

IVP 324/16 **UZASADNIENIE**

Powód J. N. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wystąpił z pozwem przeciwko (...) Urzędowi Wojewódzkiemu odwołując się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 12.08.2016 r. i wniósł o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż nie zgadza się z rozwiązaniem umowy o pracę, gdyż przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nieprawdziwa i nierzeczywista. Podniósł, iż ze zgłoszenia w dniu 08.08.2016 r. nie wynikało, by sytuacja opisywana przez rozmówcę powodowała zagrożenie życia i wymagała natychmiastowego podjęcia działań ratunkowych. Wskazał, iż zachowanie jego nie nosiło znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, albowiem informacja zgłaszającego nie wskazywała na potrzebę podjęcia natychmiastowej interwencji, a także, iż system powiadamiania ratunkowego nie posiada nawiązanej współpracy z numerem alarmowym (...).

Pozwany (...) Urząd Wojewódzki reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę było prawidłowe, przyczyna rozwiązania umowy prawdziwa i rzeczywista, a w jej świetle rozwiązanie umowy w zastosowanym trybie uzasadnione.

Pozwany podniósł, iż powód otrzymując zgłoszenie o przewróceniu się żaglówki na jeziorze N. nie podjął żadnych działań twierdząc, iż nie posiada odpowiedniego numeru. Pozwany podał, iż powód nie próbował nawet przyjąć zgłoszenia i w sposób niegrzeczny i arogancki rozmawiał ze zgłaszającym zdarzenie, a także nie powiadomił żadnej ze służb o wypadku, czym naruszył obowiązujące procedury i standardy. Pozwany podniósł, iż powód powinien potwierdzić przyjęcie zgłoszenia alarmowego, a w przypadku rozłączenia się – oddzwonić do osoby zgłaszającej.

Na rozprawie w dniu 08.03.2017 r. powód sprecyzował żądanie pozwu i w miejsce żądania przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach i płacy wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony na stanowisku Operatora Numerów Alarmowych w Wydziale (...) i (...) Kryzysowego (...) Urzędu Wojewódzkiego od dnia 26.09.2011 r. początkowo na podstawie umowy zawartej na czas określony, a od dnia 01.01.2014 r. na podstawie zawartej w dniu 31.12.2013 r. umowy o pracę na czas nieokreślony. Wynagrodzenie powoda wynosiło 2.440,00 zł brutto.

Pozwany pracodawca z dniem 12.08.2016 r. rozwiązał z J. N. bez zachowania okresu wypowiedzenia umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na tym, iż pełniąc w dniu 08.08.2016 r. dyżur jako Operator Numerów Alarmowych otrzymał zgłoszenie w wypadku na jeziorze N. związane z wywróceniem się żaglówki i zagrożeniem zdrowia i życia jej pasażerów. Zgłaszający prosił powoda o połączenie z ratownikiem (...), na co powód nakazał zgłaszającemu samemu powiadomić służby, tłumacząc to brakiem odpowiedniego numeru telefonu. Obowiązkiem przyjmującego zgłoszenie o zdarzeniu jest przekazanie informacji do jednej ze służb, czego powód nie uczynił. Ponadto powód nie próbował przyjąć zgłoszenia, a wręcz w sposób niegrzeczny i bezczelny rozmawiał ze zgłaszającym zdarzenie. Po przerwanej rozmowie powód nie podjął próby skontaktowania się ze zgłaszającym, jak również nie powiadomił żadnej ze służb o zaistniałym zdarzeniu. Powód nie zainteresował się również tym, czy poszkodowanym udzielono pomocy, a podczas rozmowy zachowywał się z sposób arogancki i zniechęcający zgłaszającego do współpracy .

Do zakresu czynności, warunków pracy i odpowiedzialności powoda należało m.in. wnikliwe, sprawne i terminowe wykonywanie zadań oraz bezstronne, kulturalne, uprzejme i życzliwe załatwianie interesantów, wykazywanie inicjatywy w usprawnianiu pracy w szczególności na zajmowanym stanowisku, całodobowe przyjmowanie informacji

o wystąpieniu lub podejrzeniu wystąpienia stanu nagłego zagrożenia dla życia i zdrowia, środowiska lub mienia przekazywanych na numer alarmowy 112, kwalifikowanie zgłoszeń alarmowych w zależności od miejsca zdarzenia i rodzaju zagrożenia w celu jego zarejestrowania i zakończenia zgłoszenia albo zarejestrowania i przekazania odpowiednio do dyspozytora Państwowej Straży Pożarnej, jednostek policji, dysponenta jednostki systemu Państwowego Ratownictwa Medycznego lub innych podmiotów ratowniczych lub służb współpracujących z systemem powiadamiania ratunkowego, które są przygotowane do niezwłocznego reagowania i realizowania zadań w czasie występowania nagłego zagrożenia dla życia i zdrowia albo mienia i środowiska.

Zgodnie z wytycznymi do obsługi zgłoszeń alarmowych kierowanych do numeru 112 w pilotażu integracji SI (...) z (...) służby powód powinien postępować według ściśle opisanej procedur. Powinien przede wszystkim po przedstawieniu się i podaniu numeru operatora kontynuować rozmowę w sposób spokojny i zdecydowany, zadawać pytania z katalogu otwartego pytań mając na celu ustalenie niezbędnych informacji do określenia odpowiedniej służby, a podczas rozmowy sporządzić formatkę w systemie teleinformatycznym SI (...) i potwierdzić osobie dzwoniącej przyjęcie zgłoszenia, a wypełnioną formatkę wysłać do (...) służb i wykonać kolejno połączenia telefoniczne do wybranych w formacie służb. Dyspozytor powinien monitorować status zdarzenia, zaś w przypadku otrzymania zgłoszenia nie będącego zgłoszeniem alarmowym, nie wymagającego interwencji – operator nurtów alarmowych przekazuje dzwoniącemu numer właściwej służby interwencyjnej i także sporządza formatkę.

Powód otrzymując w dniu 08.08.2016 r. zgłoszenie powinien prawidłowo określić rodzaj zdarzenia zgodnie z katalogiem zdarzeń, jako „miejscowe zagrożenie wodne” lub „topienie się”, a następnie przekazać do służby wiodącej, w tym przypadku do Państwowej Straży Pożarnej i sporządzić ze zgłoszenia formatkę. W przypadku rozłączenia się J. N. powinien oddzwonić do osoby zgłaszającej. Wypełnioną formatkę powód powinien wysłać do Systemu Wspomagania Dowodzenia (...) oraz wykonać kolejno połączenie telefoniczne do dyspozytora wybranej służby potwierdzając przyjęcie zgłoszenia. Zgłaszający w sposób wyraźny, dwukrotnie wskazał, iż doszło do przewrócenia się łódki na jeziorze N., podał precyzyjnie miejsce zdarzenia, a także dwukrotnie powtórzył, że 5 osób znajduje się w wodzie. Na linii nie było znaczących zakłóceń

J. N. nie dopełnił swoich obowiązków pracowniczych, nie wykonał żadnej z ww. czynności, nie przyjął zgłoszenia, nie sporządził formatki, nie monitorował zgłoszonego zdarzenia, nie oddzwonił, a rozmowę ze zgłaszającym w dniu 08.08.2016 r. prowadził w sposób arogancki, niekulturalny i niegrzeczny. Ton rozmowy zniechęcił zgłaszającego do dalszej współpracy, co spowodowało rezygnację rozmówcy z dalszej rozmowy i uściślenia okoliczności zdarzenia. Powód nie podał także dzwoniącemu numeru telefonu do (...) pomimo, iż w bazie (...), na konsoli operatorskiej znajduje się wykaz telefonów do dodatkowych służb ratunkowych, w tym (...). J. N. pomimo posiadania odpowiednich danych teleadresowych przypisanych do telefonu dzwoniącego zapisał formatkę jako fałszywą, zakończył głoszenie jako fałszywe czyli takie, które nie informuje o zagrożeniu dla życia i zdrowia innych osób.

Powód posiadał niezbędne szkolenia i certyfikaty do pracy na zajmowanym stanowisku. J. N. posiadał aktualny certyfikat ONA, a także uczestniczył w szkoleniach (...). Tematyką szkoleń są procedury obsługi zgłoszeń kierowanych do nr alarmowego 112, komunikacja i specyfika pracy operatora. Zadaniem koordynatora zmiany jest przygotowywanie codziennych raportów dobowych, wspieranie i koordynowanie pracy operatorów, szkolenie osób nowozatrudnionych. Powód jako były funkcjonariusz Policji pełnił funkcję koordynatora zmiany. W roku 2015 miało miejsce niewłaściwe zachowanie J. N. wobec innego pracownika, sprawa była rozpatrywana na poziomie (...) oraz została przekazana Dyrektorowi Generalnemu (...). Powód został wówczas pozbawiony funkcji koordynatora w okresie od stycznia do czerwca 2016 r., a także otrzymał w okresowej ocenie półrocznej opinię negatywną i nie otrzymał nagrody pieniężnej. W okresie od lipca do września 2016 r. z uwagi na zwiększoną liczbę etatów i zatrudnienia nowych osób powód był dodatkowym koordynatorem na zmianie.

Dowód:

- umowa o pracę – k. 8

- pismo Dyrektora Generalnego (...) z dnia 25.07.2016 r. – k. 9
- rozwiązanie umowy o pracę z dnia 12.08.2016 r. – k. 10
- zakres czynności, warunków pracy i odpowiedzialności pracownika – k. 11-12, 51-52
- pismo Wojewody (...) z dnia 11.02.2015 r. – k. 15
- pismo Dyrektora Generalnego (...) z dnia 08.07.2016 r. – k. 16
- wydruk wiadomości e-mail – k. 31-33
- jednolity katalog zdarzeń – k. 34-39
- wytyczne do obsługi zgłoszeń [...] – k. 44-47
- opinia o powódzie – k. 48-49
- ocena psychologiczna – k. 50
- lista obecności na szkoleniu w dniach 20-21.10.2014 r. – k. 53-54
- plan zajęć szkolenia w dniach 20-21.10.2014 r. – k. 55-56
- lista obecności na szkoleniu w dniach 03-04.11.2015 r. – k. 57-58
- plan zajęć szkolenia w dniach 03.-04.11.2015 r. – k. 59-60
- zaświadczenia, certyfikaty – k. 61-67
- pismo I. H. z dnia 14.12.2015 r. -- k. 69
- pismo do Dyrektora Generalnego (...) z dnia 22.12.2015 r. – k. 70-71
- notatka służbowa z dnia 07.02.2016 r. – k. 73
- płyta CD z nagraniem rozmowy – k. 74
- formatka z dnia 08.08.2016 r., godzina 15:14 – k. 105-106
- materiał ze szkolenia operatorów – k. 107
- przykład prawidłowo wypełnionej formatki – k.109-110
- wykaz telefonów (...) na konsoli operatorskiej – k. 108
- zeznania powoda – k. 126-127
- zeznania pozwanego – k. 127-128

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Podstawę prawną powództwa w zakresie żądania odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy stanowił art. 56 § 1 i 2 k.p i art. 57 k.p.

Zgodnie z art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio (§ 2).

Podstawę prawną wydanego w sprawie orzeczenie stanowi natomiast z treść art.52 §1, 2 i 3 k.p. Zgodnie z nim pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 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,
- zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Zgodnie z §2 art.52 kp rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W ocenie Sądu Rejonowego rozwiązanie umowy o pracę z powodem dokonane zostało przez pozwanego prawidłowo, zgodnie z literą obowiązującego prawa.

Jeśli chodzi o wymogi formalne rozwiązania umowy o pracę dokonanego przez pozwanego wobec powoda, to stwierdzić należy, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało prawidłowo złożone w formie pisemnej i podawało konkretną przyczynę dokonania tej czynności prawnej, a nadto nastąpiło w wymaganym terminie. Podana przyczyna była wystarczająco konkretna, powód miał wiedzę i świadomość, co pracodawca mu zarzuca i jakie zdarzenie legło u podstaw rozwiązania umowy o pracę i mógł on tym samym podjąć obronę w procesie, co uczynił.

Sąd zauważył, iż rozwiązanie umowy o pracę z dnia 12.08.2016 r. zawierało szczegółowe uzasadnienie, opis zdarzenia oraz wytłumaczenie stanowiska pracodawcy, a oparte zostało na zgromadzonym w tym zakresie przez pracodawcę obszernym materiale dowodowym zebrany w celu ustalenia okoliczności zdarzenia.

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed Sądem toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p. (por. orzeczenie SN z dnia 3 września 1980 r., I PRN 86/80, Sl. Prac. 1981, nr 8, s. 12).

Wobec powyższego należało ustalić, czy wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę były prawdziwa, rzeczywista i konkretna, a nadto, czy w świetle tej przyczyny, rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia było uzasadnione.

Przede wszystkim należy zauważyć, iż Sąd Pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega sądowi i Sąd takiej oceny w okolicznościach niniejszej sprawy dokonał.

Art. 52 § 1 pkt 1 nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z doświadczenia orzeczniczego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony, oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy z pewnością uznać jako czyn bezprawny, sprzeczny z

powinnościami ciążącymi na pracowniku jako na podmiocie stosunku pracy. Istotne jest jednak, aby pozostawał on w kolizji z obowiązkami pracownika, i to z obowiązkami o charakterze prawnym.

Przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze zawinienia - tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76 (niepublikowany).

Ciężar udowodnienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. spoczywa na pracodawcy.

Stosownie do szerokiego w tym zakresie orzecznictwa Sadu Najwyższego tylko przyczyna prawdziwa i konkretna może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę, a obowiązek udowodnienia zasadności rozwiązania umowy o pracę i to w oparciu o tę przyczynę, która została wskazana jako podstawa rozwiązania umowy o pracę spoczywa na pracodawcy.

Rozstrzygnięcia w istocie wymagało zatem, czy czyn opisany w przyczynie rozwiązania umowy o pracę stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mogących skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powód wskazywał, iż zawsze wykonywał swoją pracę sumiennie i z pełnym zaangażowaniem, zaś w dniu zdarzenia nie dopuścił się żadnego uchybienia w swoich obowiązkach. Powód powoływał się na fakt, iż nie dosłyszał kilku informacji przekazanych przez zgłaszającego zdarzenie, a także, iż w dniu 08.08.2016 r. pracownicy numeru alarmowego otrzymywali bardzo dużą liczbę zgłoszeń. J. N. podał, iż jego zdaniem zgłoszone w dniu 08.08.2016 r. zdarzenie nie wskazywało na zaistnienie okoliczności zagrożenia życia i zdrowia. Podniósł przede wszystkim, iż potraktował sporne zgłoszenie jako fałszywe. Uznał bowiem, iż nie wymaga ono interwencji służb, podobnie, jak w przypadku osób, które dzwonią na numer alarmowy, bo zepsuł im się samochód. Ponadto powód wskazał, że w dniu zgłoszenia nie dysponował numerem do (...).

Nie sposób zgodzić się z takim stanowiskiem powoda.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż powód zajmował w Pozwanym Wojewódzkim Urzędzie (...) stanowisko operatora numerów alarmowych, a do zakresu jej obowiązków należała obsługa otrzymywanych zgłoszeń zgodnie z wytycznymi do obsługi zgłoszeń alarmowych kierowanych do numeru 112 w pilotażu integracji SI (...) z (...) służby i stosownie do obowiązującego go zakresu czynności, warunków pracy i odpowiedzialności. Powód jako doświadczony pracownik, były funkcjonariusz Policji oraz zazwyczaj piastujący u pozwanego stanowisko koordynatora przeszedł szkolenia doskonalące, posiadał aktualne certyfikaty oraz wiedzę niezbędną do pracy na zajmowanym stanowisku. Podsumowując J. N. był osobą wykwalifikowaną, właściwie przygotowaną do powierzonego stanowiska, lecz przede wszystkim poinformowaną o obowiązującej go ścisłej procedurze postępowania przy każdym otrzymanym zgłoszeniu.

Sąd po analizie zebranego w sprawie materiału dowodowego ustalił, że powód otrzymując w dniu 08.08.2016 r. sporne zgłoszenie dopuścił się złamania wszelkich obowiązujących go procedur. Przede wszystkim całkowicie zbagatelizował otrzymaną informację i w sposób lekceważący i niekulturalny potraktował dzwoniącego. Zdaniem sądu twierdzenia o niedosłyszaniu podstawowych szczegółów zgłoszenia, duża ilość pracy w spornym dniu i wskazywane przez powoda argumenty, jako przemawiające o zakwalifikowaniu zdarzenia jako fałszywego nie zasługują na aprobatę i w żaden sposób nie umniejszają negatywności działania powoda, lecz powodują, że zachowanie to jawi się jako jeszcze bardziej nieodpowiedzialne i zasługujące na krytykę ze strony pracodawcy.

Z materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż powód otrzymując w dniu 08.08.2016 r. zgłoszenie, jako osoba doświadczona i przeszkolona powinien prawidłowo określić rodzaj zdarzenia zgodnie z katalogiem zdarzeń, jako „miejscowe zagrożenie wodne” lub „topienie się” i sporządzić ze zgłoszenia formatkę. Wypełnioną formatkę powód powinien wysłać do Systemu Wspomagania Dowodzenia (...) oraz wykonać kolejno połączenie telefoniczne do dyspozytora wybranej służby (w tym przypadku Straży Pożarnej) potwierdzając dzwoniącemu przyjęcie zgłoszenia. Zgłaszający w sposób wyraźny, dwukrotnie wskazał, iż doszło do przewrócenia się łódki na jeziorze N., podał precyzyjnie miejsce zdarzenia, a także dwukrotnie powtórzył, że 5 osób znajduje się w wodzie. Na linii nie było

zakłóceń. Sąd nie dał zatem wiary, jakoby powód niedosłyszał, że poszkodowanych jest 5 osób. Sąd dopuścił dowód z przedłożonego przez pozwanego nagrania, gdzie dzwoniący dwukrotnie informuje, iż wskutek przewrócenia się łódki (...) 5 osób znajduje się w wodzie. Powyższe słowa zdaniem sądu w sposób dostateczny powinny zmobilizować powoda do szybkiego działania mającego na celu wezwanie na precyzyjnie określone przez dzwoniącego miejsce zdarzenia odpowiednie służby. Co istotne dzwoniący podaje, iż jest na swojej łódce, a za skrajnie nieodpowiedzialne uznać należy słowa powoda, który wskazał, iż to on sam powinien wezwać (...). Powód siedząc w tym momencie przed komputerem i znając położenie dzwoniącego i czynność, w której się znajduje winien, czyniąc zadość wymaganiom nie tylko w sposób odpowiedni skierować zgłoszenie, lecz dodatkowo samodzielnie ustalić numer i powiadomić (...). Zdaniem sądu powód zlekceważył zdarzenie, które wymagało nagłej interwencji służb, a zdarzenie to stanowiło zagrożenie życia i zdrowia. Co istotne powód podjął decyzję o zakwalifikowaniu go jako zdarzenie fałszywe (głuche albo niezasadne).

W tym miejscu podkreślić należy, iż to zadaniem i rolą operatora jest naprowadzenie zgłaszającego na właściwy tor oraz zadanie wielu niezbędnych pytań w katalogu otwartego pytań celem zweryfikowania zgłoszenia. Często zdarza się bowiem, że zgłaszający nie ma wiedzy kto powinien udzielić pomocy w określonym zdarzeniu i jaka służba powinna zareagować. Dlatego też ideą numeru alarmowego jest obsługa zgłoszeń wszelkiego rodzaju celem jak najszybszego ich zakwalifikowania i przekazania do właściwej służby. Zadaniem powoda jest właściwa filtracja zgłoszeń, czego w omawianym przypadku zabrakło. Powód słysząc dwukrotnie informacje o przewróceniu się łódki i 5 osobach w wodzie nie miał prawa uznać zgłoszenia za fałszywe, bez podjęcia jakichkolwiek czynności. J. N. jako osoba doświadczona powinien potraktować tego typu zgłoszenie bardzo poważnie, albowiem osoby poza burtą na otwartym akwenu w trudnych warunkach pogodowych, zawsze potrzebują pomocy. Powód otrzymał także informacje o przewróconej łodzi, a zatem nie mógł przyjąć, iż są to osoby posiadające odpowiedni sprzęt do nurkowania, które dobrowolnie znalazły się w wodzie. J. N. powinien założyć, iż był to wypadek, a osoby znajdujące się w wodzie mogą nie mieć założonych kapoków ratowniczych, czy mogą być pod wpływem alkoholu, czy nawet nie potrafić umieć pływać i w każdej chwili, przy niesprzyjających warunkach atmosferycznych (wietrznej tego dnia pogodzie) mogą zachłysnąć się wodą i utracić przytomność.

Nadto, co istotne w ocenie sądu, sam sposób prowadzenia rozmowy ze zgłaszającym uznać należy za lekceważący, niekulturalny i ewidentnie nie zmierzający do wnikliwego zapoznania się z okolicznościami zdarzenia. Powód po pierwsze nie próbował uzyskać odpowiednich danych i informacji o zdarzeniu, lecz wdał się w niepotrzebną dyskusję z dzwoniącym i sprowokował zgłaszającego do przerywania rozmowy. Dzwoniący wskazał, że kończy rozmowę i dzwoni na Policję, co zdaniem powoda wskazywało na brak potrzeby zainteresowania się sprawą. Zdaniem sądu powód błędnie ocenił stan faktyczny. Zgłaszający uznał bowiem, że nie potrafi uzyskać od operatora pomocy więc postanowił radzić sobie w inny sposób i nie tracić czasu na dyskusje z powodem. J. N. sprowokował zgłaszającego i potraktował go w sposób niekulturalny i sprzeczny z obowiązującymi powoda standardami obsługi zgłaszającego zdarzenie. Tym samym pozostawił on rozmówcę bez pomocy, nie starał się wyciszyć emocji, potraktował zgłoszenie jako fałszywe, bagatelizując ewentualne skutki zdarzenia. J. N. nie dopełnił swoich obowiązków pracowniczych, nie wykonał żadnej z ww. czynności, nie przyjął zgłoszenia, nie sporządził formatki (pomimo posiadania wszelkich niezbędnych danych zgłaszającego), nie monitorował zgłoszonego zdarzenia, nie oddzwonił (pomimo zidentyfikowania numeru dzwoniącego), a rozmowę ze zgłaszającym w dniu 08.08.2016 r. prowadził w sposób arogancki, niekulturalny i niegrzeczny. Powód nie podał także dzwoniącemu numeru telefonu do (...) pomimo, iż w bazie (...), na konsoli operatorskiej znajduje się wykaz telefonów do dodatkowych służb ratunkowych, w tym (...). J. N. pomimo posiadania odpowiednich danych teleadresowych przypisanych do telefonu dzwoniącego zapisał formatkę jako fałszywą, zakończył głoszenie jako fałszywe.

W tym miejscu podkreślenia wymaga także okoliczność, iż nie było to pierwsze nieodpowiednie zachowanie powoda jako pracownika pozwanego. Sąd zauważył, iż w roku 2015 miało miejsce niewłaściwe zachowanie J. N. wobec innego pracownika, sprawa była rozpatrywana na poziomie (...) oraz została przekazana Dyrektorowi Generalnemu (...). Powód został wówczas pozbawiony funkcji koordynatora w okresie od stycznia do czerwca 2016 r., a także otrzymał w okresowej ocenie półrocznej opinię negatywną i nie otrzymał nagrody pieniężnej. W okresie od lipca do września

2016 r. z uwagi na zwiększoną liczbę etatów i zatrudnienia nowych osób powód był dodatkowym koordynatorem na zmianie.

Wobec powyższego znać zatem należy, iż powód naruszyła w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy. (Wyrok SA z dnia 17 listopada 2005 r., III APa 103/04, Apel.-W-wa 2007/1/96, Pr.Pracy 2007/6/33, OSA 2007/12/21).

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP jest oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie się pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast sprawca przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć lub też gdy nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć może i powinien je przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególniej przeczorność i ostrożność w działaniu.

Sąd Rejonowy przyjął, że powód nie musiał być świadom swego postępowania, lecz swoim zachowaniem dopuścił się rażącego niedbalstwa, albowiem to od niego, jako doświadczonego pracownika należało wymagać szczególnej odpowiedzialności i przeczorności.

Ponadto, pracownicze obowiązki powoda wynikają także z przepisów kodeksu pracy. Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4) k.p. pracownik jest obowiązany dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W świetle tych regulacji, zarówno kodeksowych jak i wynikających z zawartej pomiędzy powódką a pozwanym umowy o pracę wynika obowiązek dbałości o dobro zakładu, a zatem i obowiązek właściwego zabezpieczenia powierzonego mienia.

Kwalifikacja prawna ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie może pomijać okoliczności, w jakim stopniu dochodzi do zagrożenia interesów pracodawcy. W niniejszej zaś sprawie są podstawy do uznania, że zarzucone powodowi działanie zagroziło interesom pozwanego w stopniu istotnym, narazając dobre imię urzędu w opinii publicznej. Przedmiotowe zdarzenie bowiem i sposób postępowania powoda zostały nagłośnione w mediach, rzutując tym samym na opinię (...) jako całości.

W przedmiotowej sprawie powód w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego wykonywał obowiązki pracownicze w brew temu, co twierdzi w sposób niesumienny, przejawiając przy tym lekceważący i nieodpowiedzialny stosunek do pracy. Co istotne zachowanie powoda, jako pracownika (...) Urzędu Wojewódzkiego negatywnie wpłynęło na wizerunek pracodawcy, a tym samym na realizację zadań przez Wojewodę (...). Stanowisko operatora wiąże się na ciągły kontakt z osobami zewnętrznymi, które zazwyczaj są poszkodowane w jakimś zdarzeniu i to obowiązkiem operatora jest udzielenie im pomocy przy zachowaniu spokoju. J. N. powinien w sposób kulturalny i właściwy poprowadzić rozmowę, wykazać empatię i przestrzegać ściśle procedur. Z zebranego zaś w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powód powyższego nie uczynił, nie podjął rzeczowej rozmowy ze zgłaszającym, a swoim zachowaniem nie przyczynił się do udzielenia pomocy potrzebującym nie wykazując przy tym minimum zainteresowania. Wobec powyższego nie ulega wątpliwości, iż zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a więc mogło zostać uznane przez pozwanego za przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Tym samym nie było podstaw do uwzględnienia żądań powoda związanych z rozwiązaniem umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe zważenia Sąd orzekł jak w sentencji .

Jednocześnie o kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 w zw. z art. 99 kpc.