

Sygn. akt IV P 82/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 czerwca 2020 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: A. S., K. P.

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 18 czerwca 2020 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa R. Ś.

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

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

- 1. przywraca powoda R. Ś. do pracy w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na poprzednich warunkach,**
- 2. oddala powództwo w pozostałej części;**
- 3. znosi wzajemnie koszty procesu pomiędzy stronami;**
- 4. nakazuje pobrać od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę 4.970,96 zł (cztery tysiące dziewięćset siedemdziesiąt złotych dziewięćdziesiąt sześć groszy) tytułem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych.**

Sygn. akt IV P 82/19

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 9 września 2019 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P., powód R. Ś., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wnosił o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 13.620,00 zł oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu zaprzeczył, aby istniały przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, bowiem nie spał w godzinach pracy, co miało skutkować brakiem nadzoru nad podległymi pracownikami. Podał, że tego dnia źle się poczuł, zakreśliło mu się w głowie i na chwilę się położył.

W odpowiedzi na pozew z dnia 4 października 2019 roku pozwana Spółka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła

o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana podała, że oświadczeniem z dnia 20 sierpnia 2019 roku rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia

z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych pracowniczych, polegającego na spaniu w godzinach pracy na gąsienicy maszyny na terenie Zakładu (...) w dniu 13 sierpnia 2019 roku, co skutkowało brakiem nadzoru nad podległymi pracownikami. Nadto podniosła, że przed wręczeniem powodowi oświadczenia, prezes zarządu okazał mu zdjęcie, na którym widać, jak powód leży na gąsienicy, a powód nie zaprzeczył, że spał, ani nie podał, że źle się poczuł. Także pracownicy podlegli powodowi zaprzeczyli, aby ktokolwiek udzielał powodowi pomocy, nie widzieli, aby powód takiej pomocy potrzebował. Podali, że po dokonaniu podziału pracy przez powoda na początku dniówki w ogóle go nie widzieli ani nie słyszeli, nie nadzorował ich pracy, nie wydawał im poleceń.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

R. Ś. został zatrudniony w pozwanej (...) Spółce

z ograniczoną odpowiedzialnością w P. od dnia 18 stycznia 2005 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony,

a następnie na czas określony. Pracował w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku majstra konstrukcji stalowych, a ostatnio na stanowisku majstra konstrukcji stalowych – technologa, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.740,00 zł. Powód posiada wykształcenie wyższe.

(okoliczności bezsporne)

R. Ś. podporządkowani byli bezpośrednio pracownicy brygad mechanicznych. Zakres obowiązków powoda został określony na piśmie. Do obowiązków ogólnych powoda należało m. in. rzetelne, sumienne i efektywne wykonywanie zadań, stosowanie się do zewnętrznych i wewnętrznych aktów normatywnych, obowiązujących u pracodawcy, przestrzeganie obowiązującego czasu pracy, dbałość o mienie pracodawcy, przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa, dbałość

o należyte zabezpieczenie narzędzi, urządzeń. Do szczegółowych obowiązków powoda należało m. in. wykonywanie wszelkich robót i dozór nad tymi robotami na terenie Zakładu (...) zgodnie z Planem (...) Zakładu (...), Dokumentem (...) i (...), znajomość i przestrzeganie Planu (...), Prawa Geologicznego i Górniczego, innych przepisów i zarządzeń oraz postanowień dotyczących wykonywania zadań w Zakładzie (...). Do obowiązków powoda, jako osoby dozoru ruchu, należało m. in. bieżące prowadzenie dokumentacji prac, współudział w protokolarnym przejęciu prac od inwestora i odpowiednie zabezpieczenie terenu prowadzenia prac, bieżące prowadzenie prac zgodnie

z projektem technicznym, przepisami bhp oraz ppoż., koordynowanie i prowadzenie działań zapewniających przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia podczas wykonywania robót, wstrzymanie robót

w przypadku stwierdzenia możliwości powstania zagrożenia, realizacja zaleceń wpisanych do dziennika budowy, książki raportowej, książki ruchu maszyny, zgłoszenie inwestorowi do sprawdzenia lub odbioru wykonywanych robót, współudział w przygotowaniu dokumentacji powykonawczej obiektu i zgłoszeniu obiektu do odbioru.

/dowód: zakres czynności – część B akt osobowych powoda/

W dniu 13 sierpnia 2019 roku R. Ś. rozpoczął pracę

o godzinie 7.00. Najpierw udał się z pracownikami na plac budowy koparki K-37 na terenie odkrywki S.. Pod nadzorem powód miał również wózek zrzutowy na placu budowy koparki. Następnie udał na stację napędową Z-301, oddaloną od koparki o około 5 kilometrów. Na tej stacji pracownicy zajmowali się wymianą bębnow i belki napinania oraz jej modernizacją. Po przybyciu na miejsce powód przydzielił pracę poszczególnym pracownikom i około godziny 8.15-8.20 przystąpili oni do wykonania zadań. 13 sierpnia 2019 roku był szesnastym z kolei dniem pracy powoda

bez dnia wolnego. W tym dniu temperatura powietrza wynosiła 23-24°C, a praca odbywała się przy konstrukcjach stalowych w pełnym słońcu. Odczuwalna temperatura była wyższa. Na placu budowy nie było baraku, ani innego pomieszczenia. Osobą wyznaczoną do zastępowania powoda w tym dniu był przodowy Ł. M..

/dowód: zeznania powoda R. Ś. – nagranie rozprawy z dnia 12.12.2019r., 00:04-00:32 – protokół elektroniczny – k. 28 w zw. z nagraniem rozprawy z dnia 12.03.2020r., 03:32-02:47– protokół elektroniczny – k. 42, zeznania świadków: Ł. M. - nagranie rozprawy z dnia 12.03.2020r., 01:22-01:40 – protokół elektroniczny – k. 42; P. Z. – nagranie rozprawy z dnia 12.03.2020r., 02:16-02:30 – protokół elektroniczny – k. 42/

Około godziny 10.00 powód poszedł z tyłu stacji aby zobaczyć, w jaki sposób będzie wprowadzana lina do belki napinania. Tam źle się poczuł

i zakręciło mu się w głowie. R. Ś. miał wcześniej problemy

z ciśnieniem i podwyższonym poziomem cukru. Najpierw powód usiadł,

a następnie położył się na płytach gaśienicy. W tym czasie Ł. M. zszedł z maszyny po narzędzia i zauważył R. Ś., kiedy podnosił się w okolicy gaśienicy. Podeszedł do niego, sprawdzić co się stało i wtedy powód powiedział mu, że źle się poczuł. R. Ś. nie chciał zgłaszać tej sytuacji przełożonym. Na płytach gaśienicy leżał około 10-15 minut. Ł. M. został z powodem przez kilka minut. Potem powód wrócił do swoich obowiązków i nie mówił nikomu, co się stało. O zdarzeniu Ł. M. powiedział

w szatni kolegom, którzy pracowali na innej maszynie.

/dowód: zeznania powoda R. Ś. – nagranie rozprawy z dnia 12.12.2019r., 00:04-00:32 – protokół elektroniczny – k. 28 w zw. z nagraniem rozprawy z dnia 12.03.2020r., 03:32-02:47– protokół elektroniczny – k. 42, zeznania świadka Ł. M. - nagranie rozprawy z dnia 12.03.2020r., 01:22-01:40 – protokół elektroniczny – k. 42/

Pozostali pracownicy nie widzieli powoda, kiedy leżał na płytach gaśienicy, ani nie słyszeli o tym, że zasnął. W czasie dniówki powód nadzorował pracę podległych pracowników. Najpierw widzieli go na śniadaniu, a potem, kiedy na poszczególnych stanowiskach pytał o postępy prac. Było to około godziny 12.00. Później powód udał się na plac budowy koparki, aby sprawdzić jak przebiegają prace. Następnie wrócił na remontowaną stację napędową. Dzień 13 sierpnia 2019 roku niczym nie wyróżniał się od innych dni pracy. Na placu budowy był samochód, którym przyjechali pracownicy. Samochód ten wyjeżdżał w ciągu dnia.

/dowód: zeznania powoda R. Ś. – nagranie rozprawy z dnia 12.12.2019r., 00:04-00:32 – protokół elektroniczny – k. 28 w zw. z nagraniem rozprawy z dnia 12.03.2020r., 03:32-02:47– protokół elektroniczny – k. 42, zeznania świadków: Ł. M. - nagranie rozprawy z dnia 12.03.2020r., 01:22-01:40; M. S. – nagranie rozprawy z dnia 12.03.2020r., 00:54-01:12; D. B. - nagranie rozprawy z dnia 12.03.2020r., 01:12-01:22; K. M. (1) - nagranie rozprawy z dnia 12.03.2020r., 01:40-01:48; K. M. (2) - nagranie rozprawy z dnia 12.03.2020r., 01:48-01:56; J. U. - nagranie rozprawy z dnia 12.03.2020r., 01:56-02:09; P. B. - nagranie rozprawy z dnia 12.03.2020r., 02:09-02:16 - protokół elektroniczny – k. 42 /

W dniu 20 sierpnia 2019 roku Prezes Zarządu spotkał się

z Dyrektorem Technicznym J. P. oraz jego zastępcą K. S. (1) i przedstawił im zdjęcie, na którym powód miał spać na maszynie. Nie mówił kiedy i przez kogo zostało wykonane. Wspólnie podjęli decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. Tego samego dnia około godz. 15.00 odbyło się spotkanie Prezesa Zarządu z powodem z udziałem J. P., K. S. (1) oraz przełożonego powoda – K. C.. Prezes Zarządu pokazał R. Ś. zdjęcie, przedstawiające osobę w pozycji leżącej na płytach gaśienicy i poprosił o wyjaśnienie. Powód był zaskoczony i nie udzielił żadnej informacji. Następnie Prezes Zarządu wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. J. P. odczytał treść oświadczenia, a powód zapytał, czy może podpisać je jutro, na co nie uzyskał zgody. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z R. Ś. pracodawca podał, że rozwiązuje z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych określonych w art. 22 § 1, art. 100 § 1 i 2 pkt 2 i 3 Kodeksu pracy (tj. obowiązku świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, obowiązku wykonywania pracy sumiennie i starannie, przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegania przepisów i

zasad bezpieczeństwa i higieny pracy) polegającego na spaniu w godzinach pracy na gaśnicy maszyny na terenie Zakładu (...) w dniu 13 sierpnia 2019 roku, co skutkowało brakiem nadzoru nad podległymi pracownikami.

/ dowód: zeznania powoda R. Ś. – nagranie rozprawy z dnia 12.12.2019r., 00:04-00:32 – protokół elektroniczny – k. 28 w zw. z nagraniem rozprawy z dnia 12.03.2020r., 03:32-02:47 – protokół elektroniczny – k. 42, zeznania świadków: J. P. - nagranie rozprawy z dnia 12.03.2020r., 00:14-00:42; K. S. (1) – nagranie rozprawy z dnia 12.03.2020r., 00:42-00:54 - protokół elektroniczny – k. 42; oświadczenie o rozwiązaniu umowy – w aktach osobowych powoda, część C, fotografia – k. 18 /

Miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.177,21 zł.

/dowód: zaświadczenie – k. 57/

Po rozwiązaniu stosunku pracy R. Ś. w okresie od 27 sierpnia 2019 roku do 24 lutego 2020 roku korzystał z zasiłku chorobowego, a od 25 lutego do 25 maja 2020 roku ze świadczenia rehabilitacyjnego, po czym wystąpił o świadczenie na dalszy okres.

/dowód: zeznania powoda R. Ś. – nagranie rozprawy z dnia 12.03.2020r., 03:32-02:47 – protokół elektroniczny – k. 42/

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

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda R. Ś..

Jego zeznania w zakresie, w którym podaje, że w dniu 13 sierpnia 2019 roku zasnął w pracy, korespondują z zeznaniami świadka Ł. M.. W pozostałej części zeznania powoda pokrywają się również z zeznaniami podległych pracowników: M. S., D. B., K. M. (1), K. M. (2), J. U., a w części dotyczącej warunków atmosferycznych panujących w dniu 13 sierpnia 2019 roku z zeznaniami P. Z.. Z kolei świadkowie J. P. i K. S. (2) przedstawili przebieg spotkania, w czasie którego wręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.

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

Za niewiarygodny Sąd uznał dowód w postaci fotografii, która miała przedstawiać śpiącego powoda. Dowód ten jest niewyraźny, nie można rozpoznać, czy osoba na fotografii śpi, czy zasnąła, czy w istocie osobą tą jest powód. Ponadto nie wiadomo, kto i kiedy tę fotografię wykonał, a tym samym, jakiego zdarzenia dotyczy, czy dotyczy dnia 13 sierpnia 2019 roku. Jednocześnie strona pozwana nie zaoferowała dowodu w postaci zeznań osoby, która wykonała zdjęcie i nie wskazała jej tożsamości.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jest uzasadnione w części dotyczącej przywrócenia do pracy.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2).

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów

o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo
o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp).

Przepis art. 52 kp wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed Sądem Pracy, tak jak w niniejszej sprawie, Sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sądu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 98).

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

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z R. Ś. umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych określonych w art. 22 § 1, art. 100 § 1 i 2 pkt 2 i 3 Kodeksu pracy (tj. obowiązku świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, obowiązku wykonywania pracy sumiennie i starannie, przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy) polegającego na spaniu w godzinach pracy na gąsienicy maszyny na terenie Zakładu (...) w dniu 13 sierpnia 2019 roku, co skutkowało brakiem nadzoru nad podległymi pracownikami.

Zdaniem Sądu pozwany pracodawca nie udowodnił prawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę, przedstawionej w oświadczeniu.

Z opisu zarzucanego powodowi zachowania wynika, iż w dniu 13 sierpnia 2019 roku miał spać w czasie pracy, co z kolei miało skutkować brakiem nadzoru nad podległymi pracownikami. Jako dowód potwierdzający tę okoliczność pozwany złożył fotografię, która miała przedstawiać powoda śpiącego na gąsienicy maszyny. Tymczasem fotografia ta jest niewyraźna, nie można rozpoznać, czy osoba na fotografii śpi, czy zasłała, czy w istocie osobą tą jest powód. Nadto nie wiadomo, kto i kiedy tę fotografię wykonał,

a tym samym, jakiego zdarzenia dotyczy, czy w ogóle dotyczy dnia 13 sierpnia 2019 roku. Pozwany nie wskazał osoby, która tę fotografię wykonała i która mogła posiadać szczegółowe informacje dotyczące okoliczności zdarzenia.

Z kolei powołani w sprawie świadkowie – podlegli powodowi pracownicy - nie widzieli R. Ś. w dniu 13 sierpnia 2019 roku śpiącego na gąsienicy maszyny. Potwierdzili natomiast, że powód był na placu budowy, widzieli go podczas śniadania oraz kiedy sprawował nadzór nad ich pracą, bowiem w ciągu dnia na poszczególnych stanowiskach sprawdzał postęp prac. Potem udał się na plac budowy koparki, aby sprawdzić jak przebiegają prace i wrócił na remontowaną stację napędową. Dzień 13 sierpnia 2019 roku niczym nie wyróżniał się od innych dni pracy. Równocześnie świadek Ł. M. potwierdził wersję powoda, który twierdził, że zrobiło mu się słabo i zakręciło w głowie, dlatego najpierw usiadł, a następnie położył się na gąsienicy na 10-15 minut, żeby się schłodzić. W tym dniu, jak wynika z zeznań P. Z., panowała wysoka temperatura, prace wykonywane były na otwartej przestrzeni, w słońcu i przy konstrukcjach stalowych, gdzie odczuwalna temperatura jest jeszcze wyższa. Bez znaczenia dla oceny zachowania powoda pozostaje okoliczność, iż nie zgłosił faktu zasłabnięcia swoim przełożonym, ani nie udzielił żadnej odpowiedzi przełożonym przed wręczeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Powód był zaskoczony sytuacją, a pozwany pracodawca nie rozmawiał z nim wcześniej na ten temat, nie próbował sprawy wyjaśnić, tylko od razu podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z R. Ś..

Istotne znaczenie w sprawie ma okoliczność, iż 13 sierpnia 2019 roku był szesnastym z kolei dniem pracy powoda bez przerwy - dnia wolnego (czego strona pozwana nie kwestionowała), co mogło mieć wpływ na jego samopoczucie i stan zdrowia. R. Ś. miał wcześniej problemy zdrowotne, skarżył się na nadciśnienie i podwyższony poziom cukru. Nawet, jeśli R. Ś. przez 10-15 minut odpoczywał, leżąc na gąsienicy, to nie wpłynęło to w sposób zasadniczy na realizację przez niego obowiązków pracowniczych i sprawowanie nadzoru. Nikt bowiem w tym czasie nie zgłaszał jakichkolwiek problemów z wykonywaniem zleconych prac.

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

Okoliczność, iż R. Ś. z powodu zasłabnięcia odpoczywał przez 10-15 minut, leżąc na gąsienicy maszyny (która nie była w ruchu) nie może stanowić podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Takie zachowanie nie stanowi bowiem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Aby pracownikowi postawić taki zarzut, jego zachowanie musi być zawinione. Jak wskazano we wcześniejszych rozważaniach ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sądu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Tymczasem w przedstawionych okolicznościach zachowanie powoda nie było zawinione.

Reasumując, w ocenie Sądu pozwany pracodawca nie udowodnił wskazanej w oświadczeniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło zatem z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Skutkuje to przywróceniem powoda do pracy na podstawie art. 56 kp.

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

Zgodnie z treścią art. 57 § 1 kp pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

Z materiału dowodowego wynika, iż po rozwiązaniu stosunku pracy R. Ś. w okresie od 27 sierpnia 2019 roku do 24 lutego 2020 roku korzystał z zasiłku chorobowego, a od 25 lutego do 25 maja 2020 roku ze świadczenia rehabilitacyjnego, po czym wystąpił o świadczenie na dalszy okres, a z informacji uzyskanych w ZUS wynika, że takie świadczenie zostanie powodowi przyznane.

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

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

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (tekst jedn. Dz.U.2019.785 ze zm.)

w zw. z art. 100 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 4.970,96 złotych, na którą składa się opłata od uwzględnionej części powództwa (od roszczenia o przywrócenie do pracy)

w kwocie 4.307,00 zł oraz poczynione w sprawie wydatki na zwrot kosztów dojazdu oraz utraconego zarobku świadków w łącznej kwocie 663,96 zł.