

Sygn. akt: IVP 511/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2019r.

Sąd Rejonowy w Zabrze Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Kubis

Ławnicy: Aurelia Nowacka-Kurek

J. K.

Protokolant: Katarzyna Marchewka

po rozpoznaniu w dniu 16 maja 2019 roku w Zabrze

na rozprawie

sprawy z powództwa: **P. K. (1) (K.)**

przeciwko: **(...) Spółce Akcyjnej w K.**

o zapłatę odszkodowania

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Na oryginale właściwe podpisy

Sygn.akt IV P 511/18

UZASADNIENIE

P. K. (1) po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu wniósł o zasądzenie od (...) S.A. Oddział KWK (...) w R. kwoty 14.024,49 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Uzasadniając swoje żądanie podał, że pozwana pismem z dnia 28 maja 2018r. rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, chociaż związek zawodowy nie wyraził na to zgody. Wskazał, że podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy jako członek zarządu Komisji Oddziałowej (...). Nadto podniósł, że nie posiadał uprawnień do obsługi taśmociągów , w związku z czym pracodawca naruszył art.94 kp.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Wskazała, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferze nie dotyczącej sprawowanej przez niego funkcji. Powód tymczasem, czego nie kwestionował samowolnie opuścił miejsce pracy i pozostawił przenośnik w ruchu. W ocenie pracodawcy zachowanie powoda należy uznać za rażąco naganne, budzące społeczny sprzeciw, które nie powinno podlegać ochronie związkowej. Powód naruszył swoje obowiązki i naraził osoby z nim współpracujące na bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia. Nadto dopuścił się sfalszowania ewidencji czasu pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. K. (1) była pracownikiem pozwanej od dnia 3 października 2011r. zatrudnionym początkowo na stanowisku robotnika transportowego, a od listopada 2014r. górnik pod ziemią (dowód: akta osobowe powoda).

W dniu 15 maja 2018r. powód pracował na zmianie rozpoczynającej się o godzinie 18.00. Na podziale załogi sztygar zmianowy P. K. (2) skierował go do obsługi przenośnika taśmowego nr 4 odstawy urobku drążonego chodnika 5 w pokładzie 504. Po zjechaniu na dół o 18.24 powód udał się do wyznaczonego miejsca pracy i na miejsce dotarł około godziny 19.10. Na miejscu sprawdził stan techniczny przenośnika i nie zauważył żadnych nieprawidłowości. O 20 otrzymał polecenie uruchomienia odstawy. Do godziny 1 przenośnik był w ciągłej eksploatacji. O godzinie 1 powód zostawił przenośnik w ruchu bez obsługi i z pracownikami obsługującymi przenośniki nr 3 i 5 udał się w kierunku szybu. Pozostałe przenośniki odstawy również dalej pracowały. Na powierzchnię powód wyjechał około godziny 1.10. Nie odbił dyskiety ewidencjonującej jego wyjazd, a udał się do łaźni, gdzie wykapał się i przebrał, a dyskieta odbił o godzinie 1.50. Następnie jeszcze przez kilkanaście minut czekał w zakładzie pracy i opuścił go o 2.04 (przyznane przez powoda – zeznania, k.154 i n, wydruk z (...), k.77).

Powód nie ma uprawnień do obsługi przenośnika taśmowego, o czy nie informował przełożonego na podziale załogi (przyznane).

Powód nie informował przełożonego o wcześniejszym wyjeździe (dowód: zeznania świadka P. K. (2), k.151).

Obowiązkiem powoda było obserwowanie przenośnika, czyszczenie rejonu przejścia i w razie zaistnienia jakich nieprawidłowości poinformowanie o tym przełożonego i wyłączenia przenośnika (dowód: zeznania świadka P. K. (2), k.151).

W związku z pozostawieniem przenośnika bez obsługi w rejonie jego pracy doszło do spiętrzenia się urobku , który zalegał na spągu. W wyniku tego spąg rozgrzał się, co skutkowało wydobywaniem się zwiększonej ilości dwutlenku węgla. Z uwagi na zagrożenie pożarowe doszło do ewakuowania pracowników, który pracowali w tym rejonie (dowód: zeznania świadka P. K. (2), k.151, zeznania świadka T. P., k.151v i n).

W okresie od 2017-2024 powód jako członek zarządu Komisji Oddziałowej (...) Grupy (...) sp.zo.o. objęty został szczególną ochroną związkową (bezsporne)

W dniu 22 maja 2018r. pozwana wystąpiła do organizacji związkowej , której członkiem był powód , że zamierza rozwiązać z powodem umowę o pracę na podstawie art.52§1 pkt1 kp zarzucając mu ciężkie naruszenie podstawionych obowiązków poprzez samowolne wcześniejsze opuszczenie stanowiska pracy i pozostawienie przenośnika taśmowego T4 w czasie pracy bez obsługi. Wskazała, że takie zachowanie spowodowało realne zagrożenie pożarowe oraz zagrożenie dla zbycia i zdrowia pracowników zatrudnionych na dole kopalni, o czym świadczy konieczności wycofania ze stanowisk pracy około 20 pracowników zatrudnionych w sąsiednich rejonach kopalni. Nadto zarzuciła powodowi możliwość długotrwałego wyłączenia z ruchu znacznej części kopalni , co mogłoby generować wielomilionowe straty. Wskazała także, że powód dopuścił się sfalszowania dokumentacji płacowej poprzez niezgodną ze stanem faktycznym rejestrację czasu pracy.

Pismem z dnia 24 maja 2018r. (...) nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem w związku z zaistniałym zdarzeniem. Wniósł o zastosowanie wobec powoda kary porządkowej i odstąpienie od zamiaru rozwiązania umowy.

Pismem z dnia 28 maja 2018r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z przyczyn wskazanych uprzednio organizacji związkowej.

Ustalając niniejszy stan faktyczny Sąd oparł się na wskazanych wyżej dowodach. W zasadzie stan faktyczny i przebieg zdarzenia w dniu 15 maja 2018r. nie był sporny pomiędzy stronami, a jedynie każda ze stron w odmienny sposób

interpretowała skutki zachowania powoda. Sąd oddalił natomiast wnioszek powoda o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu BHP, bowiem dowód ten był zbędny dla dokonania ustaleń w niniejszym postępowaniu. Wskazać należy, że powód nie został zwolniony za nieprawidłowe wykonywanie obowiązków w postaci obsługi przenośnika.

Niewiele do sprawy wniosły zeznania świadka D. F., które w dużej mierze nie odnosiły się do zdarzenia z dnia 15 maja 2018r., a dotyczyły wcześniejszego okresu pracy powoda oraz ogólnej sytuacji na kopalni.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie, bowiem dopuścił się on w dniu 15 maja 2018r. ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, a uchybienie to w żaden sposób nie jest powiązane ze sprawowaniem przez powoda funkcji w organizacji związkowej, czy prowadzeniem działalności związkowej.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego i doktrynie zgodnie przyjmuje się, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę w tym trybie może być tylko czyn pracownika przez niego zawiniony, który zarazem stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Natomiast ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Jednocześnie rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być ono uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 2005 II PK 305/04 M.P.Pr.-wkl. 2005/12/16).

W rozpoznawanej sprawie pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazał, że przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z powodem było samowolne wcześniejsze opuszczenie stanowiska pracy i pozostawienie przenośnika taśmowego T4 w czasie pracy bez obsługi. Takie zachowanie spowodowało realne zagrożenie pożarowe oraz zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników zatrudnionych na dole kopalni, o czym świadczy konieczności wycofania ze stanowisk pracy około 20 pracowników zatrudnionych w sąsiednich rejonach kopalni. Nadto zarzucił powodowi możliwość długotrwałego wyłączenia z ruchu znacznej części kopalni, co mogłoby generować wielomilionowe straty. Wskazał także, że powód dopuścił się sfalszowania dokumentacji płacowej poprzez niezgodną ze stanem faktycznym rejestrację czasu pracy. Powód nie kwestionował faktu, że pozostawił przenośnik w ruchu bez kontroli, że wcześniej opuścił miejsce pracy, a następnie sfalszował ewidencję czasu pracy poprzez odbicie godziny wyjazdu dopiero po wykapaniu się i przebraniu. Swoje zachowanie usprawiedliwił nieposiadaniem uprawnień do obsługi przenośnika oraz tym, że inni też tak robili, jak również obawą, że odmowa wykonania polecenia przełożonego mogłaby skutkować skierowaniem go do gorszej pracy.

Bez wątplenia powód w pełni świadomy i umyślny dopuścił się naruszenia swoich podstawowych obowiązków. Zgodnie z art.100§1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać prace sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeśli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Nadto w §2 wskazano, że pracownik w szczególności obowiązany jest przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz przestrzegać przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód tych obowiązków nie przestrzegał. Fakt nieposiadania uprawnień do obsługi przenośnika taśmowego nie dawał powodowi prawa do opuszczenia miejsca pracy przed zakończeniem zmiany i pozostawienia przenośnika bez obsługi, w ruchu, a następie niezgodne ze stanem faktycznym odbicia dyskietki ewidencjonującej jego czas pracy. Inaczej sytuacja wyglądałaby, gdyby powód na podziale załogi odmówił wykonania polecenia powołując się na brak uprawnień. Powód tymczasem nie tylko nie powiedział o tym przełożonemu, ale nawet do godziny 1 obsługiwał przenośnik, co potwierdził w swoich wyjaśnieniu złożonych pracodawcy dnia 17 maja 2018r. Jak podał po dotarciu na stanowisko pracy sprawdził stan techniczny napędu przenośnika i nie stwierdził żadnych nieprawidłowości, a o godzinie 20 otrzymał polecenie uruchomienia odstawy, co też wykonał. Tym samym wbrew twierdzeniom powoda posiadał on elementarną wiedzę, która pozwalała mu

na wykonanie poleceń dotyczących obsługi przenośnika. Podkreślić także należy, że powodem opuszczenia przez P. K. (1) wcześniej miejsca pracy nie była okoliczność nieposiadania przez niego uprawnień do obsługi przenośnika. Nadto podkreślenia wymaga fakt, że z powodem nie rozwiązano stosunku pracy w związku z nieprawidłową obsługą przenośnika. Opuszczenie natomiast stanowiska pracy przed czasem nie miało żadnego związku z brakiem stosownych uprawnień. Powód chciał po prostu wcześniej wyjechać, aby nie czekać w kolejce do szybu i prawdopodobnie, gdyby nie powstanie zagrożenia pożarowego w miejscu jego pracy nikt nie dowiedziałby się, że wyjechał na powierzchnię przed czasem. Całkowicie niewiarygodne były zeznania powoda, że nie zdążyłby na wyjazd w normalnym czasie, skoro wyjechał na tyle wcześniej, że musiał jeszcze przez kilkanaście minut oczekiwać najpierw na odbicie dyskiety na nadszybiu, a następnie na bramie wyjściowej, aby zaliczono mu pełną dniówkę. Nadto powód posiadał wystarczające doświadczenie zawodowe, aby zdawać sobie sprawę z warunków panujących na dole kopalni i przewidywać możliwość wystąpienia niebezpieczeństwa dla pozostałych pracowników, gdy urządzenie elektryczne pozostawione zostanie bez kontroli w ruchu. Na marginesie takie zagrożenie faktycznie wystąpiło i dlatego ujawniono nieprawidłowości w przestrzeganiu przez powoda norm czasu pracy.

W ocenie Sądu celem prawidłowego wykonania nałożonych na powoda w dniu 15 maja 2018r. obowiązków nie były potrzebne szczególne uprawnienia, a zdrowy rozsądek. Powód przedłożył własne interesy kosztem zdrowia i życia innych pracowników. P. K. (1) musiał zdawać sobie sprawę z konsekwencji i skutków swojego zachowania. Wiedział zresztą, że postępuję niezgodnie z obowiązującymi go przepisami, co potwierdziła próba ukrycia przez niego wcześniejszej godziny wyjazdu i odbicie dyskiety kilkanaście minut po godzinie faktycznego wyjazdu.

Takie zachowanie powoda nie zasługuje na ochronę związkową. Potraktowanie powoda w odmienny sposób niż pracowników nieobjętych szczególną ochroną naruszałoby art. 8 kp. Zgodnie z art.8 kp nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 marca 1997r. (I PKN 30/97) celem ochrony działaczy związkowych przed rozwiązaniem z nimi stosunku pracy jest umożliwienie im swobodnego i niezależnego działania w interesie pracowników oraz realizowania zadań związkowych. Natomiast pracownik pełniący funkcje w związkach zawodowych, który w czasie pracy spożywa alkohol oraz wprowadza się w stan nietrzeźwości i przez to ciężko narusza podstawowe obowiązki pracownicze nie powinien korzystać z takiej ochrony. Jest to bowiem zdarzenie nie tylko szczególnie naganne, szkodzące także wizerunkowi związku zawodowego, ale i zupełnie oderwane od działalności związkowej. Wykorzystywanie prawa o ochronie funkcjonariuszy związkowych przed zwolnieniem z pracy w sytuacji tak rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych należy traktować jako nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 KP, pozostające w sprzeczności z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Podobne stanowisko zajęł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 września 2003 r. (I PK 346/02), czy wyroku z dnia 20 stycznia 2011r. (I PK 112/10). Orzecznictwo w przedmiocie zakresu ochrony związkowej jest jednoznaczne tj. z ochrony takiej w świetle art.8 kp nie powinien korzystać działacz związkowy, który w sposób rażący dopuszcza się naruszenia swoich obowiązków pracowniczych, co nie pozostaje w żadnym związku z działalnością związkową. Taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie. Zresztą nawet związek zawodowy, którego członkiem jest powód potwierdził naganność zachowania powoda, ale wniósł o zastosowanie wobec powoda kary porządkowej.

Tym samym uwzględnienie żądania powoda, nawet jeżeli jest to roszczenie o odszkodowanie, a nie o przywrócenie do pracy nie zasługuje na uwzględnienie. W ocenie Sądu pełnienie funkcji związkowej nie daje pracownikowi prawa do ciężkiego naruszania swoich obowiązków pracowniczych i powoływania się na szczególną ochronę.

Z uwagi na powyższe orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art.98 kpc, §9 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (dz.U. p[oz. (...) z późn.zm).

Na oryginale właściwy podpis

Sygn. akt VIII *Pa* 170/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	Teresa Kalinka del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 27 lutego 2020r. w Gliwicach

sprawy z powództwa P. K. (1) (K.)

przeciwko (...) Grupie (...) w R.

o zapłatę odszkodowania

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 16 maja 2019 r. **sygn. akt** IV P 511/18

1) oddala apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Anna Capik-Pater (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) sędzia Teresa Kalinka

Sygn. akt VIII *Pa* 170/19

UZASADNIENIE

P. K. (1) po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu wniósł o zasądzenie od (...) S.A. Oddział KWK (...) w R. kwoty 14.024,49 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Uzasadniając swoje żądanie podał, że pozwana pismem z dnia 28 maja 2018r. rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, chociaż związek zawodowy nie wyraził na to zgody. Wskazał, że podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy jako członek zarządu Komisji Oddziałowej (...). Nadto podniósł, że nie posiadał uprawnień do obsługi taśmociągów, w związku z czym pracodawca naruszył art.94 kp.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Wskazała, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferze niedotyczącej sprawowanej przez niego funkcji. Powód tymczasem, czego nie kwestionował, samowolnie opuścił miejsce pracy i pozostawił przenośnik w ruchu. W ocenie pracodawcy zachowanie powoda należy uznać za rażąco naganne, budzące społeczny sprzeciw, które nie powinno podlegać ochronie związkowej. Powód naruszył swoje obowiązki i naraził osoby z nim współpracujące na bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia. Nadto dopuścił się sfalszowania ewidencji czasu pracy.

Wyrokiem z dnia 16 maja 2019 r. Sąd Rejonowy w Zabrze oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że:

P. K. (1) był pracownikiem pozwanej od dnia 3 października 2011r. zatrudnionym początkowo na stanowisku robotnika transportowego, a od listopada 2014r. górnik pod ziemią .

W dniu 15 maja 2018r. powód pracował na zmianie rozpoczynającej się o godzinie 18.00. Na podziale załogi sztygar zmianowy P. K. (2) skierował go do obsługi przenośnika taśmowego nr 4 odstawy urobku drążonego chodnika 5 w pokładzie 504. Po zjechaniu na dół o 18.24 powód udał się do wyznaczonego miejsca pracy i na miejsce dotarł około godziny 19.10. Na miejscu sprawdził stan techniczny przenośnika i nie zauważył żadnych nieprawidłowości. O 20 otrzymał polecenie uruchomienia odstawy. Do godziny 1 przenośnik był w ciągłej eksploatacji. O godzinie 1 powód zostawił przenośnik w ruchu bez obsługi i z pracownikami obsługującymi przenośniki nr 3 i 5 udał się w kierunku szybu. Pozostałe przenośniki odstawy również dalej pracowały. Na powierzchnię powód wyjechał około godziny 1.10. Nie odbił dyskietki ewidencjonującej jego wyjazd, a udał się do łaźni, gdzie wykapał się i przebrał, a dyskietkę odbił o godzinie 1.50. Następnie jeszcze przez kilkanaście minut czekał w zakładzie pracy i opuścił go o 2.04 .

Powód nie ma uprawnień do obsługi przenośnika taśmowego, o czy nie informował przełożonego na podziale załogi.

Powód nie informował przełożonego o wcześniejszym wyjeździe .

Obowiązkiem powoda było obserwowanie przenośnika, czyszczenie rejonu przejścia i w razie zaistnienia jakichś nieprawidłowości poinformowanie o tym przełożonego i wyłączenia przenośnika.

W związku z pozostawieniem przenośnika bez obsługi w rejonie jego pracy doszło do spiętrzenia się urobku, który zalegał na spągu. W wyniku tego spąg rozgrzał się, co skutkowało wydobywaniem się zwiększonej ilości dwutlenku węgla. Z uwagi na zagrożenie pożarowe doszło do ewakuowania pracowników, którzy pracowali w tym rejonie.

W okresie od 2017-2024 powód jako członek zarządu Komisji Oddziałowej (...) sp. z o.o. objęty został szczególną ochroną związkową.

W dniu 22 maja 2018r. pozwana wystąpiła do organizacji związkowej, której członkiem był powód, że zamierza rozwiązać z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zarzucając mu ciężkie naruszenie podstawionych obowiązków poprzez samowolne wcześniejsze opuszczenie stanowiska pracy i pozostawienie przenośnika taśmowego T4 w czasie pracy bez obsługi. Wskazała, że takie zachowanie spowodowało realne zagrożenie pożarowe oraz zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników zatrudnionych na dole kopalni, o czym świadczy konieczności wycofania ze stanowisk pracy około 20 pracowników zatrudnionych w sąsiednich rejonach kopalni. Nadto zarzuciła powodowi możliwość długotrwałego wyłączenia z ruchu znacznej części kopalni, co mogłoby generować wielomilionowe straty. Wskazała także, że powód dopuścił się sfalszowania dokumentacji płacowej poprzez niezgodną ze stanem faktycznym rejestrację czasu pracy.

Pismem z dnia 24 maja 2018r. (...) nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem w związku z zaistniałym zdarzeniem. Wniósł o zastosowanie wobec powoda kary porządkowej i odstąpienie od zamiaru rozwiązania umowy.

Pismem z dnia 28 maja 2018r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z przyczyn wskazanych uprzednio organizacji związkowej.

Sąd Rejonowy podał, że w zasadzie stan faktyczny i przebieg zdarzenia w dniu 15 maja 2018r. nie był sporny pomiędzy stronami, a jedynie każda ze stron w odmienny sposób interpretowała skutki zachowania powoda. Sąd oddalił natomiast wniosek powoda o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu BHP, bowiem dowód ten był zbędny dla dokonania ustaleń w niniejszym postępowaniu. Wskazać należy, że powód nie został zwolniony za nieprawidłowe wykonywanie obowiązków w postaci obsługi przenośnika.

Niewiele do sprawy wniosły zeznania świadka D. F., które w dużej mierze nie odnosiły się do zdarzenia z dnia 15 maja 2018r., a dotyczyły wcześniejszego okresu pracy powoda oraz ogólnej sytuacji na kopalni.

Sąd uznał, że:

Roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie, bowiem dopuścił się on w dniu 15 maja 2018r. ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, a uchybienie to w żaden sposób nie jest powiązane ze sprawowaniem przez powoda funkcji w organizacji związkowej, czy prowadzeniem działalności związkowej.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego i doktrynie zgodnie przyjmuje się, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę w tym trybie może być tylko czyn pracownika przez niego zawiniony, który zarazem stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Natomiast ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Jednocześnie rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być ono uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 2005 II PK 305/04 M.P.Pr.-wkl. 2005/12/16).

W rozpoznawanej sprawie pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazał, że przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z powodem było samowolne wcześniejsze opuszczenie stanowiska pracy i pozostawienie przenośnika taśmowego T4 w czasie pracy bez obsługi. Takie zachowanie spowodowało realne zagrożenie pożarowe oraz zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników zatrudnionych na dole kopalni, o czym świadczy konieczności wycofania ze stanowisk pracy około 20 pracowników zatrudnionych w sąsiednich rejonach kopalni. Nadto zarzucił powodowi możliwość długotrwałego wyłączenia z ruchu znacznej części kopalni, co mogłoby generować wielomilionowe straty. Wskazał także, że powód dopuścił się sfalszowania dokumentacji płacowej poprzez niezgodną ze stanem faktycznym rejestrację czasu pracy. Powód nie kwestionował faktu, że pozostawił przenośnik w ruchu bez kontroli, że wcześniej opuścił miejsce pracy, a następnie sfalszował ewidencję czasu pracy poprzez odbicie godziny wyjazdu dopiero po wykapaniu się i przebraniu. Swoje zachowanie usprawiedliwił nieposiadaniem uprawnień do obsługi przenośnika oraz tym, że inni też tak robili, jak również obawą, że odmowa wykonania polecenia przełożonego mogłaby skutkować skierowaniem go do gorszej pracy.

Bez wątplenia powód w pełni świadomy i umyślny dopuścił się naruszenia swoich podstawowych obowiązków. Zgodnie z art.100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać prace sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeśli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Nadto w § 2 wskazano, że pracownik w szczególności obowiązany jest przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz przestrzegać przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych. Z zebranego

w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód tych obowiązków nie przestrzegał. Fakt nieposiadania uprawnień do obsługi przenośnika taśmowego nie dawał powodowi prawa do opuszczenia miejsca pracy przed zakończeniem zmiany i pozostawienia przenośnika bez obsługi, w ruchu, a następnie niezgodne ze stanem faktycznym odbicia dyskietki ewidencjonującej jego czas pracy. Inaczej sytuacja wyglądałaby, gdyby powód na podziale załogi odmówił wykonania polecenia powołując się na brak uprawnień. Powód tymczasem nie tylko nie powiedział o tym przełożonemu, ale nawet do godziny 1 obsługiwał przenośnik, co potwierdził w swoich wyjaśnieniach złożonych pracodawcy dnia 17 maja 2018r. Jak pisał po dotarciu na stanowisko pracy sprawdził stan techniczny napędu przenośnika i nie stwierdził żadnych nieprawidłowości, a o godzinie 20 otrzymał polecenie uruchomienia odstawy, co też wykonał. Tym samym wbrew twierdzeniom powoda posiadał on elementarną wiedzę, która pozwalała mu na wykonanie poleceń dotyczących obsługi przenośnika. Podkreślić także należy, że powodem opuszczenia przez P. K. (1) wcześniej miejsca pracy nie była okoliczność nieposiadania przez niego uprawnień do obsługi przenośnika. Nadto podkreślenia wymaga fakt, że z powodem nie rozwiązano stosunku pracy w związku z nieprawidłową obsługą przenośnika. Opuszczenie natomiast stanowiska pracy przed czasem nie miało żadnego związku z brakiem stosownych uprawnień. Powód chciał po prostu wcześniej wyjechać, aby nie czekać w kolejce do szybu i prawdopodobnie, gdyby nie powstanie zagrożenia pożarowego w miejscu jego pracy nikt nie dowiedziałby się, że wyjechał na powierzchnię przed czasem. Całkowicie niewiarygodne były zeznania powoda, że nie zdążyłby na wyjazd w normalnym czasie, skoro wyjechał na tyle wcześnie, że musiał jeszcze przez kilkanaście minut oczekiwać najpierw na odbicie dyskietki na nadszybiu, a następnie na bramie wyjściowej, aby zaliczyć mu pełną dniówkę. Nadto powód posiadał wystarczające doświadczenie zawodowe, aby zdawać sobie sprawę z warunków panujących na dole kopalni i przewidywać możliwość wystąpienia niebezpieczeństwa dla pozostałych pracowników, gdy urządzenie elektryczne pozostawione zostanie bez kontroli w ruchu. Na marginesie takie zagrożenie faktycznie wystąpiło i dlatego ujawniono nieprawidłowości w przestrzeganiu przez powoda norm czasu pracy.

W ocenie Sądu celem prawidłowego wykonania nałożonych na powoda w dniu 15 maja 2018r. obowiązków nie były potrzebne szczególne uprawnienia, a zdrowy rozsądek. Powód przedłożył własne interesy kosztem zdrowia i życia innych pracowników. P. K. (1) musiał zdawać sobie sprawę z konsekwencji i skutków swojego zachowania. Wiedział zresztą, że postępuje niezgodnie z obowiązującymi go przepisami, co potwierdziła próba ukrycia przez niego wcześniejszej godziny wyjazdu i odbicia dyskietki kilkanaście minut po godzinie faktycznego wyjazdu.

Takie zachowanie powoda nie zasługuje na ochronę związkową. Potraktowanie powoda w odmienny sposób niż pracowników nieobjętych szczególną ochroną naruszałoby art. 8 k.p. Sąd Rejonowy odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997r. (I PKN 30/97) oraz wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2003 r. (I PK 346/02) i wyroku z dnia 20 stycznia 2011r. (I PK 112/10). Orzecznictwo w przedmiocie zakresu ochrony związkowej jest jednoznaczne tj. z ochrony takiej w świetle art.8 k.p. nie powinien korzystać działacz związkowy, który w sposób rażący dopuszcza się naruszenia swoich obowiązków pracowniczych, co nie pozostaje w żadnym związku z działalnością związkową. W ocenie sądu pierwszej instancji taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie. Tym samym uwzględnienie żądania powoda, nawet jeżeli jest to roszczenie o odszkodowanie, a nie o przywrócenie do pracy nie zasługuje na uwzględnienie. W ocenie sądu pełnienie funkcji związkowej nie daje pracownikowi prawa do ciężkiego naruszenia swoich obowiązków pracowniczych i powoływania się na szczególną ochronę.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c, § 9 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (dz.U. poz.1804 z późn.zm).

Apelację od powyższego wyroku złożył powód, zaskarżając go w całości. Rozstrzygnięciu zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego:

- tj. art. 30 § 1 pkt k.p. w zw. z art. 56 § 1 k.p. poprzez uznanie dokonanego rozwiązania umowy o pracę z powodem za zgodne z prawem i uzasadnione w kontekście okoliczności rozwiązania umowy o pracę i całości zgromadzonego materiału dowodowego,

- art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych poprzez uznanie rozwiązania umowy o pracę za zgodne z prawem, pomimo, iż doszło do niego bez zgody zarządu organizacji związkowej reprezentującej powoda, która nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę;

2. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z zebrany materiał dowodowy polegającą na uznaniu, iż powód podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, a wbrew temu żądanie zasądzenia na jego rzecz odszkodowania uznać należy za nadużycie prawa, co skutkowało oddaleniem żądania;

3. naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

a) art. 233 § 1 i 2 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie zeznań świadka D. F. dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego polegającej na ustaleniu, iż „zeznania świadka niewiele wniosły do sprawy, nie odnosiły się do zdarzenia z dnia 15 maja 2018r. i dotyczyły ogólnej sytuacji na kopalni,

b) art. 217 § 1 i 3 w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego o przeprowadzenie opinii biegłego z zakresu BHP, która to miałaby rozstrzygnąć, czy prowadzenie ruchu taśmociągu w KWK (...) odbywało się z zachowaniem przepisów prawa, przy udziale pracowników posiadających stosowne uprawnienia.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu tj. zasądzenie odszkodowania na rzecz powoda oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja nie jest zasadna.

Sąd pierwszej instancji przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe i na jego podstawie ustalił prawidłowo stan faktyczny. Ustalenia te Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne. Zarzuty apelacji są chybione.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego.

Nie doszło do naruszenia przepisów art. 233 § 1 i 2 oraz art. 328 § 2 k.p.c. ponieważ Sąd Rejonowy przy ocenie dowodów nie przekroczył zasady swobodnej oceny dowodów. Dowody zostały ocenione wszechstronnie, z zachowaniem zasad logiki i doświadczenia życiowego. W pisemnym uzasadnieniu orzeczenia sąd wskazał jakie poczynił ustalenia, wskazał na jakich dowodach się oparł i dlaczego oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu BHP. Ponadto wyjaśnił prawną podstawę rozstrzygnięcia.

Sąd drugiej instancji nie dopatrył się błędu przy ocenie zeznań świadka D. F. dokonanej przez Sąd Rejonowy. Trzeba zaznaczyć także, że przebieg wydarzeń z dnia 15 maja 2018r. nie był pomiędzy stronami sporny.

W ocenie sądu drugiej instancji nie doszło do naruszenia przepisu art. 217 § 1 i 3 w zw. z art. 227 k.p.c. Zgodnie z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Fakt, na wykazanie którego powód wniósł o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu BHP tj. czy prowadzenie ruchu taśmociągu w KWK (...) odbywało się z zachowaniem przepisów prawa, przy udziale pracowników posiadających stosowne uprawnienia, nie miał dla sprawy istotnego znaczenia. Słusznie Sąd Rejonowy uznał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę nie były błędy popełnione przez powoda przy obsłudze przenośnika. Ponadto nie było sporne, że powód w dniu 15 maja 2018r. nie miał uprawnień do obsługi przenośnika. Zatem przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu BHP w żadnym stopniu nie przyczyniłoby się do wyjaśnienia sprawy.

Sąd pierwszej instancji nie naruszył przepisów prawa materialnego.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. został prawidłowo zastosowany po dokonaniu prawidłowej jego wykładni.

Użyte przez ustawodawcę w art. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęcie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" zawiera trzy elementy składowe, tj. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie obowiązku podstawowego), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Oznacza to zatem, że są to elementy zarówno o charakterze subiektywnym (związane z nastawieniem pracownika), jak obiektywnym (skupiający uwagę na zagrożeniu lub naruszeniu interesów zatrudniającego) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2017 r., II PK 14/16, LEX nr 2270897).

W niniejszej sprawie przyczyną rozwiązania umowy o pracę było samowolne wcześniejsze opuszczenie stanowiska pracy i pozostawienie przenośnika taśmowego T4 w czasie pracy bez obsługi. Takie zachowanie spowodowało realne zagrożenie pożarowe oraz zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników zatrudnionych na dole kopalni, o czym świadczy konieczności wycofania ze stanowisk pracy około 20 pracowników zatrudnionych w sąsiednich rejonach kopalni. Nadto pozwana zarzuciła powodowi możliwość długotrwałego wyłączenia z ruchu znacznej części kopalni, co mogłoby generować wielomilionowe straty. Wskazała także, że powód dopuścił się sfalszowania dokumentacji płacowej poprzez niezgodną ze stanem faktycznym rejestrację czasu pracy. Prawidłowo sąd pierwszej instancji ocenił, że powyższe przyczyny uzasadniają zastosowanie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powód zdawał sobie sprawę z tego, że bezprawne jest jego działanie polegające na opuszczeniu stanowiska pracy i pozostawieniu przenośnika w ruchu bez nadzoru. Powszechną wiedzą jest, że nie pozostawia się maszyn w ruchu bez nadzoru ponieważ grozi to wystąpieniem awarii lub wypadku. Tym bardziej takie zachowanie nie jest dopuszczalne pod ziemią, w kopalni, która jest specyficznym zakładem pracy, charakteryzującym się wysokim stopniem zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników z uwagi na niebezpieczne warunki pracy powodowane użyciem sił przyrody przy eksploatacji węgla. W podziemnych zakładach występuje wysokie zagrożenie pożarowe. W niniejszej sprawie przy pozostawionym przenośniku bez obsługi przez powoda, urobek spiętrzył się i zaczął trzeć o taśmę. Doprowadziło to do zagrożenia pożarowego. W wyniku tego podjęta została decyzja o wycofaniu 20 pracowników z rejonu zagrożenia. Ponadto powód sfalszował dokumentację pracowniczą nie odbijając bezpośrednio po wyjeździe na powierzchnię karty w systemie (...). Powodowało to, że jego odnotowany czas pracy pod ziemią nie pokrywał się z faktycznym czasem pracy pod ziemią – co ma znaczenia dla kwestii bezpieczeństwa, wyliczenia wysokości wynagrodzenia. Ponadto po wykonaniu niezbędnych czynności na powierzchni po wyjeździe nie opuścił zakładu pracy, ale przebywał na jego terenie oczekując na odpowiednią godzinę do wyjścia. Dopiero po jej nadejściu odbił kartę. Także w ten sposób dopuścił się sfalszowania danych w rejestrze (...). Z powyższego wynika, że działanie powoda w istotny sposób zagrożiło interesom pracodawcy i było nacechowane złą wolą i lekceważeniem oczywistych zasad obowiązujących u pracodawcy.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. W sprawie nie było wątpliwości, że powód był osobą chronioną przed rozwiązaniem stosunku pracy, a po przeprowadzeniu konsultacji ze związkiem zawodowym w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z powodem zarząd organizacji związkowej nie wyraził na to zgody. Sąd Rejonowy stanął jednak na stanowisku, że w okolicznościach faktycznych sprawy tj. z uwagi na stopień zawinienia powoda, rozmiar zagrożenia interesów pracodawcy oraz brak związku zachowania powoda z pełnioną funkcją w związku zawodowym, wystąpienie z powództwem o odszkodowanie musi zostać ocenione jako nadużycie prawa. W powyższym zakresie Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko i rozważania Sądu Rejonowego. Ponownie podkreślenia wymaga, że zachowanie powoda nie miało żadnego związku z pełnioną przez niego funkcją i działalnością związkową. Celem przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych jest zapewnienie działaczom związkowym swobody w wykonywaniu swoich zadań, które z istoty rzeczy z reguły nie są zbieżne z interesami pracodawcy. W tym przepisie nie chodzi natomiast o to, aby chronić w sposób absolutny działaczy związkowych, którzy dopuszczają się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Reasumując nie doszło do sprzeczności istotnych ustaleń z zebrany materiał dowodowy polegającej na uznaniu, iż powód podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, i wbrew temu uznanie żądania zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za nadużycie prawa.

Słusznie zatem Sąd Rejonowy nie zasądził na rzecz powoda odszkodowania na podstawie art. 56 § 1 k.p.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 10 ust 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804 ze zm.)

(-) sędzia Anna Capik – Pater (-) sędzia Patrycja Bogacińska – Piątek (-) sędzia Teresa Kalinka