu zarzutów apelacyjnych skarżący podniósł, że Sąd I instancji ustalając przebieg zdarzenia z dnia 16.12.2016 r. nie ocenił wnikliwie zeznań świadków i powoda w świetle dokumentów załączonych do akt sprawy przez strony, jak również zalegających w aktach osobowych powoda. Po opuszczeniu stanowiska pracy przez powoda w dniu 16.12.2016 r. aż do dnia 21.12.2016 r. powód nie powoływał się na jakiegokolwiek okoliczności związane ze swoim stanem zdrowia, a które miałyby się pojawić w dniu 16.12.2016 r. pozwany kwestionował ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie zawinienia powoda i w konsekwencji błędnemu uznaniu iż powodowi nie można było przypisać ciężkiego naruszenia obowiązku pracowniczego.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej jest bezzasadna.

Sąd Okręgowy dokonując analizy zaskarżonego wyroku i jego motywów zawartych w pisemnym uzasadnieniu, doszedł do przekonania, że zarzuty podniesione w apelacji są chybione. W pierwszej kolejności należy wskazać, że stan faktyczny ustalony przez Sąd I instancji nie budzi wątpliwości w zakresie jego zgodności z zebraniem materiałem dowodowym. Sąd Rejonowy przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe i poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne. Z ustaleń tych wyciągnął prawidłowe wnioski w oparciu o obowiązujące przepisy. Stanowisko swoje Sąd Rejonowy obszernie i przekonująco wyjaśnił w uzasadnieniu wyroku, a stanowisko to Sąd Okręgowy w pełni podzielił i przyjął za własne. Zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego, mające wpływ na treść rozstrzygnięcia tj. art. 233 § 1 k.p.c. skutkujący poczynieniem błędnych ustaleń faktycznych istotnie wpływających na rozstrzygnięcie sprawy okazał się bezpodstawny. Sąd Okręgowy odnosząc się do tego zarzutu podkreśla, iż reguły swobodnej oceny dowodów są w minimalnym stopniu sformalizowane. Ocena dowodów polega na poddaniu ich analizie zgodnie z określonymi kryteriami i wyraża się w porównaniu wyników postępowania dowodowego z przedmiotem postępowania dowodowego i syntetyzowaniu wniosków. W wyniku swobodnej oceny dowodów Sąd powinien dokonać selekcji zebranego materiału pod kątem widzenia istotności poszczególnych jego elementów. Dalszą regułą prawidłowej oceny dowodów jest ich poprawna interpretacja np. wykładnia zeznań świadka. Moc dowodu wiąże się z jego intensywnością oddziaływania na przekonanie sędziowskie i odnosi się do istotności dowodu dla wyniku procesu. Ocena zeznań świadka dopuszcza uznanie jego zeznań za wiarygodne w części, a w innej części zeznań tej samej osoby za nie zasługujące na wiarę (por. SN orzeczenie z dnia 09.04.1956 r. I CR 485/55, OSN 1956, Nr 4 poz. 116). Sąd I instancji dokonał swobodnej oceny dowodów w niniejszej sprawie opierając się przy tym na zasadach doświadczenia życiowego oraz logiki i wbrew zarzutowi apelacyjnemu uczynił tak słusznie, ponieważ są one brane pod uwagę przez skład orzekający w szerokiej mierze, będąc czymś nieodłącznym od operacji stosowanych przy rozważaniu wiarygodności i mocy dowodów (por. K. Piasecki, Zasady doświadczenia procesie cywilnym, NP. 1973, Nr 2, s. 188). Sąd Rejonowy wskazał w oparciu o jakie dowody i w jakim zakresie ustalił stan faktyczny niniejszej sprawy. Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd I instancji wyjaśnił, którym dowodom i w jakim zakresie dał wiarę i dlaczego innym wiary tej odmówił, a uczynił to opierając się na zasadach doświadczenia życiowego i logiki w powiązaniu z całościowym i kompleksowym rozważeniem materiału dowodowego. Sąd Okręgowy po dokonaniu analizy akt sprawy i uzasadnienia zaskarżonego wyroku w pełni zgadza się z oceną dowodów przeprowadzoną przez Sąd I instancji nie dostrzegając uchybień w tym zakresie o jakich wysuwa twierdzenie pozwany w apelacji. W przekonaniu Sądu Okręgowego Sąd I instancji dokonał zatem prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie naruszając przy tym zasady swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 k.p.c. (por. orzeczn. SN z dnia 16.02.1996 r. II CRN 153/95 - nie publ). Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie oparł się na dowodach zaferowanych przez strony i w sposób właściwy zgodny z zasadą swobodnej - ale nie dowolnej oceny dowodów je ocenił. Wywody Sądu I instancji są logiczne i nie ma w nich sprzeczności. Nie można wykluczyć, że na podstawie tych dowodów można by wyciągnąć odmienne wnioski jak to czyni strona pozwana, ale wywód Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie w całościowym materiale dowodowym. Podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy miała ocena zeznań świadków

w szczególności A. M., T. M., M. M. (2) oraz zeznań powoda. Sąd Rejonowy uznał ich zeznania za wiarygodne w całości i na ich podstawie ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie. Nie ma podstaw aby a limine podważać zeznania świadków czy powoda tylko dlatego, że są członkami rodziny, zwłaszcza że strona pozwana nie przedstawiła logicznych argumentów, które pozbawiały by te zeznania waloru dowodowego. Zeznania świadków K. M. i M. B. Sąd uznał za wiarygodne jedynie częściowo w takim zakresie w jaki były one zgodne z pozostałym materiałem dowodowym i z zasadami doświadczenia życiowego. Słusznie Sąd Rejonowy uznał, iż nie jest prawdopodobne aby powód opuszczając stanowisko pracy w żaden sposób nie poinformował jedyne go współpracownika o przyczynie opuszczenia stanowiska pracy a ten drugi go o to nie zapytał. Podobnie należy ocenić zeznania przedstawiciela strony pozwanej, która była zainteresowana w korzystnym dla siebie rozstrzygnięciu procesu.

Zarzut naruszenia prawa materialnego również okazał się bezzasadny. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej wykładni przepisów prawa materialnego na tle ustalonego stanu faktycznego. Spór w niniejszej sprawie dotyczył tego czy powód w dniu 16.12.2016 r. opuścił stanowisko pracy z powodu nagłego ataku choroby i czy o tym fakcie poinformował współpracownika czy nie. Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne w tym zakresie na podstawie zaferowanego przez strony materiału dowodowego ocenionego przez pryzmat zasad logiki i doświadczenia życiowego. Zgodnie z 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. Jedną z przyczyn zastosowania tego trybu rozwiązanie umowy o pracę jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinonego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie, tj. umyślność lub rażące niedbalstwo (por. wyr. SN z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), intencje pracownika, pobudki jego działania. Wymienione wyżej kryteria zawinienia składają się na podmiotowy element czynu pracownika. Z kolei elementem przedmiotowym ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest bezprawność zachowania pracownika, czyli postępowanie sprzeczne z zasadami obowiązującymi w zakładzie pracy, a wynikającymi z funkcjonujących u pracodawcy regulaminów czy układów zbiorowych czy w inny sposób wprowadzonych do stosunku pracy. Elementami składającymi się na pojęcie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych zajmował się również Sąd Najwyższy, który przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również, gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej, lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyrok SN z 20.05.1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361, wyr. SN z 15.04.1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467, wyrok SN z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396). Strony w niniejszym postępowaniu w zasadniczy sposób różnią się co do tego czy zachowanie powoda w dniu 16.12.2016 r. zasługiwało na miano ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych czy też nie. Sąd Rejonowy zasadnie uznał, że faktycznie powód opuścił stanowisko pracy, ale uczynił to z powodu ataku choroby i o tym fakcie poinformował najbliższego współpracownika, ale uzasadniały ewentualnie wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, a nie jej rozwiązanie w trybie art. 52 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. W świetle orzecznictwa oraz poglądów doktryny rozwiązanie umowy o pracę jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania umowy o pracę i nie może być stosowany bez spełnienia wszystkich warunków tj. wina pracownika, stopień narażenia na szwank interesu pracodawcy i bezprawność samego zachowania. W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie nie zostały spełnione wszystkie te warunki. Sąd I instancji prawidłowo uznał, że powód z uwagi na stwierdzoną sytuację tj. szczególne okoliczności związane z atakiem choroby nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ponieważ nie można mu przypisać winy umyślnej ani niedbalstwa. Oczywiście powód dopuścił się wykroczenia przeciwko obowiązkom pracowniczym, skoro opuścił stanowisko pracy bez uzyskania na to zgody przełożonego, ale uczynił to w celu udania się do domu by zażyć leki i zastosować inne konieczne zabiegi łagodzące ból. Ponadto powód mógł być przekonany, że nie narusza

interesu pracodawcy. W trakcie jego nieobecności w pracy nie zdarzyło się nic co by wskazywała na doznanie uszczerbku przez pracodawcę. Na zmianie w dniu 16.12.2016 r. został młody, ale doświadczony pracownik, który już wcześniej sam pracował na zmianie. Takie zachowanie powoda mogłoby skutkować rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, co oczywiście w niniejszej sprawie podlega ograniczeniom z uwagi na wiek powoda.

Stosownie do naprowadzonych okoliczności, uznając orzeczenie Sądu Rejonowego za trafne, w oparciu o treść przepisu art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy w pkt. 1 wyroku oddalił apelację strony pozwanej.

Orzekając o kosztach postępowania Sąd Okręgowy kierował się zasadą wyrażoną w art. 98 k.p.c. w myśl której strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi koszty niezbędne do celowego dochodzenia jej praw i celowej obrony. Apelacja pozwanego została w całości oddalona, stąd też pozwany powinien zwrócić powodowi całość kosztów, jakie ten poniósł w związku z przedmiotową sprawą. Kierując się naprowadzonymi okolicznościami Sąd Okręgowy odpowiednio w pkt 2 wyroku zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedziba w B. na rzecz powoda kwotę 120 zł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.