

*Sygn. VPa 16/17*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 7 lipca 2017 roku*

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

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska*

*Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska (spr.)*

SSO Sławomir Cyniak

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 6 lipca 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa E. B.*

*przeciwko (...) Spółka Akcyjna w P.*

o odszkodowanie

*na skutek apelacji powoda E. B. od wyroku Sądu Rejonowego*

IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb.

*z dnia 13 grudnia 2016r. sygn. IV P 101/16*

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w P. na rzecz powoda E. B. kwotę 9.601,03 ( dziewięć tysięcy sześćset jeden złotych 03/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 7 lipca 2017 roku do dnia zapłaty oraz zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w P. na rzecz powoda E. B. kwotę 390,00 ( trzysta dziewięćdziesiąt ) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,*
- 2. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w P. na rzecz powoda E. B. kwotę 180,00 ( sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.*

*Sygn. akt V Pa 16/17*

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 września 2016 roku skierowanym przeciwko pozwanemu pracodawcy – (...) S.A. w P. – powód E. B. wniósł odwołanie od oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Powód wniósł o przywrócenie go do pracy podnosząc, iż rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia w dniu 1 września 2016 roku było niezasadne. Nadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 26 października 2016 roku pozwany (...) S.A. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości, podnosząc, iż reakcja pracodawcy na naruszenie przez powoda jego obowiązków pracowniczych była zasadna i adekwatna.

**Zaskarżonym wyrokiem** z dnia 13 grudnia 2016 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim w sprawie IV P 101/16 oddalił powództwo.

**Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:**

E. B. był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku szlifierz – tokarz – frezer od 25 listopada 1985r. Ostatnio powód świadczył pracę na Oddziale (...) (...).

W dniu 24 sierpnia 2016 roku powód świadczył pracę na zmianie popołudniowej – 14.00 – 22.00 z przerwą od pracy od godziny 17.00 do godziny 17.15. W dniu 24 sierpnia 2016 roku na zmianie popołudniowej na Oddziale (...) (...) pracowało 6 pracowników w tym powód. Oddział (...) mieści się w hali produkcyjnej o długości około 150 m.

W dniu 24 sierpnia 2016 roku dyrektor pozwanej Spółki (...) idąc halą Oddziału (...)22 zauważył o godzinie 17.32 śpiącego przy zazbrojonej maszynie (szlifierce wałków Typ (...)). Powód spał siedząc w fotelu, bezpośrednio pod suwnicą, bez kasku ochronnego. W trakcie pracy przy maszynie operator maszyny nie musi nosić kasku ochronnego, może korzystać z innego nakrycia głowy. Podczas wykonywania innej pracy, przemieszczania się w czasie pracy po hali produkcyjnej winien nosić kask ochronny. Powód posiadał uprawnienia do obsługi suwnicy. Uprawnienia do obsługi suwnicy posiadali także inni pracownicy pracujący z powodem. Suwnica znajdująca się w dniu 24 sierpnia 2016r. nad jego stanowiskiem pracy była z reguły wykorzystywana przez powoda. Inni pracownicy korzystali z jej sporadycznie, najczęściej w przypadku awarii innej z suwnic. W trakcie przejścia przez halę Oddziału (...) J. F. stwierdził, iż oprócz powoda także Ł. S. spał na stanowisku pracy. W okresie od 26 sierpnia 2016 roku do 30 sierpnia 2016r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym, a od dnia 31 sierpnia 2016r. na zwolnieniu lekarskim. Pozwany pismem z dnia 26 sierpnia 2016r. pozwana Spółka wystąpiła do (...) (...) o zajęcie stanowiska w przedmiocie rozwiązania z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Organizacja związkowa wskazała, iż w jej ocenie kara wskazana przez pracodawcę jest rażąco nieadekwatna do wykroczenia jakiego się dopuścił powód oraz, iż nie wyraża zgody na stosowanie takiej kary do ukarania pracownika. Bezpośredni przełożony powoda T. M. Wydziału (...) (...) został ukarany karą nagany za niedopełnienie obowiązków na zajmowanym stanowisku mistrza w dniu 24 sierpnia 2016r. na II zmianie poprzez brak właściwego nadzoru na pracownikami bowiem E. B. i Ł. S. zamiast wykonywać zadania zlecone spali na stanowiskach pracy.

Pismem z dnia 1 września 2016r. pozwany (...) S.A. w P. złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powodem wskazano na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na spaniu w dniu 24 sierpnia 2016r. na stanowisku pracy, w godzinach pracy, przy zazbrojonej maszynie na hali produkcyjnej. Zachowanie powoda stanowiło zdaniem pozwanego naruszenie podstawowych obowiązków co do istoty stosunku pracy i zasad BHP poprzez stworzenie zagrożenia dla życia i zdrowia swojego oraz mienia pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego powyższy stan faktyczny jest w istocie bezsporny. Sporna jest ocena zachowania powoda w kontekście możliwości postawienia mu zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Odnosząc się do zeznań powoda Sąd I instancji wskazał, iż twierdzenie o złym samopoczuciu i zaśnieciu z tego powodu jest przez E. B. nie wykazane. Poza zeznaniami powoda żaden inny dowód tej okoliczności nie potwierdza. Powód nie wykazał także by próbował skutecznie poinformować o złym samopoczuciu przełożonych lub kolegów. Według Sadu Rejonowego argument, iż w danym momencie mistrza nie było na terenie hali nie wyjaśnia dlaczego powód nie próbował poszukać mistrza, nie próbował dowiedzieć się od kolegów gdzie one w danym momencie przebywał.

Normalnym zachowaniem zdaniem Sądu była by próba ustalenia miejsca pobytu mistrza, chociaż poprzez rozmowę z współpracownikami.

***Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda jest niezasadne.***

Po analizie materiału dowodowego Sąd Rejonowy zauważył, że w niniejszej sprawie powód E. B. wniósł o przywrócenie go do pracy podnosząc, iż rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia w dniu 1 września 2016r. było niezasadne. Nadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Pozwany (...) S.A. podnosił, iż reakcja pracodawcy na naruszenie przez powoda jego obowiązków pracowniczych była zasadna i adekwatna.

Powołując się na art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy Sąd I instancji podniósł, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z powyższym dla uznania zasadności rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z winy pracownika konieczne jest zaistnienie następujących przesłanek:

# pracownik musi w sposób ciężki, czyli rażąco, naruszyć podstawowe obowiązki, jakie spoczywają na nim jako pracownikowi,

# działanie pracownika musi być zawinione, czyli pracownik działał z winą umyślną lub z rażącym niedbalstwem.

Przez ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych należy rozumieć takie zachowanie pracownika, które stanowi czyn bezprawny, sprzeczny z powinnościami ciążyącymi na pracowniku jako na stronie stosunku pracy. Czyn taki może polegać zarówno na działaniu (np. znieważenie przełożonego, pobicie współpracownika), jak i na zaniechaniu (np. nieprzybycie do pracy, nie wykonanie polecenia pracodawcy). Istotne jest jednak, aby pozostawał on w kolizji z obowiązkami pracownika, i to z obowiązkami o charakterze prawnym. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony, oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Sąd Rejonowy uznał, że okoliczności wskazane w oświadczeniu pracodawcy winny być konkretne, rzeczywiste i uzasadniające postawienie pracownikowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu I instancji niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 56 § 1 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które, zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Przyczyna ta ma być konkretna i rzeczywista, a opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Konkretność przyczyny należy rozumieć w ten sposób, iż pracodawca ma wskazać w taki sposób przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem by była na tyle zrozumiała i weryfikowalna dla pracownika, by umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może przynieść pracownikowi określone korzyści. Ma być to dokonane w sposób na tyle jasny, by nie budziła wątpliwości zwalnianego pracownika co do tego z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć ( por. wyrok SN z 14.05.1999 r., I PKN 47/99, OSNP 2000/14/548; wyrok SN z 19.01.2000 r. I PKN 481/99, OSNP 2001/11/373W; wyrok SN z 10.05.2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, wyrok SN z dnia 12 lipca 2012 r. II PKN 305/11 i inne ).

Pozwany, jako okoliczność uzasadniającą złożone oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, wskazał na zaistniałe w jego ocenie ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na zaśnieciu w dniu 24 sierpnia 2016r. na stanowisku pracy, w godzinach pracy, przy zablokowanej maszynie na hali produkcyjnej. Zachowanie powoda stanowiło, zdaniem pozwanego, naruszenie podstawowych obowiązków co do istoty stosunku pracy i zasad BHP, poprzez stworzenie zagrożenia dla życia i zdrowia swojego oraz mienia pracodawcy.

Dokonując oceny oświadczenia pracodawcy, Sąd Rejonowy stwierdził, że spełnia ono wymogi formalne wynikające z art. 30 kodeksu pracy, także okoliczności wskazane przez pracodawcę, jako przejawy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy uznać za opisane w sposób konkretny.

Według Sądu I instancji sam fakt spania powoda w czasie, kiedy winien był świadczyć pracę jest bezsporny i ta kwestia podlega ocenie Sądu.

Bezprzedmiotowymi Sąd Rejonowy uznał twierdzenia i argumenty powoda dotyczące jego uprawnień w czasie przerwy, tj. czy w jej czasie mógł, czy nie mógł zdrzemnąć się na stanowisku pracy, czy w czasie przerwy musi nosić kask ochronny czy nie. Okoliczność będąca przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem miała miejsce po przerwie w zakresie oświadczenia pracodawcy nie mieści się ewentualne zachowanie powoda w trakcie przerwy. W ocenie Sądu I instancji bezspornym jest, iż powód o godzinie 17.32 nie świadczył pracy i nie pozostawał w dyspozycji pracodawcy. Zdaniem Sądu stanowi to złamanie zasady ekwiwalentności świadczeń, bowiem powód za okres, kiedy pracy nie świadczył oczekiwał wynagrodzenia.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy podniósł, że tak samo zachowanie powoda stanowiło naruszenie zasad BHP, powód poza pracą przy obrabiarce winien był nosić kask ochronny, powód będąc w stanie snu nie mógł reagować na pojawiające się zagrożenia, sprowadzając ryzyko utraty zdrowia i życia na swoją osobę, ale także na współpracowników. Wbrew twierdzeniu powoda fakt, iż wobec snu nie mógł on obsługiwać suwnicy nie powoduje, że ze strony urządzenia nie było zagrożenia dla niego. Bowiern jak zauważył Sąd I instancji suwnicę mógł uruchomić inny z pracowników, powód będąc w stanie snu nie mógł zareagować na ewentualny ruch urządzenia i wynikające z tego zagrożenie.

W ocenie Sądu Rejonowego dopiero biorąc pod uwagę łącznie wszystkie okoliczności związane z zachowaniem powoda można postawić mu zarzut ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Sam fakt nie świadczenia w tym momencie pracy oraz sam fakt złamania zasad BHP mogły by być, zdaniem Sądu, uznane za niewystarczające. Jednakże obie te okoliczności zostały wywołane tym samym działaniem, a w istocie zaniechaniem powoda, co skutkuje koniecznością oceny jego zachowania w różnych aspektach i łącznego wyciągnięcia wniosków z każdego aspektu zachowania powoda. Skutkowało to uznaniem przez Sąd I instancji, iż poszczególne okoliczności same w sobie naganne, łącznie prowadzą do wniosku o rażącym naruszeniu przez powoda dyscypliny pracy, a tym samym do możliwości postawienia E. B. zarzutu ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powyższe skutkowało uznaniem przez Sąd Rejonowy roszczeń powoda jako niezasadnych i podlegających oddaleniu.

**Apelację** od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powoda, zaskarżył wyrok w całości zarzucając mu:

1) naruszenie przepisów postępowania tj.:

- art. 233 k.p.c. przez dokonanie błędnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie, a w szczególności, bez jego wszechstronnego rozważenia w oparciu o zasady logiki i doświadczenia życiowego oraz przez dokonanie ustaleń sprzecznych z treścią materiału dowodowego a w konsekwencji błędne przyjęcie, że

a) powód winien założyć kask ochronny przy wyłączonej maszynie, poza pracą przy obrabiarce;

b) suwnica mogła być uruchomiona także przez innego pracownika,

co w konsekwencji doprowadziło do przypisania powodowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez stwarzanie zagrożenia dla życia swojego oraz mienia pracodawcy;

2) naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że powodowi można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo;

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie przez Sąd, że zaśniecie pracownika podczas przerwy w pracy i nie obudzenie się na czas, a zaledwie kilka minut po zakończonej przerwie stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pełnomocnik powoda wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku, poprzez przywrócenie powoda do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 1 września 2016 roku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy; dopuszczenie dowodu z uzupełniającego przesłuchania powoda na okoliczność sposobu obsługi suwnicy, urządzeń służących do jej obsługi oraz sposobu sygnalizacji pracy suwnicy; oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Pismem z dnia 5 lipca 2017 roku pełnomocnik powoda zmienił powództwo w ten sposób, że w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda na podstawie art. 56 §1 w związku z art. 58 k.p. odszkodowania, w wysokości wynagrodzenia za okres trzymiesięcznego wypowiedzenia tj. w kwocie 9.601,03 zł. brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od daty wyroku do dnia zapłaty. Nadto wniósł o zmianę sposobu rozwiązania umowy o pracę na rozwiązanie umowy o wypowiedzeniem przez zakład pracy oraz sprostowanie świadectwa pracy stosowanie do ustaleń dokonanych powyżej.

Na rozprawie w dniu 6 lipca 2017 roku pełnomocnik powoda złożył pismo z żądaniem odszkodowania w wysokości 9.601,03 zł. w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy, w pozostałym zakresie poparł apelację. Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie zmodyfikowanej apelacji.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

**apelacja jest zasadna i jako taka skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.**

Przedstawione przez Sąd I instancji w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku ustalenia faktyczne są prawidłowe i znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy, jednakże z prawidłowo poczynionych ustaleń Sąd Rejonowy wywiódł błędne wnioski, które czynią zasadnymi podniesione w apelacji zarzuty.

Podstawowym zarzutem apelującego jest naruszenie przez Sąd Rejonowy przepisu prawa materialnego tj. art.52 § 1k.p., poprzez jego błędną wykładnię, co w konsekwencji doprowadziło do przyjęcia, iż powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przystępując do analizy powyższego twierdzenia koniecznym jest przypomnienie, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art.52 k.p. jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i w związku z tym winno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Pamiętać przy tym należy, iż podstawowym warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP jest **bezprawność działania lub zaniechania pracownika**, rozumiana jako zachowanie naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza przy tym do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - **wina umyślna lub rażące niedbalstwo** (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000 nr 20, poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, MPPr 2005 nr 12). 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, gdy nie przewiduje możliwości jego

wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażąco niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż zachowanie powoda, który zasnął w czasie przerwy na stanowisku pracy wypełnia znamiona winy nieumyślnej w postaci lekkomyślności. Wszak na wstępie podnieść należy, iż zaistnienie powyższej sytuacji umożliwił pozwany pracodawca, albowiem przez wiele lat akceptował fakt ustawienia foteli na hali produkcyjnej. Wszak w świetle zeznań powoda, których strona pozwana nie zakwestionowała, fotele znajdowały się na hali produkcyjnej od 30-40 lat, a więc przez cały okres zatrudnienia powoda w pozwanym zakładzie. Pracownicy, w tym powód, nie udawali się na przerwę do pomieszczenia socjalnego, czy też stołówki, lecz siedząc właśnie w przedmiotowych fotelach, spożywali posiłki i odpoczywali. Pracodawca tolerował powyższy stan rzeczy, który nie był zgodny z przepisami BHP. W tej sytuacji pojawia się pytanie, kogo-pracodawcę czy pracownika, obciążał obowiązek przewidzenia zaistnienia przedmiotowej sytuacji – zaśnięcia pracownika na hali produkcyjnej. Odpowiedź jest, w ocenie Sądu Okręgowego, oczywista. Wszak zgodnie z treścią art.207 § 1k.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237<sup>11</sup> §2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany: 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy. Obowiązki pracodawcy zawarte w powyższym przepisie nie są elementem świadczenia wzajemnego za otrzymaną pracę, lecz stanowią realizację obowiązku powszechnego – dbałości o życie i zdrowie człowieka. Należy zwrócić uwagę, że art. 207 KP zobowiązuje pracodawcę do podejmowania działań zmierzających do osiągnięcia skutku w postaci "**stanu bezpieczeństwa**", rozumianego jako brak zagrożeń dla pracujących. Jest oczywiste, że pracodawca nie zawsze może w pełni zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz ustrzec ich od wszelkich skutków zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy. Powinien jednak podejmować niezbędne działania, w tym zwłaszcza te wyraźnie nakazane przez prawo. Konsekwencją unormowania w art. 207 § 1 zd. 2 KP, że na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie BHP oraz powierzenie wykonywania zadań służby BHP specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237<sup>11</sup> § 2 KP, jest uprzedniość jego odpowiedzialności i jej bezwarunkowy charakter. **Uprzedniość odpowiedzialności pracodawcy za stan BHP rozumieć należy w ten sposób, że zanim pracodawca będzie mógł egzekwować od pracowników stosowne powinności przewidziane w art. 211 KP, określającym podstawowe obowiązki pracowników w sferze BHP, w pierwszej kolejności sam jest zobligowany zapewnić im bezpieczne środowisko pracy oraz bezpieczeństwo zindywidualizowane.** Z kolei **bezwarunkowy charakter** tej odpowiedzialności oznacza to, że pracodawca **nie może się od niej uwolnić zarzutem, że również pracownik nie dopełnił obowiązków z zakresu BHP** (zob. wyr. SA w Gdańsku z 23.3.2016 r., III APa 33/15, niepubl.).

Powyższe uregulowania odniesione do poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych pozwalają jednoznacznie wskazać, iż pozwany pracodawca nie dopełnił ciężących na nim obowiązków i nie **zapewnił powodowi bezpiecznego środowiska pracy**, co skutkuje wyłączeniem możliwości przerzucenia całego ciężaru odpowiedzialności za zaistnienie przedmiotowego zdarzenia wyłącznie na powoda, tym bardziej, iż pozwany pracodawca powinien nie tylko zgodnie z przepisami prawa i zasadami z zakresu BHP kształtować proces pracy w postaci określonych wewnętrznych procedur, ale przede wszystkim **sprawować skuteczne kierownictwo i nadzór w tym zakresie**, zapobiegając w ten sposób powstawaniu u danej osoby szkód związanych z pracą, zarówno w postaci uszkodzenia ciała, jak i utraty zdrowia oraz mogącej być ich następstwem – utraty życia. Tymczasem z

poczynionych przez Sąd I instancji ustaleń wynika, iż przez 17 minut żadna z osób nadzorujących pracę powoda nie zareagowała na zaistniałą sytuację, co oczywiście należy ocenić negatywnie. Wszak reakcja nadzoru pracowniczego na zaśniecie powoda podczas przerwy, niezwłocznie po jej zakończeniu, zapobiegłaby przedmiotowej sytuacji. Na marginesie w tym miejscu zauważyć należy, iż powód w dacie zaistnienia przedmiotowego zdarzenia był już osobą starszą (62 lata), była godzina popołudniowa w porze letniej, zaś drzemka jest reakcją organizmu, na którą często nie mamy wpływu, jako na proces fizjologiczny organizmu, choć oczywistym jest, iż nie powinno do niej dojść w trakcie świadczenia pracy.

Dlatego też, Sąd Okręgowy uznał, iż zachowanie powoda, który zasnął w czasie przerwy w pracy i kontynuował drzemkę już po jej zakończeniu, **można uznać za naruszenie obowiązków pracowniczych powoda**, które mogło skutkować rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, jednakże w kontekście przedstawionych powyżej okoliczności, nie można uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art.52 k.p. (patrz wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 1998-06-26, I PKN 211/98, opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 1999, Nr 14, poz. 457). Nadto zauważyć należy, iż pozwana Spółka nie wykazała w żaden sposób, aby działanie powoda stanowiło zagrożenie dla interesów pracodawcy, zaś pozwany pracodawca w toku postępowania nie udowodnił, aby poniósł jakąkolwiek szkodę materialną. Podkreślenia wymaga fakt, iż ocena zasadności rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków powinna uwzględniać całokształt okoliczności mających znaczenie dla oceny zachowania będącego przyczyną rozwiązania, w tym zwłaszcza jego dotychczasowy stosunek do obowiązków (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.10.2010 roku IIIPK 21/10). W kontekście powyższego stwierdzenia dla oceny zachowania powoda, nie można pominąć jego dotychczasowej, nienagannej pracy w pozwanej Spółce przez **ponad trzydzieści lat**.

Z tych względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i na podstawie art.56 k.p. w związku z art. 58 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powoda niekwestionowaną przez pozwanego kwotę odszkodowanie w wysokości 9.601,03 złotych brutto za okres trzymiesięcznego wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wyrokowania do dnia zapłaty na podstawie art. 481 k.c. Sąd uwzględnił żądanie powoda zgłoszone w piśmie procesowym na rozprawie w dniu 6 lipca 2017 roku, uznając przywrócenie do pracy powoda za niecelowe.

Nadto Sąd zasądził na podstawie art. 98 k.p.c. od pozwanego na rzecz powoda kwotę 390.00 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania za I instancję oraz kwotę 180.00 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania za instancję odwoławczą. Powyższe kwoty wynagrodzenia, Sąd ustalił mając na uwadze fakt, iż w sprawie o zasądzenie odszkodowania z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wartość przedmiotu sporu stanowi podana kwota pieniężna (art. 19 § 1 KPC), a nie suma wynagrodzenia za pracę za okres jednego roku (art. 23[1] KPC) (postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 15 lipca 2003 r., I PZ 39/03).

Stosownie do powyższych rozważań, Sąd Okręgowy orzekł, jak w sentencji.