

Sygn. akt IV P 25/19

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Ewa Dutkiewicz, Danuta Sulek

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 18 czerwca 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa P. Z.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) S.A. w L.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, odszkodowanie na podstawie przepisów k.c.

I. Oddała powództwo;

II. Nie obciąża powoda kosztami procesu.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 20 lutego 2019r. powód P. Z. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) S.A. w L. kwoty 30 000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę praw pracowniczych ( bhp) oraz kwoty 10.000 zł z tytułu bezpodstawnego zwolnienia go z pracy.

Na rozprawie w dniu 18 czerwca 2019r. powód podtrzymywał żądanie zasądzenia na jego rzecz od pozwanego Przedsiębiorstwa kwoty 30 000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę praw pracowniczych, a konkretnie za to że pozwany pracodawca nie spełnił warunków sanitarnych i higieniczno-sanitarnych poprzez niezapewnienie pracownikom toalet, a w konsekwencji mogło dojść do rozstroju zdrowia fizycznego powoda, gdyż z obawy ze skorzystania z toalety mniej jadł i pił, przez co chodził osłabiony, a w konsekwencji któregoś dnia udał się do toalety w centrum handlowym i to zostało uznane za porzucenie pracy. Powód także podtrzymywał żądanie zasądzenia na jego rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z nim umowy o pracę, z tym że określił, iż domaga się tego odszkodowania w wysokości przewidzianej przepisami prawa pracy.

Pozwane Przedsiębiorstwo (...) S.A. w L. w żadnym zakresie powództwa nie uznawało i wносиło o jego oddalenie, w szczególności wskazując, iż roszczenie o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę zostało złożone po terminie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. Z. zawarł umowę o pracę z pozwanym Przedsiębiorstwem (...) S.A. w L. w dniu 9 kwietnia 2018r. na czas określony od dnia 10 kwietnia do 31 grudnia 2018r. na stanowisko robotnika budowlanego, a jako miejsce jego pracy

podano (...) S.A. Oddział P.- wg zawartych umów budowlanych na terenie Rzeczypospolitej Polskiej (k.8). Wcześniej powód zawarł podobną umowę o pracę z pozwanym Przedsiębiorstwem na czas określony od dnia 5 lipca 2017r. do 31 grudnia 2017r. (k.9).

Specyfiką pracy robotnika drogowego zatrudnionego w pozwanym Przedsiębiorstwie jest wykonywanie pracy w różnych miejscach, różny jest też czas wykonywania pracy przez danego pracownika na danej budowie ( zeznania świadków: M. D. k.35v-36, R. P. k.36-36v, R. Z. k.36v-37). Pozwany pracodawca zapewnia w miejscu pracy tj. na konkretnej budowie przenośne toalety dla pracowników tylko w przypadku, gdy praca na jakiejś budowie trwa dłużej; natomiast przy krótko trwających budowach tj. trwających dzień , dwa czy też kilka godzin, to nie pracownicy nie mają na budowie zapewnionych toalet ( zeznania świadka M. D.). Powód rozpoczynając pracę w pozwanym Przedsiębiorstwie od 10 kwietnia 2018r. miał wiedzę na temat specyfiki pracy w tym Przedsiębiorstwie ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc -k.37).

Po rozpoczęciu pracy od kwietnia 2018r. powód wykonywał pracę każdego dnia w innym miejscu ( zeznania świadka M. D.).

W dniu 8 czerwca 2018r. powód wraz z innymi pracownikami, pod kierownictwem M. D., pracował na budowie w P. przy ul. (...), była wycięta dziura w asfalcie, na wywrotce była masa bitumiczna, którą pracownicy łopatomi zrzucali z wywrotki i zasypywali dziurę ( zeznania świadków: M. D., R. P., R. Z.). W trakcie wykonywania tej pracy powód wyszedł do sklepu, po powrocie zaczął chaotycznie rozrzucać masę bitumiczną, także po nogach kolegów i wtedy kierownik budowy M. D. podszedł do niego chcąc aby się uspokoił, a powód zaczął go wtedy wyzywać, złapał M. D. za koszulę, M. D. próbował się oddalać, powód go popychał aż ten się potknął, powód rzucił w pewnym momencie w stronę M,D. łopatą, był agresywny i wtedy z pomocą ruszyli kierownik zespołu budów R. P. i R. Z., którzy w końcu rozdzielili powoda od M. D. i wtedy powód opuścił budowę, udał się w kierunku miasta (zeznania świadków: M. D., R. P., R. Z.). Tego dnia powód nie wrócił już do pracy ani też w kolejnych dniach nie przychodził do pracy ( bezsporne).

Tego dnia, ani też w żadnym innym dniu w okresie zatrudnienia powoda w pozwanym Przedsiębiorstwie, powód nie zgłaszał kierownikowi ani nikomu innemu że ma problemy w czasie pracy z załatwianiem potrzeb fizjologicznych (zeznania świadka M. D.).

W dniu 13 czerwca 2018r. pozwany pracodawca sporządził oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia, a jako przyczynę tej decyzji podał ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych oraz dyscypliny pracy w dniu 8 czerwca – agresywnego zachowania w stosunku do współpracowników i przełożonych, prób uderzenia przełożonego łopatą, używania wulgarnych wyzwisk poniżających innych pracowników, a następnie samowolnego opuszczenia miejsca pracy i dalszej nieobecności w pracy bez podania przyczyny usprawiedliwiającej absencję (k.6).

W piśmie tym podana została informacja, że w terminie 21 dni od dnia doręczenia pisma, przysługuje powodowi prawo wniesienia odwołania do właściwego sądu pracy (k.6). Powód zapoznał się z tym oświadczeniem woli w dniu 14 czerwca 2018r. ( bezsporne).

Wynagrodzenie miesięczne powoda stanowiło kwotę 4427,62 zł (k.24).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, a wskazane wyżej, których prawdziwość czy autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także w oparciu o zeznania świadków: M. D., R. P. i R. Z., które to zeznania zostały obdarzone wiarą w całości, bo są absolutnie zgodne ze sobą, jednakowo przedstawiają stan faktyczny. Także zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo opis stanu faktycznego przedstawiony przez niego jest zgodny z zeznaniami wyżej wskazanych świadków.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanego byłego pracodawcy odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z nim umowy o pracę, nie zasługuje na uwzględnienia.

Zgodnie z art. 264 § 2 kp, żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że pozwany pracodawca złożył wobec powoda jednostronne oświadczenie woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na piśmie, powód otrzymał to pismo i zapoznał się tym oświadczeniem woli w dniu 14 czerwca 2018r. Powód więc od tego momentu swobodnie dysponował tym dokumentem, a więc tym samym uznać należy, iż już od następnego dnia po otrzymaniu przez powoda tego oświadczenia woli pracodawcy, rozpoczął bieg termin przewidziany przez ustawodawcę do wniesienia odwołania się do sądu przez pracownika od dokonanej przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę. Pozwany pracodawca w piśmie rozwiązującym z powodem stosunek pracy zawarł stosowne pouczenie, określające iż od tej decyzji pozwanego powód może odwołać się w terminie 21 dni od dnia doręczenia pisma do sądu. Zatem termin do wniesienia przez powoda odwołania od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę upływał w dniu 5 lipca 2018r. Tymczasem powód złożył do sądu pozew kwestionujący zasadność dokonanej przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dopiero w dniu 20 lutego 2019r., a więc znacznie po upływie terminu wskazanego w art. 264 § 2 kp.

Zgodnie z art. 265 kp, jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264 kp, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu, przy czym wniosek o przywrócenie terminu powinien być wniesiony do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku takim należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia o przywróceniu terminu jest bowiem jego uchybienie bez winy pracownika, przy czym oczywiste jest, iż w tym zakresie ciężar dowodzenia, zgodnie z art. 6 kc spoczywa na pracowniku. Innymi słowy, to pracownik musi wykazać, iż niedokonanie zawarowanej terminem czynności prawnej było wynikiem uchybień za które nie ponosi on winy, przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej, a skoro tak – to nawet opieszałość strony bądź jej lekkie niedbalstwo mogą być traktowane jako przejaw jej winy (np. wyrok SN z 10.1.2002 r. w sprawie I PKN 798/00). Brak winy pracownika w przekroczeniu terminów z art. 264 kp należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej (np. wyrok SN z 21.2.2002 r. w sprawie I PKN 903/00) oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy, w sytuacji gdy przekroczenie uchybionego terminu jest niewielkie ( np. wyrok SN z 9.3.2011 r. w sprawie II PK 225/10; wyrok SN z 12.1.2011 r. w sprawie II PK 186/10; wyrok SN z 2.4.2008 r. w sprawie II PK 274/07, wyrok SN z dnia 17 listopada 1998 r. w sprawie I PKN 440/98). Znaczne przekroczenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (np. wyrok SN z 18.5.2010 r. w sprawie I PK 15/10; wyrok SN z 16.10.2008 r. w sprawie III PK 27/08). Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że za okoliczności wyłączające winę pracownika w uchybieniu terminu z art. 264 kp mogą zostać uznane: choroba ( np. wyrok SN z 7.8.2002 r. w sprawie I PKN 480/01 oraz wyrok SN z 25.8.1998 r. w sprawie I PKN 270/98), wprowadzenie pracownika przez pracodawcę w błąd co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (np. wyrok SN z 30.5.2001 r. w sprawie I PKN 415/00).

Powód wprawdzie nie złożył wprost takiego wniosku o przywróceniu mu terminu do odwołania się od decyzji pracodawcy z 13 czerwca 2018r.; podnosił tylko, iż widział on pouczenie o terminie odwołania się do sądu, ale nie znał on jeszcze wtedy przysługujących mu praw pracowniczych, co zmieniło się dopiero gdy podjął naukę na kierunku technik bhp. Takie tłumaczenia powoda oczywiście nie usprawiedliwiają w żaden sposób uchybienia przez niego terminu do wniesienia odwołania, bo przecież aby wnieść pozew do sądu od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy to nie trzeba mieć szerokiej wiedzy na temat praw pracowniczych, wystarczy wnieść pozew w terminie do sądu, zgodnie z pouczeniem. Zatem oczywiście w przedmiotowej sprawie nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające przywrócenie powodowi uchybionego terminu.

Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem ( np. uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1986 r. w sprawie III PZP 8/86), terminy z art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, a tym samym sąd oddala powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono.

Niezachowanie zaś przez pracownika terminu do zaskarżenia decyzji pracodawcy o zwolnieniu dyscyplinarnym wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tej decyzji pracodawcy ( np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 693/00, OSNP 2003 Nr 22, poz. 539 oraz z dnia 23 czerwca 2005 r., II PK 287/04, Prawo Pracy 2006 nr 1, s. 33). Jednakże sąd rozpoznający niniejszą sprawę badał okoliczności stanowiące przyczyny podjęcia przez pracodawcę takiej decyzji wobec powoda i stwierdzić należy, iż zachowane powoda, zaprezentowane przez niego w dniu 8 czerwca 2018r. i w kolejnych dniach, mogło u pracodawcy spowodować powstanie zamiaru rozwiązania z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Zgodnie bowiem z brzmieniem art 52 § 1 pkt. 1 kp w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy i istnienie właśnie winy po stronie pracownika jest bezwzględny warunkiem dopuszczającym możliwość zastosowania przez pracodawcę tego właśnie sposobu rozwiązania stosunku pracy. Ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52§1 pkt2 kp musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy. W wyroku z dnia 9 lipca 2009 r. w sprawie II PK 46/09 Sąd Najwyższy podniósł, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

W ocenie sądu, zachowanie powoda w dniu 8 czerwca , polegające na tym że najpierw rozrzucił po nogach kolegów gorącą, jak podał świadek R. Z. o temperaturze 150 stopni C masę bitumiczną, a potem agresywnie zachował się wobec kierownika słownie, ale też i użył siły fizycznej łapiąc kierownika za koszulę, popychając go, rzucając w jego kierunku łopatą, było absolutnie niedopuszczalne i pozwany pracodawca miał prawo uznać, że stanowiło ono ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód nie kwestionuje, że tak się zachował, tylko podaje też, iż takie jego zachowanie wywołane było faktem, że nie mógł już wytrzymać, bo chciał się udać do toalety, a tej pracodawca mu nie zapewnił. Świadkowie M. D., R. P. i R. Z. zeznali zgodnie, że powód nie mówił wtedy nic o konieczności skorzystania z toalety, nie mówił że chce udać się do centrum handlowego celem złatwienia tam swojej potrzeby fizjologicznej, tylko świadkowie ci zgodnie zeznali, że ta agresywna reakcja powoda wobec M.D. wywołana była zwróceniem mu uwagi przez M. D., aby nie rozrzucił on masy bitumicznej po nogach kolegów. Zresztą jaki by nie był powód zdenerwowania pracownika, to absolutnie niedopuszczalnym jest agresja wobec kogokolwiek, w szczególności wobec kierownika w miejscu pracy i takie zachowanie powoda, a także fakt, że tego dnia samowolnie opuścił on miejsce pracy i w następnych dniach nie stawiał się do pracy bez usprawiedliwienia, uzasadniają podjęcie przez pracodawcę wobec powoda decyzji o rozwiązaniu umowy pracę bez wypowiedzenia.

Reasumując, uznać należy, iż przede wszystkim wobec wniesienia przez powoda odwołania od decyzji pracodawcy o zwolnieniu go z pracy bez wypowiedzenia po upływie terminu z art. 264 § 2 kp, ale też wobec tego że, w ocenie sądu, ta decyzja pracodawcy była uzasadniona, to roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia podlega oddaleniu.

Żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanego Przedsiębiorstwa kwoty 30 000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę jego praw pracowniczych, a konkretnie za to, że pozwany pracodawca nie spełnił warunków sanitarnych i higieniczno-sanitarnych poprzez niezapewnienie pracownikom toalet, jest także niezasadne.

Powód podnosił w toku niniejszej sprawy, że przez to niezapewnienie przez pracodawcę toalet w miejscu pracy w konsekwencji mogło dojść do rozstroju jego zdrowia fizycznego, gdyż z obawy z konieczności skorzystania z toalety

w godzinach pracy, mniej jadł i pił, przez co chodził osłabiony, a w konsekwencji któregoś dnia udał się do toalety w centrum handlowym i to zostało uznane za porzucenie pracy.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż faktem jest, iż pozwany pracodawca na poszczególnych krótko trwających budowach nie zapewniał pracownikom dostępu do toalet. Tymczasem, zgodnie z § 111 ust. 1 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz.1650, ze zm.), pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne, których rodzaj, ilość i wielkość powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych pracowników, stosowanych technologii i rodzajów pracy oraz warunków, w jakich ta praca jest wykonywana. Zgodnie z § 25 ust. 1 Rozdziału 4 określonego w Załączniku Nr 3 cyt. wyżej rozporządzenia, ustępy powinny być zlokalizowane w odległości nie większej niż 75 m od stanowiska pracy. Odległość ta może być większa jedynie dla pracowników pracujących stale na otwartej przestrzeni, lecz nie powinna przekraczać 125 m od najdalszego stanowiska pracy. W sytuacji, gdy prace odbywają się na otwartym terenie, wymogi te nie muszą być spełnione, na budowach mogą być przenośne toalety Toi-Toie, ale bez wątpienia wskazane wyżej przepisy przewidują, że obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikom możliwości korzystania z toalet.

Powód domaga się zasądzenia od pozwanego Przedsiębiorstwa odszkodowania za to, że przez to niezapewnienie przez pracodawcę toalet w miejscu pracy mogło dojść do rozstroju jego zdrowia fizycznego, gdyż z obawy z konieczności skorzystania z toalety w godzinach pracy, mniej jadł i pił, przez co chodził osłabiony, a w konsekwencji któregoś dnia udał się do toalety w centrum handlowym i to zostało uznane za porzucenie pracy.

W art. 415 kc w zw z art. 300 kp przewidziana jest odpowiedzialność deliktowa, także i pracodawcy wobec pracownika, z tytułu wyrządzenia szkody czynem niedozwolonym. Czynem niedozwolonym, jest działanie albo zaniechanie, które narusza porządek prawny, a którego skutkiem jest szkoda. Odpowiedzialność deliktową oznacza, że każdy, kto wyrządził szkodę drugiemu człowiekowi, jest obowiązany do naprawienia tej szkody. Żeby jednak powstała odpowiedzialność cywilna, to łącznie trzeba spełnić trzy przesłanki: musi powstać szkoda, czyli w dobrach osoby poszkodowanej musi powstać uszczerbek, musi zaistnieć zdarzenie, które wywołuje szkodę i musi istnieć związek między szkodą a zdarzeniem. Oczywiście odpowiedzialność deliktowa dotyczy też stosunku pracy i chodzi tu przede wszystkim o przypadki, gdy pracownik doznał szkody majątkowej wyrządzonej przez pracodawcę czynem niedozwolonym np. z powodu zaniedbania przez pracodawcę obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym bezpiecznego stanowiska pracy, obowiązku dostarczenia pracownikom bezpiecznych i sprawnych narzędzi pracy.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań świadków: M. D., R. P. i R.Z. wynika, że „od zawsze” w pozwanej firmie, z uwagi na specyfikę pracy, robotnicy drogowi wykonywali pracę w różnych miejscach, różny był i jest też czas wykonywania pracy przez danego pracownika na danej budowie i pozwany pracodawca zapewnia w miejscu pracy tj. na konkretnej budowie przenośne toalety dla pracowników tylko w przypadku, gdy praca na jakiejś budowie trwa dłużej; natomiast przy krótko trwających budowach tj. trwających dzień, dwa czy też kilka godzin, to nie pracownicy nie mają na budowie zapewnionych przez pracodawcę toalet. Natomiast, jak zeznał świadek R. P., na każdej budowie był samochód, który mógł zawieźć pracownika do placówki Przedsiębiorstwa w celu załatwienia potrzeby fizjologicznej, ale nigdy takiej sytuacji nie było. Jak zeznali świadkowie: M. D., R. P. i R.Z., wszyscy pracownicy sobie „jakoś radzą”, jeżeli chodzi o załatwianie potrzeb fizjologicznych w godzinach pracy na różnych budowach i nikt dotąd nie zgłaszał przełożonym, że ma z tym jakiś problem, w szczególności powód nie zgłaszał takiego problemu. Jak już wyżej podniesiono, przepisy prawa regulują sprawę konieczności zapewnienia toalet pracownikom i w tym zakresie pozwany pracodawca, w ocenie sądu, nie rozwiązał właściwie sprawy zapewnienia pracownikom drogowym pracującym na budowach dostępu do toalet. Taka sytuacja wywołana była z pewnością faktem, że praca wykonywana jest przez robotników drogowych w wielu miejscach, w zależności od zleceń, czasem w kilku miejscach jednego dnia i jako, że żaden z pracowników dotąd nie zgłaszał problemu z załatwianiem potrzeb fizjologicznych w godzinach pracy, to i pracodawca nie widział w tym zakresie potrzeby zorganizowania w sposób zgodny z przepisami prawa, sprawy toalet. Ze zgodnych zeznań świadków: M. D., R. P. i R.Z. wynika, że powód nie mówił nigdy, że jest osłabiony, bo mniej je i pije w pracy, gdyż ma obawy, że będzie musiał skorzystać z toalety i oni

także nie widzieli żeby powód miał jakikolwiek problem zdrowotny, aby był osłabiony. Także i wtedy, gdy w dniu 8 czerwca doszło do agresywnego zachowania powoda na budowie i samowolnego oddalenia się jego z miejsca pracy, nie mówił on, że boli go brzuch, nie może wytrzymać, bo chce do toalety i stąd wynika takie jego zachowanie. Powód w toku procesu mówił tylko, że mógł doznać rozstroju zdrowia z tego tytułu, że nie miał zapewnionego swobodnego dostępu do toalety, ale nie wykazał, iż tak było, bo jak wyżej podniesiono, powód w okresie zatrudnienia w pozwanej firmie nie wyartykułował w żaden sposób, że jego zdrowie z tytułu braku toalet narażone jest na rozstrój. Dziwić tylko może, że w takiej sytuacji tj. gdy powód- jak twierdzi, bał się on jeść i pić, to spożywał on w godzinach pracy alkohol, co sam przyznał, co oczywiście jest zachowaniem rażąco nagannym.

Powód więc w toku procesu nie wykazał, iżby on na skutek tego, że pracodawca nie zapewniał mu każdorazowo w miejscu wykonywania przez niego pracy, dostępu do toalety, to poniósł on jakąkolwiek szkodę, a w szczególności, aby doznał on rozstroju zdrowia, czy też prawdopodobnym jest, iż mógłby go doznać.

Tymczasem, jak wyżej podniesiono, aby powstała odpowiedzialność cywilna, to łącznie muszą być spełnione trzy przesłanki tj. musi zaistnieć szkoda, zdarzenie, które wywołuje szkodę i związek między szkodą a zdarzeniem. Wobec tego roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz od byłego pracodawcy odszkodowania z tytułu niezapewnienia przez pracodawcę toalet w miejscu pracy jest niezasadne i podlega oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102 kpc, który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powód bowiem, oprócz tego, że przestał być pracownikiem pozwanego, to także decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie był subiektywnie przekonany o zasadności swoich roszczeń i obciążanie jego kosztami procesu stanowiłoby dla niego znaczną dolegliwość.