

**Sygn. akt VI P 223/16**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 30 października 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa P.K.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy

**I.** zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P.K. kwotę 7.397 złotych (siedem tysięcy trzysta dziewięćdziesiąt siedem złotych i 00/00) brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 lutego 2016 roku do dnia zapłaty,

**II.** przyznaje ze Skarbu Państwa -Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. na rzecz radcy prawnego D. C. kwotę 1.800 złotych (tysiąc osiemset złotych i 00/100) tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu,

**III.** nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 2.170 (dwa tysiące sto siedemdziesiąt złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie,

**IV.** wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.497,90 złotych (dwa tysiące czterysta dziewięćdziesiąt siedem złotych i 90/100) brutto.

**Sygn. akt VI P 223/16**

## UZASADNIENIE

Powód P. K. pozwem z dnia 18 kwietnia 2016r. skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy w wysokości 7.397 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 lutego 2016 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że rozwiązał z pozwanym umowę o pracę w dniu 15 lutego 2016r. w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp. W wydanym mu przez pozwanego świadectwie pracy powyższy tryb rozwiązania umowy o pracę został potwierdzony. W dniu 16 marca 2016r. do pozwanego zostało wysłane wezwanie do zapłaty, mimo to do dnia wniesienia powództwa pozwany nie dokonał zapłaty. (k. 2-3)

Pozwany w odpowiedzi na pozew z dnia 3 czerwca 2016r. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z opłatą skarbową.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż strona powodowa oprócz samego stwierdzenia, iż w jej ocenie odszkodowanie należy się z uwagi na tryb rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie przedstawił żadnych okoliczności ani też dowodów, które uzasadniałyby rozwiązanie umowy o pracę w tymże trybie. Zdaniem pozwanego samo subiektywne odczucie powoda oraz jeden dokument tj. świadectwo pracy nie uzasadnia w żaden sposób dochodzonego w niniejszej sprawie roszczenia. Pozwany podał również, iż zaprzecza jakoby pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Tym samym w jego ocenie powód nie miał uzasadnienia do rozwiązania umowy w tymże trybie. Pozwany podał, iż powód w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powołał się na dwie rzekome przyczyny tj. naruszenie obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi oraz na rzekomą odmowę udzielenia mu przez pozwanego urlopu. W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powód sprecyzował, iż działania mobbingowe w stosunku do jego osoby miały polegać na groźeniu mu wystawieniem przez pracodawcę notatki służbowej. W ocenie pozwanego powyższe zdarzenia nie miały miejsca, poza tym żadna notatka służbowa nie znajduje się w aktach osobowych pracownika. W ocenie pozwanego samo rzekome zagrożenie wystawieniem notatki służbowej nie może uzasadniać złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy. Nadto zdaniem pozwanego pracodawca ma prawo sporządzać notatki służbowe i przechowywać je w aktach osobowych pracownika. Powyższe stanowisko zostało również wyrażone przez Sąd Najwyższy. W zakresie drugiej przyczyny rozwiązania umowy o pracę związanej z rzekomą odmową udzielenia powodowi urlopu wypoczynkowego w dniu 12 lutego 2016r. pozwany podniósł, iż również w tym zakresie twierdzenia powoda są bezpodstawne.

Powód nie zachował bowiem stosownych procedur wewnętrznych obowiązujących u pozwanego, w szczególności nie złożył wniosku o urlop wypoczynkowy na piśmie. Nadto w obowiązującym na 2016r. planie urlopow, który został zaakceptowany przez przełożonych powoda jest zapisana informacja, że powód miał przyznany urlop w okresie od dnia 1 marca 2016r. do dnia 23 marca 2016r. oraz od dnia 1 sierpnia 2016r. do dnia 12 sierpnia 2016r., jak również od dnia 3 października 2016r. do dnia 18 października 2016r. Tym samym uznać należało, iż pracodawca wywiązał się w tym zakresie z obowiązków względem pracownika, albowiem udzielał pracownikom stosownych urlopow wypoczynkowych zgodnie z przepisami. Powód dobrze znał procedurę udzielania urlopow, albowiem uprzednio składał wymagane w tym przedmiocie wnioski na piśmie. (k. 29-33)

#### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód P. K.został zatrudniony u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (uprzednio (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.) w oparciu o umowę o pracę na stanowisku magazyniera, w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na okres próbny od dnia 13 czerwca 2008r. do dnia 12 września 2008r., a następnie na czas określony.

Począwszy od dnia 1 stycznia 2014r. strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

**(Dowód : umowy o pracę – 13, 14, k. 15,36 część B akt osobowych powoda)**

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego Regulaminem Pracy pracownik winien wykorzystać urlop wypoczynkowy w roku kalendarzowym, w którym nabył do niego prawo. Za właściwą organizację pracy, w tym również za wykorzystanie urlopow wypoczynkowych podległych pracownikom odpowiadają bezpośredni przełożeni. Przed rozpoczęciem urlopu pracownik zobowiązany był złożyć wniosek o urlop wypoczynkowy do bezpośredniego przełożonego według obowiązującego wzoru. Bezpośredni przełożony winien był sprawdzić przed akceptacją, czy pracownik wykorzystał przysługujący limit urlopu na dany rok.

Bezpośredni przełożony przekazuje informację pracownikowi o udzieleniu urlopu wypoczynkowego. Nieprzekazanie takiej informacji oznacza brak zgody na urlop wypoczynkowy w terminie wskazanym we wniosku. Bezpośredni przełożony ma obowiązek przekazać zaakceptowany i podpisany wniosek niezwłocznie do Działu Personalnego. Bezpośredni przełożony ma obowiązek sprawdzić, czy wniosek urlopowy jest uwzględniony w liście obecności. W sytuacji, gdy z ważnych powodów pracownik nie mógł wykorzystać urlopu do końca roku, w którym nabył do niego

prawo, winien do 31 grudnia złożyć od pracodawcy umotywowany wniosek z prośbą o możliwość przesunięcia wykorzystania urlopu do końca III kwartału roku następnego.

Niezłożenie przez pracownika wniosku oraz niewykorzystanie urlopu do końca III kwartału roku następnego, może być uznane przez pracodawcę jako naruszenie obowiązków pracowniczych. (§ 21 Regulaminu Pracy)

Powód zapoznał się z procedurą udzielania urlopów wypoczynkowych u pozwanego, uregulowanych w Regulaminie Pracy, co potwierdził własnoręcznym podpisem.

Bezpośrednim przełożonym powoda był S. G..

U pozwanego obowiązują plany urlopowe.

Zgodnie z powyższym na 2016 rok powód miał niniejszy zaplanowany na okres od dnia 1 marca 2016r. do dnia 23 marca 2016r. oraz od dnia 1 sierpnia 2016r. do dnia 12 sierpnia 2016r., jak również od dnia 3 października 2016r. do dnia 18 października 2016r.

W dniach 28-29 stycznia 2016r. oraz w dniu 4 lutego 2016 r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego, uprzednio składając w tym przedmiocie wnioski urlopowe na piśmie i uzyskując stosowną zgodę przełożonego.

Także w latach poprzedzających powód składał pisemne wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego.

W praktyce udzielenie urlopu wypoczynkowego było poprzedzone ustną zgodą przełożonego, w stosunku do powoda przez S. G., a następnie składany był przez pracownika pisemny wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Z uwagi na ilość zatrudnianych pracowników w magazynie, co do zasady tylko jeden z nich mógł przebywać na urlopie wypoczynkowym, by zapewnić prawidłową organizację pracy.

Zgodnie z ustalonym u pracodawcy planem urlopowym powód nie miał zaplanowanego urlopu wypoczynkowego w miesiącu lutym 2016 r.

P.K.w dniu 12 lutego 2016r. zwrócił się ustnie do przełożonego S. G. o wyrażenie zgody na udzielenie kilku dni urlopu wypoczynkowego. Z uwagi na zgodę na urlop w tym czasie wyrażoną przez przełożonego innemu pracownikowi, a także z uwagi na brak uwzględnienia powoda w planie urlopowym na tenże okres, powód uzyskał negatywną odpowiedź przełożonego.

Przełożony S. G. poinformował również powoda, iż w przypadku gdy drugi pracownik wyrazi zgodę na zmianę terminu urlopu, ten zostanie udzielony powodowi.

Powód nie złożył w dniu 12 lutego 2016r. pisemnego wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego.

Kierownik (...)G. miał zastrzeżenia do sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda. Powyższe dotyczyło wielokrotnego niezabezpieczenia przez niego dostępu do komputera (brak wylogowania). Powód ignorował uwagi przełożonych w tym przedmiocie, w związku z powyższym został poinformowany, iż zostanie na powyższą okoliczność sporządzona notatka służbowa. Powyższa notatka nie została jednak sporządzona.

W okresie zimowym magazyn, w którym powód wykonywał pracę, nie był ogrzewany. Nie zainstalowano tam grzejników elektrycznych, czy grzejników wodnych. Pracownicy skarżyli się na niską temperaturę. Pracodawca zapewniał pracownikom pomieszczenie, w którym mogli się ogrzać i tzw. zupy błyskawiczne. tj. do stycznia 2017r., a następnie posiłki regeneracyjne.

Pracownicy korzystali z własnej odzieży, uzyskując za powyższe ekwiwalent.

W okresie od 15 stycznia 2016r. do 13 lutego 2016r. temperatura powietrza na zewnątrz oscylowała na poziomie od - 10,1 do + 9,1 stopni Celsjusza.

Temperatura w magazynie, gdzie pracował powód odpowiadała wysokości temperatury zewnętrznej.

W czasie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzonej w dniach 30 listopada, 12,13,22 grudnia 2016r. wykonano pomiar temperatury termometrem pracodawcy.

Państwowa Inspekcja Pracy dokonała w tym zakresie następujących ustaleń:

- temperatura na zewnątrz +5 ° C (w dniu 30.12.2016r.)
- temperatura na hali +7 ° C (w dniu 30.12.2016r.)
- temperatura na zewnątrz - 3 ° C (w dniu 13.11.2016r.)
- temperatura na hali +6 ° C (w dniu 13.11.2016r.)
- biuro przy magazynie, punkt obsługi klienta +22 ° C (w dniu 13.12.2016r.)
- pomieszczenie do spożywania posiłków +21 ° C (w dniu 13.12.2016r.)
- - biuro magazynu + 21 ° C (w dniu 13.12.2016r.).

Państwowa Inspekcja Pracy jednoznacznie stwierdziła, iż pracodawca nie zapewnił w dwóch halach magazynowych wymaganej obowiązującymi przepisami temperatury tj. nie niższej niż +14 ° C. Jak ustalono, część magazynierów wykonuje bowiem pracę w nieogrzewanym magazynie przez czas około 5 godzin na zmianie. Przez następne 3 godziny świadczą oni pracę biurową w ogrzewanym pomieszczeniu zwanym- Biuro magazynu. Jest to praca związana z raportowaniem. Praca jest wykonywana na dwie zmiany.

Państwowa Inspekcja Pracy nakazem z dnia 2 stycznia 2017r. nakazała pozwanemu m.in. zapewnienie temperatury co najmniej +14 stopni Celsjusza odpowiedniej do rodzaju wykonywanej pracy i wysiłku fizycznego w halach magazynowych: paczkowej i paletowej sortowni (...) sp. z o.o. w G..

Powód P.K. w dniu 15 lutego 2016r. rozwiązał łączącą go z pozwanym umowę o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> kp.

W niniejszym oświadczeniu powód podał, iż w piątek 12 lutego 2016r. J. G. (1)- kierownik Oddziału po raz kolejny w ostatnim czasie zagroził mu wystawieniem notatki służbowej pod koniec dnia pracy, w związku z obowiązkami pracowniczymi. Notatki takiej nie otrzymał. Jednakże należy zwrócić uwagę na to czym jest notatka służbowa i czemu ma służyć.

Notatka służbowa to czynność jednostronna ze strony pracodawcy, która dodatkowo zawiera opis negatywnych zachowań pracownika i następnie włączana jest do akt osobowych pracownika Problem polega na tym, że notatka służbowa nie ma umocowania w przepisach kodeksu pracy. Nadto wydane na podstawie art. 298<sup>1</sup> kp obowiązujące Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresie prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika wyraźnie określa jakie dokumenty gromadzi się w aktach osobowych. Nie ma pośród tych dokumentów żadnych takich „pism ostrzegawczych”, a tym samym sporządzenie takich pism, czy nawet próba ich sporządzania, należy uznać za praktykę niedopuszczalną, ponieważ prowadzi ona do obejścia prawa. Co więcej ostrzeganie, straszenie, przypominanie pracownikowi co pewien okres czasu wystawieniem przez pracodawcę takiej notatki, nie mającej odzwierciedlenia w przepisach prawa, jest działaniem, skierowanym przeciwko pracownikowi i tym samym pracodawca narusza w sposób istotny art. 94<sup>3</sup>kp.

Powód zarzucił również, iż w piątek dnia 12 lutego 2016r. poprosił o kilka dni urlopu wypoczynkowego w związku z sesją na studiach. Pracodawca- w tym przypadku kierownik magazynu – S. G., któremu bezpośrednio podlegał, kolejnym razem odmówił mu udzielania takiego urlopu.

Kierownik magazynu na początku stwierdził żeby się zwolnił. Nadto pod koniec dnia powód poprosił chociaż o jeden dzień urlopu, co również spotkało się z odmową. Powód podał, iż od dłuższego czasu (ponad roku) jest w ogóle problem ze zgodą pracodawcy na urlop. Za każdym razem musi targować się i denerwować, czy owa zgoda będzie, czy też nie. Powód wskazał, iż na obecną chwilę miał do wykorzystania ponad 40 dni urlopu wypoczynkowego, łącznie z zeszłym rokiem, czyli z powyższego wynika jasno, iż taka sytuacja nieudzielania urlopu wielokrotnie się powtarzała i tym samym naruszała podstawowe prawa pracownika.

Powód podał również w treści oświadczenia, iż widzi że nie ma możliwości wykorzystania przysługującego mu z mocy prawa urlopu wypoczynkowego przewidzianego w kodeksie pracy, tym bardziej że warunki w jakich wykonuje on pracę są trudne i uciążliwe, szczególnie w okresie zimowym, a przecież pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy o każdej porze w myśl art. 207 kp.

**(Dowód** : rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracownika – k. 11-12, k. 1 część C akt osobowych powoda, świadectwo pracy – k. 8-8v, k. 2 część C akt osobowych powoda, Regulamin Pracy – k. 39-55, plan urlopowy – k. 56, wniosek urlopowy– k. 57-58 oraz k. 130-136, k. 139-152; karty ewidencji czasu pracy – k. 137-138, zestawienie temperatur – k. 186-207, godzinne wartości temperatury – k. 240-247, nakaz i wystąpienie PIP oraz protokół kontroli- k. 220-222, k.228-236, zeznania powoda P. K. k. 157 (zapis rozprawy z dn. 24.10.2016r. 00:04:36-00:11:07) w zw. z k. 167-168 (zapis z rozprawy z dn. 30.03.2017r. 00:56:49-01:15:02), zeznania świadka S. G. – k. 164-165 (zapis rozprawy z dn. 30.03.2017r. 00:04:25-00:27:21), zeznania świadka J. G. (1)– k. 165-167 (zapis z rozprawy z dn. 30.03.2017r. 00:27:37-00:55:54), zeznania świadka M. R.– k. 209-211 (zapis rozprawy z dn. 12.07.2017r. 00:10:21-00:35:47)

Pismami datowanymi na dzień 13 lutego 2016r. i 16 marca 2016r. powód wezwał pracodawcę do zapłaty odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w terminie 7 dni od dnia otrzymania wezwania.

Pozwany nie uznał zasadności żądania powoda i odmówił wypłaty odszkodowania.

**(Dowód:** wezwanie – k. 9, pismo z dn. 26.02.2016r. – k. 59-61 oraz k. 62-63,)

Wynagrodzenie miesięczne powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 2.497,90 zł brutto.

**(Dowód:** zaświadczenie – k. 37)

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo P. K. zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków S. G., J. G. (1) oraz M. R., a także częściowo zeznania powoda P.K. a także znajdujące się w aktach sprawy dokumenty.

W ocenie Sądu orzekającego powołane wyżej dowody zasługiwały na wiarę i uwzględnienie w zakresie w jakim stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie, albowiem były spójne, logiczne i konsekwentne, jak również wzajemnie się uzupełniały.

Dowody z dokumentów, w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, Sąd uznał za wiarygodne, gdyż nie budziły one wątpliwości, wzajemnie się uzupełniały i potwierdzały, tworząc spójną i logiczną całość.

Wskazać należy, iż wiarygodność i rzetelność dowodów z dokumentów, w tym akt służby pozwanego nie była kwestionowana przez żadną ze stron, także Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zdeprecjonowania ich wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Dokumenty urzędowe zostały zaś ocenione na podstawie art. 244 kpc, który stanowi że dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo poświadczane.

W ocenie Sądu zeznania świadka S. G. zasługiwały na przyznanie im waloru wiarygodności. Sąd miał przy tym na uwadze, że świadek jest pracownikiem pozwanego, jednakże nie znalazł żadnych podstaw do zakwestionowania ich prawdziwości. Świadek bowiem w sposób rzeczowy i konkretny wskazywał na okoliczności związane z pracą powoda, ogólnymi zasadami udzielania urlopów wypoczynkowych, sporządzania planów urlopowych, czy wreszcie temperatury w magazynie w okresie zimowym, gdzie powód świadczył pracę na rzecz pozwanego. Przy czym co istotne, gdyby świadek miał zeznawać tendencyjnie, czy też niezgodnie z prawdą z całą pewnością nie przywołałby okoliczności związanych ze skargami pracowników na niską temperaturę panującą w magazynie i podejmowanymi w tym zakresie środkami zaradczymi przez pozwanego. Tym samym wskazanie przez świadka niepamięci co do okoliczności odmowy udzielenia powodowi w dniu 12 lutego 2016r. urlopu wypoczynkowego nie może zostać poczytane jako okoliczność stanowiąca, że zeznania te są niewiarygodne. Zeznania świadka znajdują bowiem również potwierdzenie w zeznaniach świadka J. G. (1) oraz powoda, jak też w zgromadzonych w sprawie dokumentach.

Zeznania świadka J. G. (1) Sąd uznał również za wiarygodne i mogące stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Świadek w sposób rzeczowy i konkretny wskazywał na okoliczności związane z udzielaniem urlopów wypoczynkowych pracownikom, okoliczności dotyczących zastrzeżeń do pracy powoda, skutkiem których była zapowiedź sporządzenia notatki służbowej oraz ogólnymi warunkami panującymi w magazynie w okresie zimowym. W tym zakresie świadek zbieżnie ze świadkiem S. G. wskazał, iż w okresie zimowym magazyn nie był ogrzewany. Pracodawca zapewnił pracownikom jedynie pomieszczenie do ogrzania się. Do stycznia 2017r. pracownicy otrzymywali również tzw. zupki chińskie, a obecnie otrzymują posiłki regeneracyjne.

Świadek wskazał, iż skarżył się na powyższe warunki pracy do pracodawcy, uwagi w tym przedmiocie kierował również powód. Świadek potwierdził, iż temperatura w magazynie, w którym pracował powód jest właściwie taka sama jak na zewnątrz.

W ocenie Sądu świadek zeznawał szczerze, niczego nie zatajając, a jego zeznania korespondowały z zeznaniami świadka S. G., jak również M. R. oraz zeznaniami powoda i zgromadzonymi w sprawie dowodami z dokumentów, w szczególności w postaci dokumentacji kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy, jak również zapisów temperatur dokonanych przez Instytut Meteorologii i Gospodarki Wodnej Oddział Morski w G.. Świadek wprawdzie jest również pracownikiem pozwanego, jednakże w toku postępowania nie zostały ujawnione żadne okoliczności dyskwalifikujące wiarygodność jego zeznań, zwłaszcza wobec ich pełnej zgodności z pozostałymi dowodami sprawy.

Zeznaniom świadka M. R. Sąd przyznał również walor wiarygodności, albowiem były one spójne i konsekwentne, nadto zgodne z zeznaniami świadków wskazanych wyżej, jak również zeznaniami powoda oraz przywołanymi dokumentami. Świadek potwierdził bowiem, że magazyn, w którym pracował powód nie był ogrzewany, zaś wystąpienia pokontrolne Państwowej Inspekcji Pracy nakładały na pozwanego obowiązek zapewnienia odpowiedniej temperatury w pomieszczeniach magazynowych.

W ocenie Sądu zeznania powoda P.K.w zasadniczej części zasługiwały na uwzględnienie. Co do okoliczności związanych z panującą w magazynie temperaturą powyższe były w pełni kompatybilne z wiarygodnymi zeznaniami

świadków, a przede wszystkim dokumentami. Sąd nie dał natomiast wiary zeznaniom powoda, że w roku 2016 kilkanaście razy pracodawca odmówił mu udzielenia urlopu wypoczynkowego, chociażby z uwagą na datę rozwiązania umowy o pracę, tj. 15 lutego 2016r. a więc początek roku, jak również mając na uwadze okoliczność, iż urlop wypoczynkowy został mu udzielony również uprzednio tj. w dniach 28-29 stycznia 2016 r. oraz w dniu 4 lutego 2016r. Oświadczenia te nie były wiarygodne. Także twierdzenia powoda co do braku planu urlopowego za rok 2016 nie są zdaniem Sadu wiarygodne, skoro bowiem w roku 2015 plan taki został sporządzony, co przyznał sam powód. Nielogicznym jest zatem przyjęcie, że w kolejnym roku pracodawca odstąpiłby od jego sporządzenia. Pozwany przedłożył również do akt sprawy powyższy plan urlopowy na 2016 rok, zaś powód nie przedstawił żadnego dowodu, który pozwoliłby uznać Sądowi, że plan ten w rzeczywistości nie został sporządzony, jak również nie obowiązywał. Zeznania powoda w zakresie ustnej uprzedniej zgody przełożonego uzyskiwanej przed skierowaniem pisemnego wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego znajdowały odzwierciedlenie w zeznaniach świadków S. G. i J. G. (2), co nakazywało przyjąć je również w tym zakresie za wiarygodne.

W toku postępowania strona pozwana podniosła zarzut naruszenia przez Sąd art. 207 § 3 i 6 k.p.c., art. 217 § 1 k.p.c., art. 232 k.p.c. art. 250 § 1 k.p.c., ewentualnie art. 248 k.p.c. i art. 258 k.p.c. poprzez dopuszczenie z urzędu dowodów z przesłuchania świadka M. R. oraz przyjęcie od strony powodowej spóźnionej informacji o danych dotyczących temperatur.

W ocenie Sądu orzekającego wniosek dowodowy z wydruków temperatur jakkolwiek złożony w ostatniej fazie postępowania, nie mógł zostać uznany za przedłużający postępowanie. Przejaw dyskrecjonalnej władzy sądu w zakresie gromadzenia materiału procesowego przewidziano w art. 207 § 3 zd. 1 k.p.c. Przewodniczącemu przyznano kompetencję do nałożenia na strony obowiązku (ciężaru procesowego) złożenia dalszych pism przygotowawczych, z jednoczesnym określeniem trzech elementów: porządku (kolejności) składania pism przez strony, terminu (w znaczeniu okresu) ich złożenia oraz okoliczności, które mają być w pismach wyjaśnione. Przy czym wskazać należy, że nawet znacznie spóźniony i powodujący wydłużenie postępowania wniosek dowodowy, jednakże o znaczeniu co najmniej istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy, może być dopuszczony przez sąd orzekający.

Art. 217 § 1 k.p.c. odnosi się do stron procesowych i dotyczy przytaczania faktów i zgłaszania dowodów. Natomiast § 2 i 3 omawianego przepisu adresowany jest do sądu i dotyczy wyłącznie dowodów i twierdzeń. Przepis art. 217 § 1 k.p.c. dotyczy postępowania stron, określając ich uprawnienia i obowiązki w postępowaniu dowodowym. Nakłada na nie, między innymi, obowiązek przytaczania okoliczności faktycznych i dowodów w określonym czasie i pod określonymi rygorami procesowymi. Nie odnosi się do sądu i nie określa jego uprawnień ani obowiązków, a zatem nie może być przez sąd naruszony, co sprawia, że zarzut naruszenia art. 217 § 1 k.p.c. nie może stanowić skutecznej podstawy skargi kasacyjnej (wyr. SN z: 2.10.2012 r., II PK 82/12, Legalis; 18.4.2012 r., II PK 197/11, Legalis).

Zwłoka w rozpoznaniu sprawy na skutek uwzględnienia spóźnionych twierdzeń i dowodów wystąpi wtedy, gdy postępowanie w następstwie ich rozpoznania ulegnie przedłużeniu, tj. zostanie przesunięte w czasie zamknięcie rozprawy. Chodzi tu więc o pojęcie zwłoki tzw. prostej, absolutnej [por. M. Manowska, w: M. Manowska (red.), Kodeks, s. 442–443; K. Weitz, P. Grzegorzczak, w: T. Ereciński (red.), Kodeks, t. 1, cz. 1, s. 1050–1051], a nie o względne, czyli hipotetyczne jej rozumienie (tak O. Szejnert-Roszak, A. Tomaszek, Nowe obowiązki, s. 193). W prawie procesowym zwłoka występuje w ujęciu autonomicznym i nie można łączyć tego określenia ze zwłoką w rozumieniu prawa cywilnego (art. 476 kc), tj. z zawinionym opóźnieniem spełnienia świadczenia.

Jeżeli sprawę należałoby uznać za wyjaśnioną do rozstrzygnięcia, a uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów musiałoby prowadzić do wyznaczenia kolejnego terminu rozprawy, to wobec wystąpienia zwłoki sąd powinien pominąć taki spóźniony materiał procesowy.

Zwłoka natomiast nie występuje, gdy niezależnie od spóźnionych twierdzeń i dowodów jest konieczne wyznaczenie kolejnej rozprawy z innych względów [por. K. Weitz, P. Grzegorzczak, w: T. Ereciński (red.), Kodeks, t. 1, cz. 1, s. 1050–1051].

Sąd nie ma podstawy do pominięcia spóźnionych twierdzeń i dowodów, pomimo stwierdzenia winy strony w opóźnieniu lub wystąpienia zwłoki w rozpoznaniu sprawy w razie ich uwzględnienia, w wypadku zaistnienia wyjątkowych okoliczności. Jest to termin niedookreślony, który wprawdzie wzmacnia dyskrejonalną władzę sędziego, jednak jego stosowanie w praktyce może budzić wątpliwości i dlatego to unormowanie w literaturze spotkało się z krytyką [ por. W. Żukowski, Ciężar wspierania postępowania w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, przygotowanym przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Cywilnego, w: K. Markiewicz (red.), Reforma postępowania cywilnego, s. 45–46]. Niewątpliwie do tego wyłączenia pominięcia spóźnionych twierdzeń i dowodów należy sięgać całkowicie wyjątkowo, nie tylko ze względu na nieostrość tego określenia, ale także z uwagi na to, że występuje w nim element ocenny, podlegający sędziowskiemu uznaniu. Mogą tu wchodzić w rachubę wypadki, kiedy występuje podstawa do przeprowadzenia przez sąd dowodu z urzędu (por. wyr. SN: z 22.2.2006 r., III CK 341/05, OSNC 2006, Nr 10, poz. 174 i z 14.3.2007 r., I CSK 465/06, OSP 2008, Nr 11, poz. 123). Na podstawie tego wyjątku może nastąpić wyłączenie pominięcia spóźnionych twierdzeń i dowodów, gdy strony zmierzają do obejścia prawa, w sprawach o prawa stanu, w wypadkach procesów fikcyjnych, a także w razie rażącej nieporadności strony działającej bez profesjonalnego pełnomocnika [ uchw. SN(7) z 19.5.2000 r., III CZP 4/00, OSNC 2000, Nr 11, poz. 195].

Wskazać także należy, że w odniesieniu do dalszych zarzutów strony pozwanej, że fundamentalne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy pojęcie ciężaru dowodu, w myśl art. 6 k.p.c. To na strony postępowania nałożony jest obowiązek wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. To strony prowadzą proces przed sądem. Przepisy procedury przewidują natomiast możliwość udzielenia przez sąd stronom i uczestnikom działającym bez adwokata lub radcy prawnego - w razie uzasadnionej potrzeby - niezbędnych pouczeń co do czynności procesowych.

W literaturze trafnie podkreślono również, że regulacje dotyczące koncentracji materiału procesowego, w tym także art. 217 § 2 kpc, odnoszą się do stron, a zatem nie mogą ograniczać określonego w art. 232 in fine kpc uprawnienia sądu co do dopuszczenia dowodów z urzędu. Pogląd ten jest dominujący nie tylko w literaturze, lecz także w judykaturze (por. np. wyr. SN: z 22.2.2006 r., III CK 341/05, OSNC 2006, Nr 10, poz. 174, z glosami: A. Jakubeckiego, OSP 2007, Nr 4, poz. 48; F. Sporek i A. Stępień-Sporek, GSP 2007, Nr 2, s. 81–90; Ł. Kozłowski, Pal. 2007, Nr 9–10, s. 335–338; E. Tomaszewskiej, GSP 2007, Nr 1, s. 105–114 i J. Akińcza, Glosa 2007, Nr 4, s. 32–41; z 4.1.2007 r., V CSK 377/06, OSP 2008, Nr 1, poz. 8 z glosą E. Marszałkowskiej-Krześ; z 16.4.2008 r., V CSK 563/07, OSNC 2009, Nr 2, poz. 42 i z 17.11.2010 r., I CSK 58/10, Legalis).

Dopuszczenie dowodu z urzędu może dotyczyć tylko twierdzeń faktycznych, które przytoczone zostały przez strony [por. P. Rylski, Działanie sądu z urzędu, s. 362 i tam powołaną literaturę; K. Weitz, System koncentracji materiału procesowego według projektu zmian Kodeksu postępowania cywilnego, w: K. Markiewicz (red.), Reforma postępowania cywilnego, s. 330]. Innym zagadnieniem jest kwestia, kiedy sąd powinien korzystać z uprawnienia przeprowadzenia dowodu z urzędu ( por. np. wyr. SN z 23.10.2007 r., III CSK 108/07, Legalis ). Dowód podlegający pominięciu na podstawie art. 217 § 2 kpc może więc być dopuszczony z urzędu – zwłaszcza w wypadkach, w których w judykaturze przyjęto, że występują ku temu uzasadnione powody.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie zachodziła konieczność dopuszczenia dowodu z urzędu w postaci przesłuchania świadka M. R., jak również późniejszego pozyskania przez Sąd informacji Państwowej Inspekcji Pracy. Pozwany bowiem konsekwentnie nie zajmował stanowiska w przedmiocie podniesionego przez powoda zarzutu naruszenia podstawowych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie temperatur panujących w pomieszczeniach magazynowych w okresie zimowym, braku ogrzewania tegoż pomieszczenia. Powyższym zarzutom konsekwentnie zaprzeczał, mimo iż przedłożone ostatecznie do akt dokumenty, zwłaszcza w postaci dokumentacji kontrolnej PIP potwierdzały zasadność zarzutów powoda. Dopiero na wezwanie Sądu powyższe dokumenty, w szczególności w postaci nakazu Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 2 stycznia 2017r. zostały złożone. Sąd mając na uwadze zeznania powoda jak i świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną uznał, iż dla wyjaśnienia wszystkich okoliczności istotnych w sprawie, konieczne jest uzupełnienie materiału dowodowego o wyżej wskazane dowody.



W zakresie zaś uwzględnienia przedłożonego przez stronę powodową zestawienia temperatur Sąd uznał, iż w żadnej mierze powyższy dowód nie spowodował zwłoki w toczącym się sporze.

Przechodząc do rozważań prawnych wskazać należy, iż powód domagał się zasądzenia od pozwanego odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp.

Obowiązkiem Sądu meriti było zatem rozważenie, czy przyczyny wskazane przez powoda w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z dnia 15 lutego 2016r. zasługiwały na uwzględnienie i w istocie mogły stanowić o przyjęciu zasadności roszczenia i uznaniu, że pracodawca w istocie w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze.

W tym miejscu podkreślić należy, iż powód w trakcie zeznań wskazał, iż również okoliczności związane z naruszeniem przez pozwanego przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy były objęte treścią jego zarzutów sprecyzowanych w rozwiązaniu umowy o pracę. (k. 157) Na takie ustalenie wskazuje również treść powyższego oświadczenia pracownika.

Zgodnie z treścią art. 55 § 1<sup>1</sup> kp - pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Podobnie jak w przypadku art. 52 § 1 pkt 1 kp, w przepisie § 1<sup>1</sup> posłużono się określeniem "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków".

Przez "ciężkość naruszenia" należy rozumieć znaczny stopień winy sprawcy tego naruszenia. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 roku (I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516), chodzi tu o winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Trzeba stwierdzić, że mimo tego samego określenia nie należy przyjmować, iż w rzeczywistości mają one ten sam sens. Inne są bowiem miary winy stron stosunku pracy.

Winę pracownika ustala się z uwzględnieniem jego cech indywidualnych (np. wykształcenia, stopnia rozwoju umysłowego lub doświadczenia zawodowego). Wina pracodawcy określana jest natomiast z uwzględnieniem jedynie czynników obiektywnych.

Przez „ciężkość naruszenia” należy rozumieć znaczny stopień winy sprawcy tego naruszenia. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 roku (I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, z.16, poz. 516), chodzi tu o winę umyślną lub rażące niedbalstwo. (M. Gersdorf, Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy, PiZS 1998, nr 6, s. 37; W. Saletra, J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy, 1999, s. 203).

Ustawodawca nie precyzuje, na czym polega zawinione naruszenie obowiązków przez pracodawcę. Wydaje się jednak, iż podobnie jak w odniesieniu do art. 52 § 1 pkt 1 kp, koniecznym jest uwzględnienie dwóch elementów: stopnia winy pracodawcy (umyślność lub rażące niedbalstwo) oraz rozmiaru szkody wyrządzonej albo zagrażającej pracownikowi.

Podkreślić należy, iż oceny ciężkości naruszenia dokonuje pracownik.

Na nim to w razie sporu ciąży dowód na okoliczność ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków, zgodnie z art. 6 kc w związku z art. 300 kp.

Ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę, któremu nie można przyporządkować charakteru podstawowego, nie uzasadnia sięgnięcia przez pracownika po rozwiązanie bez wypowiedzenia. Podobnie w przypadku naruszenia

obowiązków podstawowych pracodawcy, którym trudno przypisać postać ciężkiego. (Alina Wypych- Żywicka- Komentarz do Kodeksu Pracy)

Podkreślić należy, iż na gruncie powołanej regulacji wina pracodawcy określana jest z uwzględnieniem jedynie czynników obiektywnych, polega ona na niedołożeniu staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 kc w zw. z art. 300 kp).

Podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny może być istotne naruszenie jego interesów majątkowych lub dóbr osobistych (np. naruszenie jego czci lub dobrego imienia). (Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska- Komentarz do art. 55 Kodeksu Pracy)

Określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1<sup>1</sup> kp oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2010 roku, I PK 83/10)

Podkreślić należy, iż do podstawowych obowiązków pracodawcy należą przede wszystkim jego obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wymienione w rozdziale I działu dziesiątego kp.

W ocenie Sądu orzekającego na gruncie przedmiotowej sprawy, na chwilę składania przez powoda oświadczenia z dnia 15 lutego 2016r. roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków pracownika, zostały spełnione przesłanki, o jakich mowa w art. 55 § 1<sup>1</sup> kp.

Rozważając materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy, Sąd doszedł do przekonania, że rozwiązanie przez powoda umowy o pracę z winy pracodawcy było zasadne, jakkolwiek w ocenie Sądu jedynie jedna z przyczyn, którą pracownik wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, była uzasadniona.

Podzielić należało stanowisko pozwanego, że sporządzone przez pracodawcę świadectwo pracy w oparciu o oświadczenie pracownika nie stanowi przyznania okoliczności ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracodawcę. Świadectwo pracy stanowi bowiem wyłącznie wyraz oświadczenia wiedzy, jak wskazywał Sąd Najwyższy w wyrokach z dn. 21.04.1998r. ( II UKN 2/98, OSNAPiUS 1999, Nr 7, poz. 251) oraz z dn. 7.06.1994r. ( I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994, Nr 12, poz. 189)

Pozwany pracodawca, wobec złożenia przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, nie mógł wskazać w treści świadectwa pracy innej podstawy ustania stosunku pracy, albowiem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują, co winno znaleźć odzwierciedlenie w świadectwie pracy (tak też SN w wyroku z dn. 4.03.1999r. I PKN 614/98).

Odnosząc się do przyczyn podanych przez powoda w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę uznać należało, iż zagrożenie pracownikowi wystawieniem notatki służbowej nie mogło stanowić okoliczności uzasadniającej uznanie, że pracodawca dopuścił się względem niego mobbingu, a tym bardziej powyższe nie mogło stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy. Zarzut ten bowiem był całkowicie niezasadny.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż powyższa notatka służbowa miała stanowić wyraz uwag pracodawcy co do wielokrotnego naruszania przez powoda obowiązków pracowniczych, w postaci braku zabezpieczenia komputera przed dostępem osób trzecich. Jak wynika z zeznań świadka J. G. (1) powód powyższe uwagi pracodawcy całkowicie ignorował. Co istotne jednak takowa notatka nie została ostatecznie sporządzona.

W tym miejscu podkreślić należy, iż pracodawca jest uprawniony do sporządzania notatek służbowych w sytuacji, gdy pracownik w sposób niewłaściwy wykonuje swoje obowiązki.

Pracodawca bowiem jest władny sporządzać notatki służbowe dokumentujące konkretne zdarzenia z udziałem pracownika i przechowywać je w aktach osobowych. Pracownik przy tym nie może żądać zniszczenia i zaprzestania gromadzenia takiej dokumentacji jako dotyczącej przebiegu zatrudnienia pracownika (wyrok SN z dn. 10.10.2003r. I PK 295/02).

W związku z powyższym ostrzeżenia J. G. (1), iż takową notatkę służbową wobec nienależytego wykonywania obowiązków przez powoda sporządzi nie mogą zostać poczytane jako przejaw mobbingu, a jedynie wyraz uprawnień pracodawcy co do oceny pracy pracownika.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał ten zarzut za całkowicie chybiony i niezasadny.

Odnosnie kolejnego zarzutu powoda związanego z nieudzieleniem mu w dniu 12 lutego 2016r. urlopu wypoczynkowego również powyższy zdaniem Sądu był nieuzasadniony.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdził bowiem, iż powód nie uzyskał zgody na urlop, albowiem na przeszkodzie stały okoliczności związane z koniecznością zapewnienia należytej organizacji pracy, w szczególności związanej z urlopem innego pracownika w tym okresie.

Okoliczności powyższe zostały potwierdzone przez świadka J. G. (1). Nadto co istotne wobec wstępnej odmowy przełożonego, powód de facto nie złożył wymaganego w tym zakresie wniosku urlopowego na piśmie.

Podkreślić należy, iż kwestie dotyczące prawa do urlopu wypoczynkowego zostały szczegółowo uregulowane w dziale siódmym Kodeksu pracy. Zgodnie z treścią art. 161 kp zasadą jest obowiązek udzielenia przez pracodawcę urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo. Jest to jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy i na nim spoczywa odpowiedzialność za wykorzystanie go w tym terminie. Urlop powinien być "udzielony", co jest również rozumiane jako zakaz samowolnego korzystania z urlopu bez uprzedniego aktu udzielenia go przez pracodawcę, i to niezależnie od tego, w jakim trybie pracownik korzysta z tego urlopu. I tak np. w wyroku z 15 marca 2001r. (I PKN 306/00, OSNAPiUS 2002, Nr 24, poz. 591) Sąd Najwyższy podkreślił, że "pracownik, który złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego nieprzewidzianego w planie urlopów, nie może go wykorzystać bez wyraźnej akceptacji pracodawcy".

Pracodawca, decydując o terminie udzielenia pracownikowi urlopu, nie jest związany wnioskiem pracownika dotyczącym terminu urlopu (art. 163 § 1 i 1<sup>1</sup> kp) lub podziału urlopu na części (art. 162 kp), jeżeli udzielenie urlopu w proponowanym okresie powodowałoby w jego ocenie zakłócenie normalnego toku funkcjonowania zakładu pracy.

W związku z powyższym odmowa udzielenia powodowi urlopu w świetle okoliczności sprawy była całkowicie uzasadniona. Pracodawca w żadnej mierze nie nadużył swoich uprawnień w stosunku do pracownika i zdaniem Sądu mógł podjąć decyzję, by powodowi urlopu nie udzielić, zwłaszcza że zgromadzony materiał dowodowy sprawy wykazał, że był sporządzony plan urlopów na rok 2016 i powyższy nie obejmował okresu objętego wnioskiem pracownika. Natomiast urlopy innych pracowników i konieczność zapewnienia należytej organizacji pracy uniemożliwiały udzielenie powodowi urlopu wypoczynkowego w okresie przez niego wnioskowanym. Zdaniem Sądu decyzja pracodawcy o odmowie udzielenia powodowi urlopu wypoczynkowego była całkowicie uzasadniona zarówno z punktu widzenia interesów pracodawcy, jak również mając na uwadze uprawnienia pracownika.

W ocenie Sądu zasadny okazał się natomiast zarzut naruszenia przez pozwanego zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przepisy dotyczące obowiązków pracodawców w zakresie ochrony życia i zdrowia pracowników są podstawowym składnikiem instytucji ochrony pracy. Mają one charakter bezwarunkowy tj. obciążają pracodawcę niezależnie od sposobu spełniania świadczenia przez pracownika ( wyr. SN z 13.4.2017 r., I PK 146/16, Legalis), niepodzielny

(tzn. działania i zaniechania innych podmiotów nie zwalniają pracodawcy od odpowiedzialności za stan bhp w miejscu pracy), realny (muszą być wykonane w naturze, bez możliwości wykonania zastępczego w postaci wypłaty równowartości nieotrzymanego świadczenia) oraz podwójnie zakwalifikowany [są powinnościami ze stosunku pracy o charakterze zobowiązaniowym (kontraktowym) wobec pracownika ( wyr. SN z 14.12.2010 r., I PK 95/10, Legalis) i publicznoprawnym wobec państwa, którego wykonanie jest zabezpieczone nadzorem państwowym.

Spoczywający na pracodawcy obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy (art. 15 kp). Świadczy to o doniosłości tego obowiązku, którego celem jest ochrona życia i zdrowia ludzkiego.

Pracodawca zobowiązany jest nie tylko do realizowania powszechnie obowiązujących przepisów bhp, jego zadanie sprowadza się również do zagwarantowania faktycznego bezpieczeństwa.

Kontekst ten stanowi perspektywę weryfikacji bezprawności zachowania pracodawcy, a pośrednio do zakreślenia związku przyczynowego występującego między jego zachowaniem a szkodą, której doznał pracownik. Skontrolowanie winy zatrudniającego jest możliwe dopiero po przypisaniu mu bezprawności (wyr. SN z 13.9.2016 r., III PK 146/15, Legalis).

Należy również podkreślić, iż okolicznością usprawiedliwiającą odstąpienie przez pracodawcę od wykonywania omawianych obowiązków nie może być jego zła sytuacja ekonomiczna ( por. wyr. NSA w Białymstoku z 20.9.2001 r., SA/Bk 75/01, Pr. Pracy 2002, Nr 3, s. 35). Uzasadnieniem dla uchylania się przez pracodawcę od wdrażania środków zapobiegawczych nie może być również brak stosownej wiedzy o zagrożeniach występujących w danym środowisku pracy ( por. wyr. NSA w Warszawie z 19.1.2011 r., II OSK 58/10, Legalis).

Tej odpowiedzialności pracodawca nie może w żaden sposób scedować na inny podmiot, nawet jeśli powierzył wykonywanie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy. Powyższy pogląd podzielił SN w wyr. z 14.9.2000 r. (II UKN 207/00, OSNAPiUS 2002, Nr 8, poz. 191), w którym stwierdził, że zaniechanie obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznego stanowiska pracy uzasadnia odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy.

Odpowiedzialność pracodawcy obejmuje ponadto stan techniczny obiektów budowlanych, maszyn i urządzeń, prawidłowość procesów technologicznych oraz używania surowców, czy wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej. Potwierdził to wyraźnie SN, który w wyr. z 16.3.1999 r. (II UKN 522/98, OSNAPiUS 2000, Nr 9, poz. 374) stwierdził, że do obowiązków pracodawcy należy dostarczenie pracownikowi sprawnych i bezpiecznych narzędzi pracy, więc wydanie pracownikowi niesprawnej drabiny i tolerowanie przez przełożonych jej używania, gdy przyczyniło się do wypadku przy pracy, stanowi podstawę do przyjęcia winy pracodawcy (art. 415 kc). Podobnie rozstrzygnął SN w wyr. z 3.12.2010 r. (I PK 124/10, MoPr 2011, Nr 5), w którym uznał, że zaniechanie obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznego stanowiska pracy uzasadnia odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy.

Tolerowanie przez dozór niewłaściwych, zagrażających bezpieczeństwu metod pracy uzasadnia uznanie winy zakładu pracy, jeżeli skutek stosowania tych metod nastąpi wypadek.

Należy przy tym zwrócić uwagę na fakt, iż przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy mają charakter bezwzględnie obowiązujący, zatem nie mogą być zmieniane wolą stron stosunku pracy (R. Celeda, w: Florek, Komentarz 2009, s. 1080).

Podkreślić należy, iż pracodawca zobowiązany jest do stałej kontroli nad zapewnianiem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

W tym celu zobowiązany jest do bieżącego reagowania na potrzeby w zakresie zapewniania bhp. Z uwagi na zmieniające się warunki, w jakich wykonywana jest praca, pracodawca został zobowiązany do dostosowywania środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników do

aktualnych potrzeb. Regulacja nakładająca na pracodawcę powyższe obowiązki urealnienia obowiązków zapewnienia bhp. Przyjęte w tym zakresie mechanizmy nie mogą być traktowane jako uniwersalne. Pracodawca powinien na bieżąco weryfikować wypełnianie przez nie założonych celów, dokonując ewentualnych korekt w zakresie przyjętych sposobów realizacji obowiązku zapewnienia bhp.

Naruszenie przez pracodawcę obowiązków składających się na zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy automatycznie rodzi jego odpowiedzialność względem pracowników oraz innych osób uprawnionych do korzystania z takich warunków pracy za niewykonanie zobowiązania. W takim przypadku powstaje również odpowiedzialność administracyjna i karna przed organami państwa. Może ją ponosić nie tylko pracodawca, ale również inne osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo i higienę pracy.

Naruszenie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika (bądź, w zw. z art. 304 k.p., osobom niebędącym pracownikami) i podlega karze grzywny (art. 283 § 1 kp). Jeśli jednak doszło do niedopełnienia przez osoby odpowiedzialne za stan bhp obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i narażenia przez to pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, to czyn taki stanowi przestępstwo przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (art. 220 kk).

Prawidłowe zasady organizacji pracy, tj. zgodne z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, zostały określone w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.). Akt ten określa m.in. wymogi bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące minimalnej temperatury w pomieszczeniach pracy.

Zgodnie z treścią § 30 ww. Rozporządzenia w pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy (metod pracy i wysiłku fizycznego niezbędnego do jej wykonania) nie niższą niż 14<sup>o</sup> C (287 K), chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają. W pomieszczeniach pracy, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna, i w pomieszczeniach biurowych temperatura nie może być niższa niż 18<sup>o</sup> C (291 K).

Na gruncie przedmiotowej sprawy warunki pracy, w jakich powód wykonywał swoje obowiązki uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd dokonał analizy powyższych w okresie miesiąca poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę przez powoda, albowiem tylko te okoliczności mogły zostać uwzględnione w myśl art. 55 § 2 kp w zw. z art. 52 § 2 kp.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie bezspornie wynika, że temperatura w pomieszczeniu magazynowym, w którym powód wykonywał pracę, nie odpowiadała obowiązującym przepisom prawa. W tym zakresie pracodawca miał obowiązek zapewnić w pomieszczeniu, w którym pracę wykonuje pracownik, temperaturę nie niższą niż 14<sup>o</sup> C. Natomiast mając na uwadze zeznania świadków J. G. (1), S. G., M. R. oraz dokumenty zgromadzone w sprawie (zestawienie temperatur oraz ustalenia kontrolne dokonane przez Państwową Inspekcję Pracy) przyjęć bezspornie należało, iż temperatura w pomieszczeniach magazynowych nie przekraczała wymaganej w tym zakresie tj. 14<sup>o</sup> C.

W związku z powyższym Sąd uznał, że pracodawca naruszył swój podstawowy obowiązek, albowiem nie dopełnił przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy, a tym samym naruszył treść art. 207 kp, na co w treści oświadczenia z dnia 15 lutego 2016r. wskazał pracownik.

Okoliczność ta została potwierdzona przez Państwową Inspekcję Pracy w trakcie kontroli, która stwierdziła, iż warunki w magazynie, a zatem w miejscu pracy powoda, w istocie nie odpowiadały tym normom, które powinny w stosunku do pracowników być przestrzegane przez pracodawcę.

W związku z powyższym w ocenie Sądu pracodawca tenże podstawowy obowiązek w sposób ciężki naruszył.

W ocenie Sądu skoro jedna z podanych przez powoda przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy znalazła swoje uzasadnienie w materiale dowodowym sprawy uznać należało za zasadne żądanie powoda w zakresie zasądzenia na jego rzecz odszkodowania.

Sąd, opierając swoje rozstrzygnięcie na zgromadzonym materiale dowodowym, uznał roszczenie powoda za zasadne, albowiem powód rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k, tj. bez wypowiedzenia, co uzasadnione było ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika, jakim jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a żądane odszkodowanie nie przekracza wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, który dla powoda wynosił trzy miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 kp), o czym orzekł w punkcie I wyroku.

Zasądzając odszkodowanie w wysokości 7.397 zł brutto na rzecz powoda za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy Sąd oparł się na przedłożonym do akt sprawy zaświadczeniu o wysokości wynagrodzenia powoda obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres ostatnich trzech miesięcy jego zatrudnienia, albowiem jego rzetelność oraz treść nie była kwestionowane przez stronę powodową. Sąd nie znalazł także podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności.

O odsetkach od powyższego odszkodowania orzeczono na podstawie art. 481 § 1 kc w zw. z art. 300 kp, zgodnie z żądaniem pozwu, mając na uwadze treść oświadczenia powoda o rozwiązaniu umowy o pracę i zawarte w jego treści wezwanie skierowane do pracodawcy do wypłaty na jego rzecz odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, o czym orzekł w punkcie IV wyroku.

#### Odnosnie kosztów procesu:

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 108 §1 kpc przy zastosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu.

Podstawę powyższego stanowił § 3, 4 ust. 1 i 2 w zw. z § 8 pkt 4 w zw. z § 15 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu. (Dz. Ust. z 2015 roku, poz. 1815)

Powyzsza należność została zatem określona na kwotę 1.800 złotych.

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.

Zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami)

kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 ust. 1 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...)wG. kwotę 370 złotych. ( tj. 5 % od kwoty 7.397)

Mając na uwadze wynik sprawy Sąd obciążył również pozwanego kosztami związanymi z ustanowieniem pełnomocnika procesowego z urzędu dla powoda tj. kwotą 1.800 złotych.

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.