

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2019 r. Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy w sprawie sygn.. akt IV P 176/18 z powództwa A. M. przeciwko Zakładowi Usług (...) w Ł. o przywrócenie do pracy oddalił powództwo.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód A. M. pracował w pozwanym Zakładzie Usług (...) w Ł. od dnia 18 października 1993 r. na podstawie umów o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku montera konserwatora sieci wodno - kanalizacyjnej. Ostatnio swoje obowiązki wykonywał w D. W. - K., gdzie podlegał bezpośrednio kierownikowi D. M. oraz mistrzowi robót.

W dniu 9 listopada 2018 r. powód rozpoczął pracę o godzinie 7.00 rano. Pracować miał wraz z innym pracownikiem J. Z. (1), któremu był przydzielony celem przemieszczania się do miejsca wykonywania obowiązków służbowych samochód R. (...). Powód nie posiada bowiem prawa jazdy i jest przydzielany dla pracowników, którzy takie posiadają. Zadaniem ich było znakowanie zasów tabliczkami (wybiórcze zasowy i hydranty) przy ulicy (...). Po rozpoczęciu pracy udali się na ul. (...), gdzie kończyli jeszcze wcześniejsze prace. Czynności te wykonywali przez godzinę. Dla dalszego wykonania prac potrzebne im były betonowe słupki celem zainstalowania tabliczek, po które musieli udać się do zakładu pracy. Nie wrócili jednak do pracy, gdyż na prośbę J. Z. (1) pojechali poza Ł. do N., gdzie ma on działkę, na której buduje się i chciał coś posprawdzać. Nie poinformowali o tym przełożonego. Kiedy dojechali do N. powód pozostał w samochodzie. J. Z. (1) udał się natomiast na swoją nieruchomość, gdzie wykonał pewne czynności. W tym czasie skontaktował się z powodem jego kolega M. B. (1), który chciał się poradzić w związku z odcinaniem centralnego ogrzewania swojej córce i jej rodzinie, z którą jest skłócony. Po powrocie do samochodu J. Z. (1) kiedy mieli już wracać do zakładu pracy powód poprosił go, aby podjechali do jego kolegi na ulicę (...) w Ł., gdzie się udali. Kiedy powód zobaczył wykonywane czynności przez M. B. (1) zaproponował, iż pożyczycy mu pilarkę kątową, którą miał w zakładzie pracy. Urządzenie to stanowiło jego własność. Powiedział mu, iż jak będzie wracał do dalszego wykonywania obowiązków po przerwie śniadaniowej przywiezie mu ją, po czym wrócili do zakładu pracy, gdzie mieli przerwę śniadaniową. Powód bezpośrednio po przewie śniadaniowej podjechał ponownie wraz z J. Z. (1) do M. B. (1) na ulicę (...) i pożyczył mu pilarkę. Skorzystał też z toalety. J. Z. (1) opuszczał też za każdym razem pojazd podczas pobytu ich pod adresem przy ulicy (...). Następnie wrócili do miejsca wykonywania swoich czynności, gdzie około 12.00 podjechał w okolice ul. (...) ich przełożony D. M., który następnie z J. Z. (1) kontrolował wykonane prace, co trwało do godziny 13.00. Dziwił się, iż taka mało pracy wykonali.

Powód z J. Z. (1) pojechał o godzinie 8. 38 do N., z której wrócili do pracy o godzinie 9.19, natomiast przy ul. (...) mieli dwa postoje, pierwszy 14 minut oraz drugi 12 minut.

Powód uważa, iż normalnym jest samowolnie robienie sobie przerw w pracy celem załatwienia różnych spraw, nie związanych z pracą.

W dniu 13 listopada 2018 r. wpłynęła pismo M. B. (2) zatytułowane skarga, w który wniósł o ukaranie dwóch pracowników za rażące odstępstwo od obowiązujących przepisów prawa pracy przez samowolne opuszczenie miejsca pracy i wykonywanie dodatkowych prywatnych zleceń w czasie pracy, jak również wykorzystywanie firmowego sprzętu i towaru w celu uzyskania własnych korzyści majątkowych oraz działanie na szkodę pozwanego. W dniu 9 listopada 2018 r. w godzinach od 10.15 do 10.30 pod adres przy ulicy (...) w Ł., gdzie mieszka jego teść M. B. (1) podjechał żółty samochód, prawdopodobnie R. (...) z oznaczeniami pozwanego, z którego wysiadł powód oraz inni pracownicy pan J., gdyż powód tak się do niego zwracał i zabrali narzędzia. Następnie było słychać wycinanie rury. Jego rodzina z trójką dzieci została pozbawiona w wyniku tych czynności centralnego ogrzewania. Prace zostały zakończone około godziny 14.00. Podjeżdżali trzykrotnie, w tym słyszał o wyjeździe po zaślepkę. W rozmowie z kierownikiem powoda ustalał czy było zgłoszenie jakiegś awarii, uzyskał potwierdzenie braku takiej, jak również konieczności złożenia skargi. Z powodu

ochrony danych osobowych nie dowiedział się czy wskazani wyżej pracy byli w tym dniu w pracy. Ustalił to jednak po 15.00 kiedy z niej wychodzili. Podjęte przez nich działa są hańbą dla wizerunku pozwanego, niebezpieczne dla innych pracowników i mogą nosić znamiona przestępstwa.

W dniu 13 listopada 2018 r. kierownik powoda sporządził notatkę służbową, w której wskazał, iż powód i J. Z. (1), będący kierowcą R. (...) w dniu 9 listopada 2018 r. zostali przydzieleni podczas rannego podziału czynności do wykonywania domiarów do zasuw i hydrantów w ciągu ulicy (...). Około godziny 12.00 podczas kontroli pozostawali w samochodzie przy nr 27 na ulicy (...), gdzie czekali na przyjazd koparki z drugiego końca ulicy, która miała być niezbędna do wykonania dalszych robót tj. odkopania niektórych hydrantów, wyrwania krzaków. Po obchodzie z J. Z. (1) stwierdził nieznaczny postęp prac w porównaniu do wcześniej wykonanych. Około godziny 14.00 zgłosił się M. B. (2) z pytaniem czy pracownikom, to jest powodowi i panu J. były zlecane jakieś prace przy ulicy (...), czemu zaprzeczył. Około godziny 14.55 widział powoda rozmawiającego z dyrektorem pozwanego. Następnie powód powiedział mu, że zawoził prywatne narzędzia. Monitoring trasy przejazdu powyższego pojazdu wskazuje na dwukrotny postój pod powyższym adresem, pierwszy około 14 minut, drugi zaś 12 minut. Między nimi był wykonany kurs na bazę, zapewne na przerwę śniadaniową. Z monitoringu wynika również wyjazd do N. od godziny 8.38 wyjazd z okolic C. do 9.19 - przyjazd na Armii Krajowej 49. Wyjazdy te nie były usprawiedliwione.

Pismem z dnia 14 listopada 2018 r. pozwany poinformował o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (...) Zakładową Organizację Związkową działającą u pozwanego. Ta w odpowiedzi wskazała, iż powód nie jest członkiem związków zawodowych i nie korzysta z ich ochrony. Nie będzie broniła pracowników naruszających przepisy Regulaminu czy inne. Podziela decyzje pozwanego.

Pisemnym oświadczeniem z dnia 16 listopada 2018 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp wskazując jako przyczynę uzasadniającą ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych polegające na niewykonywaniu pracy na rzecz pozwanego i nieuprawnionym korzystaniu z pojazdu służbowego w dniu 9 listopada 2018 r. w godzinach od 8.38 do 11.10. Powód w tym dniu był obowiązany do wykonywania domiarów do zasuw i hydrantów w ciągu ulicy (...). Tymczasem zapis monitoringu pracy pojazdu R. (...), który był w dyspozycji powoda dokumentuje postoje pojazdu w N. i w Ł. pod adresem Zagrodowa 40, co potwierdza doniesienie mieszkańca Ł. o samowolnym wykorzystaniu pojazdu służbowego i czasu pracy do celów prywatnych. Otrzymanie tego oświadczenia powód pokwitował w dniu 21 listopada 2018 r., gdyż od 19 listopada 2018 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Pozwany rozwiązał dyscyplinarnie umowę o pracę również z J. Z. (1) z tożsamyh przyczyn. Nie odwoływał się on jednak od niego.

Powód ma problemy zdrowotnie, związane między innymi z alergią, które skutkują biegunkami, co wiąże się z koniecznością z korzystania z toalety. Zgodnie z orzeczeniem lekarskim z dnia 26 czerwca 2018 r. nie stwierdzono żadnych przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, z zastrzeżeniem konieczności jej wykonywania w ochronnych rękawicach lateksowych. Występują u niego też dolegliwości ze stawami, przez co ma problemy z cięższymi pracami, co stara się uwzględnić przełożony.

Powód pismem z dnia 2 lutego 2018 r. zwrócił się do pozwanego o zweryfikowanie przyznawanych mu premii, które są przez przełożonego bezpodstawnie obniżane, gdzie odniósł się do podziału dokonywania prac pomiędzy pracowników oraz również ich dzielenia, jak również niewłaściwego podejścia i publicznego odnoszenia się do jego problemów zdrowotnych. W okresach wcześniejszych powód występował również o podwyższenie mu wynagrodzenia za pracę. W sierpniu 2018 r. powód został odsunięty od płatnych dyżurów domowych decyzją dyrektora. Zgodnie z Regulaminem Pracy pracownik jest zobowiązany do sumiennego i starannego wykonywania pracy. Na pisemny wniosek może uzyskać zwolnienie z pracy, jeśli nie spowoduje to zakłóceń.

W ocenie Sądu Rejonowego zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który Sąd dokonał ustaleń faktycznych, jest wiarygodny, gdyż jest logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. Nie jest on również, co do szeregu okoliczności, kwestionowany przez strony. W zakresie

w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom, czy też nie miały one żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd I instancji wskazał, iż w oparciu o przepis art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Przesłankami takiego rozwiązania jest wina pracownika oraz ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków. Rozwiązanie umowy na tej podstawie jest możliwe jedynie z winy pracownika, a więc zachowania się w postaci działania bądź zaniechania, które nosi znamiona winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Oprócz bezprawności zachowania pracownika koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 kp jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania. W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się więc wina umyślna oraz rażące niedbalstwo, stanowiące rodzaj winy nieumyślnej wyrażający się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania. Jest to nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i powinien być stosowany wyjątkowo. Przyczyna tego rozwiązania umowy powinna być uzasadniona szczególnymi okolicznościami, która przesądza, że spór toczy się w granicach tego zarzutu i pracodawca traci możliwość powoływania się na inne okoliczności nie wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, które mogłyby uzasadniać zastosowanie trybu z art. 52 kp - wyrok SN z 3 września 1980 r., I PRN 86/1980. Przy czym Sąd nie jest związany oceną zakładu pracy uznającą zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wystarcza, iż zawinione działanie pracownika powoduje samo obiektywnie zagrożenie interesów pracodawcy. Nie musi ono doprowadzać do powstania szkód majątkowych czy też w istotny sposób w ważnej sprawie naruszać interes pracodawcy, powoduje też zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy zob. wyrok SN z dnia 23 września 1997 r. I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396. Sąd Rejonowy wskazał, iż omawiany przepis art. 52 §1 pkt 1 kp nie wskazuje aktualnie przykładów przewinień pracowniczych, które uzasadniają niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, pozostawiając to ocenie pracodawcy, co podlega następnie wskazanej kontroli przez Sąd. Koniecznym jest również dokładne sprecyzowanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy, aby pracownik wiedział z jakich przyczyn pracodawca rozwiązuje z nim umowę o pracę. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Stosownie do treści art. 22 § 1 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem. Ten zaś do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Podstawowym więc obowiązkiem pracownika wynikającym z istoty stosunku pracy jest świadczenie przez niego pracy w czasie do tego wyznaczonym, co wiąże z się z koniecznością stawiania się do pracy w czasie oraz miejscu wyznaczonym przez pracodawcę i wykonywaniem pracy. Sytuacje kiedy pracownik zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy są również określone przepisami prawa pracy, jak dotyczącymi usprawiedliwienia nieobecności. Powyższy obowiązek konkretyzuje również przepis art. 100 § 1 kp, który to nakłada na pracownika obowiązek wykonywania pracy w sposób sumienny i staranny oraz stosowania się do poleceń przełożonych dotyczących pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności do § 2 tegoż przepisu pracownik jest obowiązany do przestrzegania: czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy pkt 1, Regulaminu Pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku pkt 2, przepisów pkt 3 oraz dbałości do dobro zakładu pracy pkt 4. Podnieść należy, iż jak wskazano wyżej pracownik obowiązany jest do sumiennego wykonywania pracy, co jest odzwierciedleniem jego stosunku do wykonywanej pracy. Odnaczający się tą cechą pracownik w pełni wykorzystuje swoje kwalifikacje i zdolności oraz angażuje się w wykonanie realizowanych przez siebie zadań w czasie do tego przeznaczonym. Przy wykonywaniu pracy pracownik powinien wykazywać się należyłą starannością. Oznacza to, że powinien on realizować wyznaczone mu zadania w sposób dokładny, zgodny z ogólnymi wymogami oraz ze wskazówkami i instrukcjami związanymi z rodzajem pracy. Pracownik realizuje obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy, jeśli wykonuje swoje czynności zgodnie z określoną wiedzą, przejawiając przy tym inicjatywę, w celu uzyskania jak najlepszych wyników.

W niniejszej sprawie niespornym jest, iż powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę. Ostatnio wykonywał swoje obowiązki na stanowisku montera konserwatora sieci wodno – kanalizacyjnej. W dniu 9 listopada

2018 r. powód wraz z innym pracownikiem J. Z. (1), będącym również kierowcą pojazdu, w który wyposażył pracowników pracodawca, gdyż powód nie posiadał prawa jazdy. Czynności były bowiem przez pracowników wykonywane w terenie. Pracę w tym dniu rozpoczęli o godzinie 7.00 rano, gdzie najpierw zajęli się czynnościami, które to wcześniej nie były do końca wykonane. Po około godzinie pracy kiedy zaszła potrzeba przywiezienia betonowych słupków, który znajdowały się na terenie zakładu pracy i trzeba było go przywieźć zamiast wrócić do niego udali się na prośbę J. Z. (1) na jego działkę, położoną poza Ł. w miejscowości N.. Po przyjechaniu do N. J. Z. (1) udał się na swoją działkę, gdzie wykonał pewne czynności. Powód pozostał natomiast w tym czasie w samochodzie. Nie zwrócił się do J. Z. (1), aby zawiózł go np. do pracy i sam sobie pojechał na działkę czy też pozostawił w miejscu wykonywanych prac. Czynności te wraz z przejazdem oraz pobytem w N. zajęły im około 40 minut. W tym czasie nie świadczyli więc pracy na rzecz pozwanego. Po powrocie J. Z. (1) do samochodu powód zwrócił się wówczas do niego, aby w drodze do zakładu pracy pojechał przez ulicę (...), gdzie pod nr 40 mieszka jego kolega, który to w tym czasie wykonywał pewne prace i potrzebował pomocy. J. Z. (1) dostosował się również do prośby powoda i razem pojechali pod powyższy adres, gdzie spędzili około 14 minut. Powód po rozmowie z kolegą i zobaczeniu wykonywanych prac stwierdził, iż pożyczycy mu swoją pilarkę, którą akurat miał w pracy. Przywiezie mu ją po śniadaniu kiedy to będzie jechał na dalsze wykonywanie czynności, które zostały przerwane po godzinie 8 rano. Po tej wizycie w trakcie której nie świadczyli również pracy pojechali do zakładu pracy, gdzie mieli przerwę śniadaniową. Powód wziął po przerwie swoją pilarkę, jak i inne rzeczy konieczne do dalszego wykonywania pracy, które zostały przerwane. Następnie wsiedli do samochodu i udali się najpierw ponownie do kolegi powoda, któremu powód pożyczył pilarkę, gdzie również obaj opuścili samochód. W tym czasie kolega powoda dokonał przecięcia rury, po czym opuścili jego posesję. Powód skorzystał jednak jeszcze z toalety. U kolegi powoda spędzili kolejne 12 minut, nie świadcząc dalej pracy przerwanej po godzinie ósmej rano. Następnie dopiero pojechali do miejsca wykonywania pracy, po godzinie 11.00, gdzie o godzinie 12.00 zastał ich przełożony kiedy to oczekiwali na przyjazd koparki. W trakcie dwukrotnej więc bytności u kolegi powoda nie wykonywali również pracy na rzecz pozwanego. Wskazuje to, iż od chwili rozpoczęcia pracy, od godziny 7.00 rano do godzin południowych w tym dniu trzy razy doszło bez żadnych uzasadnionych podstaw do przerwania przez nich świadczenia pracy na rzecz pozwanego, a więc naruszenia podstawowego ich obowiązku wskazanego powyżej, wynikającego z istoty łączącego strony stosunku pracy, co stanowi ciężkie naruszenie. Zajmowali się bowiem innymi zupełnie sprawami, niż wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy, co miało miejsce do godzin południowych. Powód, jak i J. Z. (1) nie zwrócili się również do pozwanego o chwilowe zwolnienie ich z obowiązku świadczenia pracy celem załatwienia w godzinach pracy spraw prywatnych. Nie poinformowali również o tym po powrocie do pracy, w tym w czasie spotkania z przełożonym, kiedy ich kontrolował. Nie wskazali, mieli przerwy w świadczeniu pracy, w trakcie których załatwiali inne sprawy, jak również jakie były tego przyczyny. Podnieść należy, iż pozwany dowiedział się o pobycie powoda i J. Z. (1) na ulicy (...) w związku z przyjściem M. B. (2), zięcia kolegi powoda i chciał się dowiedzieć czy miało miejsce zgłoszenie awarii pod powyższym adresem i zostały zlecone tam jakieś prace, które skutkowałyby uzasadnionym pozbawieniem go ogrzewania. Po uzyskaniu informacji, że nic takiego nie miało miejsca, po godzinie 15.00, do której to pozwany zakład normalnie pracuje sprawdził czy powód był w danym dniu w pracy. W związku z ochroną danych osobowych nie mógł uzyskać od pracodawcy takiej informacji. Spowodowało to, iż następnie wniósł formalną skargę, w której to przedstawił własny przebieg zdarzeń. Kierownik powoda sporządził również notatkę, gdzie dysponował już danymi z monitoringu systemu (...), zainstalowanego w pojeździe, którym poruszał się w danym dniu powód i J. Z. (1), co przytoczono powyżej. (...) ten wskazywał lokalizację pojazdu, która to wykazała, iż miały miejsce dwie przerwy w świadczeniu pracy przez powoda i J. Z. (1) przy ulicy (...), gdzie przebywali za każdym razem ponad 10 minut. Doszło również do wyjazdu poza teren Ł. do N., gdzie miał miejsce również postój, co zajęło pracownikom około 40 minut. Sąd wskazał, iż powód, neguje dopuszczalność skorzystania przez pracodawcę z urządzenia (...), co przytoczono powyżej. Wskazane jednak powyżej przerwy w świadczeniu pracy ze strony powoda i drugiego z pracowników miały faktycznie miejsce, gdyż dwukrotnie byli u kolegi powoda, jak również raz w N., do której też obaj pojechali. Sąd podkreślił też iż powód negował też w swoich pismach wyjazd i pobyt w N.. W treści pozwu odnosił się jedynie również do jednego pobytu u swojego kolegi przy ulicy (...). Nie wskazał, iż był tam wraz z J. Z. (1) dwukrotnie. W konsekwencji w toku postępowania sam przyznał, iż faktycznie był dwukrotnie na ulicy (...) u swojego kolegi, jak również rzeczywisty cel tych wizyt. Pojechał również z J. Z. (1) do N., gdzie spędził czas w samochodzie, kiedy drugi pracownik wykonywał jakieś czynności na swojej działce, choć powinni byli obaj w tym czasie świadczyć pracę. Powód nie podjął ze swej strony również żadnych czynności, aby nie doszło do tego.

Potwierdził to również świadek J. Z. (1). Z wypowiedzi powoda wynika wręcz samowolne robienie sobie przerw w pracy przez pracowników, w trakcie których załatwiają sobie swoje sprawy prywatne czy też towarzyszą w załatwianiu ich kolegom. Traktowanie tego również jako czegoś normalnego i naturalnego wśród pracowników pozwanej. Skarga dopiero złożona przez M. B. (2) związana z odcięciem mu przez jego teścia centralnego ogrzewania z udziałem powoda wykazała tego typu zachowania, jak również podejście pracowników do świadczenia pracy. Zdaniem powoda, jak i J. Z. (1) nic bowiem nie stało się, choć wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę. Sąd podniósł, iż w przeciwnym wypadku powyższe zdarzenia i zachowania z udziałem powoda i J. Z. (1) związane z nieświadczeniem przez nich pracy w godzinach do tego wyznaczonych nie zostałyby ujawnione. Wskazuje to również na nieuprawnione korzystanie przez nich z pojazdu, niezależnie od tego który z nich był kierowcą oraz czy posiadał faktycznie prawo jazdy. Podkreślenia w tym miejscu wymaga również, iż powód, jak i J. Z. (1) nie spędzili kilku godzin pod adresem Zagrodowa nr 40, jak również nie wykonywali odpłatnie w tym czasie jakichś czynności na rzecz kolegi powoda. Okoliczności takie nie zostały nie tylko podniesione w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, jak również nie potwierdził ich zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Nie mają tym samym znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Wskazać należy, iż takie twierdzenia świadka M. B. (2) wynikały zapewne z tego, iż prace wykonywane przez jego teścia trwały kilka godzin, co jedynie słyszał. Nie był bowiem bezpośrednim ich obserwatorem. Skutkowało one również pozbawieniem go centralnego ogrzewania. Obecność powoda i J. Z. (1) u jego teścia, kolegi powoda nie jest sporna obecnie. W treści pozwu powód wskazał również, że zatrzymał się u swojego kolegi przy ulicy (...) kiedy to jechał do miejsca wykonywania pracy, która to droga była bezpieczniejsza, co wiązało się również wyłącznie z koniecznością niezwłocznego skorzystania przez niego z toalety. Wystąpiła u niego bowiem biegunka wynikająca z problemów zdrowotnych - alergicznych, znanych pozwanemu. Pozwany nie zapewnił mu bowiem, jak i innym pracownikom w miejscu wykonywania czynności odpowiednich warunków sanitarnych. Nie miał więc innej możliwości, jak skorzystać z pomocy kolegi. W ocenie Sądu w całości okoliczności sprawy nie można uznać za wiarygodne tych twierdzeń powoda. Są one nielogiczne, niespójne, sprzeczne zasadami doświadczenia życiowego, a zwłaszcza też wypowiedziami powoda złożonymi w toku niniejszego postępowania, gdzie przedstawił odmienną wersję zdarzeń, choć skorzystać miał z toalety. Wynika z nich bowiem wprost, iż pod adresem przy ulicy (...) przebywał w tym dniu, nie jeden raz, co wskazywał właśnie w pozwie, ale dwukrotnie. Jednocześnie cel wizyt tych był zupełnie inny. Pierwszy raz podjechał pod ten adres w związku z prośbą kolegi o pomoc, gdzie jak sam wskazał nie korzystał z toalety. Drugi raz podjechał do niego celem przywiezienia mu pilarki, której to przywóz zaproponował mu podczas pierwszej wizyty. W tym czasie dopiero miał skorzystać z toalety u niego, czego Sąd nie neguje. Nie było to więc związane z występującymi u powoda w tym dniu problemami zdrowotnymi i, że jedynie w tym celu zatrzymał się u M. B. (1), jak wskazywał. Podnieść należy, iż świadkowie zarówno J. Z. (1) oraz M. B. (1) wskazywali odmiennie. Powód miał bowiem skorzystać z toalety przy ulicy (...) podczas pierwszego postoju, co nie miało miejsca zgodnie z twierdzeniami powoda, który wręcz wykluczył to. Powód twierdził również, iż w tym dniu w związku z problemami zdrowotnymi udał się za potrzebą podczas postoju w N.. Jednocześnie wskazywał, iż nie opuszczał jednak pojazdu w tym czasie, gdzie jedno wyklucza drugie. Przeczy to twierdzeniom zawartym w pozwie wskazanym powyżej.

W ocenie Sądu I instancji takie twierdzenia powoda są wyrazem przyjętej przez niego linii obrony przed ujemnymi skutkami, których w żadnym razie nie wykazał, a wręcz zaprzeczył im, przedstawiając odmiennie przebieg zdarzeń. Powód również wskazywał jak wygląda jego sytuacja w razie wystąpienia biegunki, co również zasadniczo wyklucza faktyczne jej wystąpienie w danym dniu, co przyjął jako linię obrony. W sytuacji, gdyby faktycznie po stronie powoda występowała w tym dniu tego typu dolegliwość, która wiązała się z koniecznością nagłego udania się do toalety, gdyż praktycznie zdążył wyjechać z zakładu pracy wykazałby to bez wątpliwości, co jednak nie miało miejsca. W tym czasie jechał już bowiem do kolegi zawieźć mu pilarkę, co uzgodnił z nim wcześniej podczas pierwszej wizyty. Z wypowiedzi świadków wynika również chęć przedstawienia w nieudolny sposób zdarzeń w sposób korzystny dla powoda, które to miały uzasadniać zatrzymanie się u kolegi powoda przy ulicy (...), które to nie korespondują z wypowiedziami samego powoda oraz innymi zgromadzonymi w sprawie dowodami. Świadkowie ci wskazywali bowiem, iż powód skorzystał z toalety podczas pierwszej wizyty, czemu ten zaprzeczył. Świadek J. Z. (1) wskazywał też, iż powód nie za bardzo chciał jechać z nim do N.. Ze zgromadzonego w sprawie materiału wynika jednak, w tym wypowiedzi powoda, że pojechał jednak, gdzie spędził czas siedząc sobie w pojeździe.

Reasumując w ocenie Sądu I instancji ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika wprost, iż powód w dniu 9 listopada 2018 r. nie świadczył pracy w okresach wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu z nim umowy pracę z własnej woli, choć był w tym czasie zobowiązany do tego. Czynił to również w pełni świadomie. Takie przerwy w świadczeniu przez niego pracy w czasie do tego przeznaczonym, w których załatwiał on czy inni pracownicy inne swoje sprawy niezwiązane z pracą były w czymś normalnym. Nie było to według niego nic złego. Nie zauważa, iż do godzin południowych przez ponad godzinę z przerwami naruszał swój podstawy obowiązek wynikający ze stosunku pracy, w postaci świadczenia pracy, co uzasadniało dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę. Stanowiło to ciężkie naruszenie więc podstawowych obowiązków pracowniczych wbrew jego twierdzeniom. Po stronie powoda nie wystąpiły żadne okoliczności uzasadniające wystąpienie takich przerw bez zgody pracodawcy. Na pewno nie stanowiła przyczyn ich sytuacja zdrowotna powoda w tym dniu, iż musiał jedynie z powodu biegunki zatrzymać się raz u kolegi, gdyż pracodawca nie zapewnia mu stosownych warunków w tym zakresie, w miejscu świadczenia pracy. Powód tłumaczył również, iż pojechał do N., gdyż uległ koledze. Nie stało się jednak nic złego, choć nie świadczył pracy w tym wypadku przez 40 minut. Nie zauważa, iż doszło do nieuzasadnionego zużycia paliwa pracodawcy na trasie z Ł. do N. wraz z powrotem. Następnie pojechał dwukrotnie do kolegi na ulicę (...), gdyż chciał mu pomóc, choć wiedział, że przecież jest w tym czasie pracy i ma obowiązki do wykonania. Pomija w swoich wypowiedziach, iż faktycznie nie świadczył pracy ponad godzinę załatwiając inne sprawy w godzinach pracy od 7.00 rano do południa, gdzie miał również w międzyczasie przerwę śniadaniową. Pracował więc niewiele. Wskazuje to na zawinione umyślnie naruszenie podstawowych obowiązków uzasadniających dyscyplinarne zwolnienie go z pracy, do tego ciężkie.

W ocenie Sądu Rejonowego w całokształcie okoliczności sprawy powód nie wykazał również, co podnosił w toku postępowania, iż w rzeczywistości został zwolniony z innych przyczyn niż zostały wskazane we wręczonym mu oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Powoływał się bowiem, iż przyczyną ustania stosunku pracy mogła być jego wcześniejsza działalnością związkowa, gdzie bronił pracowników czy też obecne zaangażowanie polityczne, jak również relacje i nastawienie przełożonego. Występowanie o wyższe wynagrodzenie. W ocenie Sądu choć nie ulega wątpliwości, iż pod adresem powoda w związku z jego dolegliwościami mogły pojawiać się niestosowne żarty, wynika to również z wypowiedzi jego kierownika. Powód mógł mieć również jakieś nie do końca prawidłowe relacje z przełożonym. Nie mniej normalnie funkcjonowali. Świadek D. M. wskazał, iż z powodu wieku i problemów zdrowotnych kierował powoda do lepszych prac, co następnie wpływało na wysokość jego premii, z czym powód nie zgadzał się, o czym informował dyrektora. Wnosił również o przyznaniu mu wyższego wynagrodzenia. W sytuacji, gdyby powyżej wskazywane okoliczności miały stanowić zgodnie z twierdzeniami powoda podstawę ustania stosunku pracy wówczas do jego rozwiązania doszłoby wcześniej, co nie miało miejsca. Powód nie prowadzi choćby od dawna działalności związkowej. Zwracał się również wcześniej kilka razy o podwyżki. W ocenie Sądu powyższe stanowi jedynie również wyraz przyjętej linii obrony, niczym nie uzasadnionej

W ocenie Sądu Rejonowego nie ma znaczenia w realiach sprawy, iż pozwany w związku z niewykonywaniem pracy przez powoda nie poniósł szkody majątkowej, gdyż zostały wykonane przez powoda i J. Z. (1) wyznaczone im zadania na ten dzień. Nie zauważa, iż przy liczbie przerw w ciągu połowy dnia pracy istniało realne zagrożenie w interesów pozwanego, w tym zakresie. Doszło również do nieuzasadnionego zużycia paliwa na przejazd choćby do N. i powrót. W realiach sprawy zdaniem Sądu I instancji możemy mówić również o szkodzie wizerunkowej, czego powód nie zauważa w żadnym razie. W czasie godzin swojej pracy podjeżdżał służbowym pojazdem, do tego oznaczonym w różne miejsca, w których nie powinien był przebywać. Podczas postoju w N. siedział sobie w pojeździe, jego kolega zaś wykonywał czynności na prywatnej działce. Podczas pobytu na ulicy (...) udał się ponownie na prywatną posesję. W czasie drugiej z tych wizyt wyjął z samochodu sprzęt, co wskazywało, że jest on służbowy, co widział M. B. (3), choć stanowił jego własność. Poprzez jego udostępnienie koledze doszło do odcięcia rury doprowadzającej centralne ogrzewanie do mieszkania M. B. (2). Przez to jego rodzina w listopadzie w następstwie konfliktów rodzinnych została pozbawiona ogrzewania, gdzie jedno z dzieci miało ponad dwa lata. Uzasadniało to również twierdzenia świadka M. B. (2) w zakresie wykonywania odpłatnego prac w czasie pracy na rzecz innych osób. W ocenie Sądu były pełne podstawy do rozwiązania umowy o pracę z powodem w omawianym trybie, który to w pełni świadomie nie wykonywał pracy, a więc podstawowego swego obowiązku wynikającego z istoty stosunku pracy. Miało to miejsce w tym dniu nie tylko raz w czasie od 7.00 rano do południa, ale trzykrotnie. Przerwy nie były również niczym uzasadnione np. jakimiś

szczególными okolicznościami zdrowotnym, choć takie bezpodstawnie, jak wynika z akt sprawy powód próbował wykazać.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu naruszenia obowiązku pracowniczego przez powoda za ciężkie, pomimo że stan faktyczny przyjęty za podstawę orzeczenia nie dawał ku temu podstaw, w tym m.in. przepis ten zastosowano pomimo tego, że - przyjmując winę umyślną powoda - nie ustalono, aby powód swoją świadomością i wolą obejmował nie tylko naruszenie przez siebie podstawowych obowiązków pracowniczych, ale także wyrządzenie pracodawcy istotnej szkody lub spowodowanie stanu zagrożenia jej wyrządzenia,

2. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 233 § 1 kpc, poprzez dokonanie częściowo dowolnej, a nie swobodnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego skutkującej - m.in. wbrew wskazaniom doświadczenia życiowego - nietrafnym przyjęciem, że zaistniała wymagana w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przesłanka winy powoda oraz, że istniało realne zagrożenie interesów pracodawcy (lub ewentualnie naruszenie tych interesów), oraz co do zgodności przyczyny wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę ze stanem faktycznym, a nadto poprzez brak wszechstronnego rozważenia całokształtu materiału dowodowego, z pominięciem niektórych dowodów lub ich części oraz wynikających z nich faktów, które dodatkowo, wespół z innymi ustalonymi faktami, powinny jednoznacznie wykazać, że zastosowanie przez pracodawcę najsurowszej sankcji w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było w świetle całokształtu okoliczności sprawy nieadekwatne do tych okoliczności, a tym samym niezasadne i niezgodne z prawem.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

a) uznanie dokonanego przez pozwanego rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia (pismo z 16 listopada 2018r.) za niezgodne z prawem i przywrócenie powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,

b) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu przed Sądem pierwszej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego i opłaty skarbowej, wg norm przepisanych,

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w tym postępowaniu, wg norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 5 listopada 2019 r. pełnomocnik powoda poparła apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o jej oddalenie jako całkowicie bezzasadnej.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa.

Art. 52 § 1 kp. stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Konstrukcja ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma charakter złożony, w tym znaczeniu, że tworzą ją zarówno elementy obiektywne, jak i subiektywne. Te pierwsze odnoszą się do bezprawności zachowania polegającej na pogwałceniu podstawowych obowiązków oraz skorelowanego z tym naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy. Z kolei aspekt subiektywny to podmiotowa wadliwość zachowania pracownika wynikająca z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Istotnym zagadnieniem dla wykładni wskazanego przepisu jest, więc rozumienie pojęcia winy. Zgodnie z tradycyjnym ujęciem rozróżnia się w niej element obiektywny i subiektywny. Ten pierwszy polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności, poprzez naruszenie obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie, albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie, przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Ze względu na fakt, że ustawodawca nie wprowadza w tej materii żadnych podziałów, uprawniona jawi się konstatacja, że w art. 52 § 1 k.p. chodzi zarówno o winę umyślną, jak i nieumyślną. W tym kontekście na aprobatę zasługuje pogląd sformułowany w wyroku SN z dnia 11 września 2001 r. (I PK 634/00 OSNP 2003, nr 16, poz. 381; por. też wyrok SN z dnia 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, LEX nr 603762), zgodnie z którym w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo (Por. wyrok SN z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/99, LEX nr 585689, t. 4.) - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Dlatego też sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością, nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, nr 7-8, poz. 98; por. też wyrok SN z dnia 11 lutego 2008 r., II PK 165/07, LEX nr 448851). Aby naruszenie pracowniczego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy (lojalności wobec pracodawcy) uznać za podstawę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP, konieczne jest, aby naruszenie to było ciężkie. Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonywana z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W szczególności ocena ta musi uwzględniać zakres winy pracownika polegającej na jego złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie, przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnosić nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Oprócz bezprawności działania warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP jest zatem stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Postawienie pracownikowi zarzutu rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, którego konsekwencją miałyby być utrata zaufania uniemożliwiająca jego dalsze zatrudnienie i uzasadniająca rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, wymaga zatem wykazania nie tylko naruszenia przez pracownika jego podstawowego obowiązku pracowniczego oraz zagrożenia interesów pracodawcy, ale także wysokiego stopnia subiektywnego zawinienia (natężenia złej woli) pracownika. /wyrok SN - Izba Pracy z dnia 27-01-2014 III PK 57/13 L./ Przy tym nie należy tracić z pola widzenia, iż konsekwencją bezprawnego i zawinionego zachowania pracownika nie musi być rzeczywista szkoda albo utrata spodziewanych korzyści. Wystarczy, że na tle obiektywnie istniejących okoliczności zaistniało potencjalne, choć skonkretyzowane zagrożenie dla niezakłóconego funkcjonowania pracodawcy (por. odpowiednio uzasadnienie wyroku SN z dnia 15 kwietnia 1999 r. I PKN 12/99 OSNP 2000/12/467, M.Prawn. 2000/9/550.). Interesowi pracodawcy nie można nadto sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody. Szkoda może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego. /II PK 321/17 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 27-03-2019, II PK 233/17 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 06-12-2018/ Reasumując przyczynami rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyr. SN z 23.9.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). Mogą być

one zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli przy tym można przypisać pracownikowi niesumienność bądź nierzetelność lub nieuczciwość albo niełojalność powodującą utratę zaufania pracodawcy do pracownika i niemożność dalszego zatrudnienia w zakładzie pracy.

Z kolei art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266).

Ramy swobodnej oceny dowodów są zakresłone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i doszedł do trafnego wniosku, iż w przedmiotowej sprawie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się zaś w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. W apelacji zostały wskazane poszczególne okoliczności o treści dla strony powodowej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powoda. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych okoliczności. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła posłużyć dla oceny prawidłowości dokonanego zwolnienia.

W szczególności nieuprawnionymi są zarzuty apelacji wskazujące na nieprawidłowe zakwalifikowanie zachowania powoda jako naruszające obowiązki pracownicze – czemu w apelacji skarżący zdaje się już nie zaprzeczać, ale naruszające je w sposób ciężki zawiniony z istotnym zagrożeniem dla interesów pracodawcy.

W ocenie Sądu wbrew zapatrywaniom apelacji powyższe wynika wprost z poczynionych prawidłowo w sprawie ustaleń. Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż co bezsporne, powód samowolnie wykonując czynności z pracą niezwiązane – udając się z współpracownikiem na jego działkę w miejscowości N. samochodem służbowym, oraz udając się do kolegi w celu udzielenia mu ewentualnej pomocy a następnie dostarczenia sprzętu mu potrzebnego, który powód miał w pracy a który był jego prywatną własnością wprost sprzeniewierzył się obowiązkowi pracowniczemu wynikającym z art. 100 kp tj obowiązkowi sumiennego starannego wykonywania pracy, oraz obowiązkowi przestrzegania czasu ustalonego w zakładzie przy oraz obowiązującego go regulaminu pracy. Podnieść należy iż

pracownik obowiązany jest stawiać się do pracy w stanie gotowości do jej wykonywania, to znaczy, aby należycie i sumiennie wypełniać swe obowiązki, wykonując rzetelnie i efektywnie swą pracę. (...) tego obowiązku przeczy samowolne opuszczenie pracy które może uzasadniać rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (wyr. SN z 6.2.1997 r., I PKN 72/96, OSNAPiUS 1997, Nr 23, poz. 460). Przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, należy wziąć pod uwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (wyr. SN z 1.10.1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998, Nr 14, poz. 424). Sąd Okręgowy wbrew argumentacji podniesionej w apelacji zgadza się z oceną Sądu I instancji iż wskazane naruszenie miało charakter zawiniony. Powód świadomie wbrew ciążącemu na im obowiązki wykonywania pracy powierzonej w terenie, wraz z kolegą bez zgody przełożonego oddalił się z wskazanego miejsca jadąc najpierw na działkę współpracownika w miejscowości N. a następnie dwukrotnie udając się w celach prywatnych do swojego znajomego. Powód samowolnie zaprzestał pracy, choć nie zachodziły żadne nadzwyczajne okoliczności – takich w procesie ostatecznie nie wykazano – usprawiedliwiający ten stan rzeczy. Powód jawnie lekceważąc spoczywające nim obowiązki postąpił wbrew oczekiwaniom pracodawcy dotyczącym wykonywania pracy w konkretnym czasie i miejscu. Jednocześnie powód robiąc sobie łącznie ponad godzinną - 67 minutową jak sam podaje w apelacji - przerwę w świadczeniu pracy jednocześnie nie widział nic nagannego w swym własnym zachowaniu. Powód nad wyraz lekceważąco podchodził do sposobu w jakim pracę miał wykonywać nie widząc nic nagannego w wykonywaniu prywatnych czynności w czasie przeznaczonym na pracę. Tymczasem bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia, zagrażająca istotnym interesom pracodawcy, uzasadnia rozwiązanie bez wypowiedzenia (wyr. SN z 12.6.1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998, Nr 11, poz. 323), również bez potrzeby uprzedniego stosowania kar porządkowych (wyr. SN z 3.4.1997 r., I PKN 40/97, OSNAPiUS 1997, Nr 23, poz. 465).

Wbrew zapatrywaniom skarżącego w okolicznościach sprawy nie sposób dojść również do przekonania powód nie miał świadomości ani złej woli wyrządzenia pracodawcy szkody lub stworzenia niebezpieczeństwa jej wyrządzenia, nadto nie wystąpiły żadne aspekty zagrożenia interesów pracodawcy - praca jaką zlecono powodowi na ten dzień była bowiem wykonana, przerwa w pracy była nieznaczna i nie odpowiadała wskazaniom pozwanego w tym przedmiocie, zużycie paliwa wynikające z użycia samochodu służbowego było niewielkie i pozostawało wyłącznie w związku przyczynowo skutkowym z działaniem J. Z., nie było też szkody wizerunkowej bowiem powód nie wykonywał żadnych prac na rzecz innego podmiotu w czasie pracy.

W ocenie Sądu powyższe argumenty jako nastawione tylko i wyłącznie na obronę stanowiska procesowego strony powodowej a nie znajdujące żadnego odzwierciedlenia w rzeczywistości, nie zasługują na uwzględnienie. Podnieść należy, iż powód opuszczając świadomie miejsca pracy winien liczyć się z negatywnymi konsekwencjami tego stanu rzeczy. Tymczasem powód jako pracownik całkowicie ignorował następstwa swojego działania. Abstrahując już od faktu czy oddalając się z miejsc wykonywania prac, które były mu powierzone powód ryzykował ich niewykonanie czy nie, podnieść należy, iż powód przestał pozostawać w dyspozycji pracodawcy co już samo w sobie w świetle łączącego strony stosunku pracy i wynikającego z niego obowiązku wykonywania pracy na rzecz pracodawcy stanowiło naruszenie jego istotnych interesów i skutkowało skonkretyzowanym zagrożeniem dla niezakłóconego funkcjonowania pracodawcy – brak spodziewanej przez pozwanego obsady pracowniczej w miejscu wykonywania prac powierzonych powodowi. Powyższej oceny nie zmienia też fakt iż w istocie po stronie pracodawcy nie wystąpiła istotna szkoda majątkowa. Istotne znaczenie ma bowiem również interes niematerialny, a w ten element niewątpliwie zachowanie powoda godziło. Powód nie dbał bowiem w ogóle o dyscyplinę pracy -akceptacja zaś braku takiego poszanowania mogłaby negatywnie wpływać na morale i dyscyplinę pracy pozostałych zatrudnionych. Powód nie liczył się z poszanowaniem majątku pracodawcy, godził się na użytkowanie samochodu służbowego bez wiedzy i zgody pracodawcy niezgodnie z jego celem tj. stricte do wykonywania pracy. Nadto nie dbał o dobre imię pracodawcy udając się do kolegi z przysługą – dostarczając mu prywatną piłarkę w godzinach pracy narażając pracodawcę choćby na bezzasadne zarzuty uczestnictwa jego pracowników przy pracach wynikających z prywatnych konfliktów osób trzecich. Zagrożenie interesów pracodawcy wbrew stanowisku apelującego miało więc wymiar konkretny realny i istotny.

W ocenie Sądu Okręgowego bez wpływu na wynik rozstrzygnięcia pozostają też okoliczności takie jak to, że powód był długoletnim pracownikiem pozwanego, który dotychczas nienagannie wykonywał swą pracę, iż powód w chwili

zwolnienia go z pracy był niemal wieku ochronnym, nadto okoliczność, iż regulamin pracy przewidywał mniej surowe sankcje za takie naruszenia.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest prawem pracodawcy, z którego może on skorzystać w sytuacji, gdy w jego ocenie okoliczności sprawy uzasadniają sięgnięcie po tę formę zakończenia bytu prawnego stosunku pracy. Przy tym nawet jednorazowy przypadek dokonania nadużyć stanowiących ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uprawnia pracodawcę do zastosowania tego typu zwolnienia, bez względu na dotychczasową nienaganną pracę zwalnianego pracownika (por odpowiednio wyr. SN z 17.9.1984 r., I PRN 122/84, OSNCP 1985, Nr 5–6, poz. 75). Samowolne opuszczenie miejsca pracy może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych według art. 52 § 1 pkt 1 KP nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje samowolne opuszczenie pracy jako uchybienie uzasadniające zastosowanie kary porządkowej (wyr. SN z 22.12.1998 r., I PKN 507/98, OSNAPiUS 2000, Nr 4, poz. 132). Przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika pracodawca nie ma obowiązku wysłuchania pracownika i powiadomienia go o zamiarze rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP (wyr. SN z 19.5.1997 r., I PKN 172/97, OSNAPiUS 1998, Nr 8, poz. 242). Tym samym powyższe okoliczności nie mogą rzutować na ocenę legalności dokonanego zwolnienia.

Brak też podstaw do uznania, iż o zasadności zwolnienia zadecydowały inne względy niż te wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, to jest pretensje powoda kierowane do pracodawcy w związku wypłatą należnego mu wynagrodzenia, jego wcześniejsza działalność związkowa. Podnieść należy że w toku przedmiotowego postępowania pracodawca wykazał iż przyczyna decydująca o zwolnieniu powoda jest prawdziwa i uzasadniona. Tym samym poszukiwanie innych podstaw tego stanu rzeczy - nie znajduje żadnego usprawiedliwienia.

Legalności dokonanego zwolnienia nie podważa też podnoszony w apelacji fakt ewentualnego braku uprawnień pracodawcy do stosowania monitoringu. Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż fakt opuszczenia miejsca pracy przez powoda został w procesie wykazany za pomocą innych jeszcze dowodów i ostatecznie powód tym okolicznościom nie zaprzeczał. Nadto zainstalowany w samochodzie (...) nie stanowi monitoringu pracy pracownika a jedynie daje możliwość lokalizacji samochodów firmowych co stanowi uprawniony sposób ochrony mienia pracodawcy. W konsekwencji nie jest to argument zmieniający ocenę, iż powód w sposób ciężki zawiniony naruszył swe podstawowe obowiązki pracownicze. Skuteczność dokonanego zwolnienia z uwagi na ten stan rzeczy nie może być więc kwestionowana.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji nie zasługiwał na uwzględnienie. Sąd Rejonowy w sposób właściwy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i na tej podstawie trafnie wywiódł, iż zwolnienie dyscyplinarne powoda było uzasadnione.

Zaskarżony wyrok odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

Przewodniczący: Sędziowie:

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda.

25 XI 2019 roku.