

Sygn. akt IV P 25/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Janusz Kotas
Ławnicy:	Ryszard Nagórski Teresa Ziemba-Graczyk
Protokolant:	st. sekr. sądowy Beata Mytlewska

po rozpoznaniu w dniu 8 maja 2018 r. w Toruniu

sprawy z powództwa M. S.

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

o przywrócenie do pracy

orzekł:

I. przywraca powoda M. S. do pracy u pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na warunkach jak przed złożeniem mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.300 zł (trzy tysiące trzysta złotych) tytułem kosztów postępowania.

**Sygn. akt IV P 25/18**

## UZASADNIENIE

Powód M. S. wniósł do tut. Sądu pozew przeciwko pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O. o uznanie rozwiązania z nim umowy o pracę za niegodne z prawem i przywrócenie do pracy u pozwanego na dotychczasowym stanowisku przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na stanowisku starszego inżyniera, na podstawie umowy zawartej w dniu 3 grudnia 2008 roku na czas nieokreślony. W dniu 3 stycznia 2018 roku pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy w dniu 29 grudnia 2017 roku.

Powód przyznał, że opuścił zakład pracy na około godzinę, było to jednak spowodowane wyjątkowymi okolicznościami a o opuszczeniu stanowiska poinformował T. W. (1) i poprosił go o zastępstwo. Około godziny 10 będąc w pracy

otrzymał telefon od teściowej, która kilka dni wcześniej złamała rękę, dzwoniła ona ze szpitala, do którego zawiozła ją na operację ręki żona powoda, około 7. Poinformowała, że lekarz na podstawie zdjęcia stwierdził skomplikowane złamanie, z uwagi na te warunki oraz wiek teściowej, odwołał operację, wskazała również, że nie wie, co się stało z jej torebką gdzie miała klucze od domu i pieniądze. Przestraszyło to szczególnie powoda, który ostatnio miał dwukrotnie włamanie, po kradzieży i skopiowaniu kluczy. Przestraszył się, że może dojść teraz do podobnej sytuacji. Ponieważ jego bezpośredni przełożony miał urlop, poprosił kolegę T. W. (1) o zastępstwo, najkrótszą drogą wybiegł na parking, wsiadł w samochód i pojechał do szpitala, zabrał stamtąd teściową, dojeżdżając do domu otrzymał telefon od bezpośredniego przełożonego z pytaniem czy jest w pracy. Powód przekazał, że ma bardzo ważną sprawę rodzinną, że za chwilę wraca do pracy i wszystko wyjaśni. Po powrocie wyjaśnił dyrektorowi B., który nie był jego bezpośrednim przełożonym, że miał wyjątkową sytuację, że musiał odebrać teściową ze szpitala, ten odpowiedział mu, że do tematu wróć po nowym roku, a wtedy otrzymał rozwiązanie umowy o pracę. Powód u pozwanego pracował 10 lat, miał bardzo dobre oceny pracy, wielokrotnie był delegowany z ramienia zakładu do różnych prac, nie naruszył rażąco regulaminu pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów procesu.

W uzasadnieniu stanowiska pozwana wskazała, że bezpośrednim przełożonym powoda był W. M. (1). Fakt opuszczenia zakładu przez powoda potwierdził sam powód w pozwie. Opuszczenie stanowiska pracy nie było spowodowane wyjątkowymi okolicznościami, nie występowała żadna nagła sytuacja zagrażająca życiu teściowej, była ona w szpitalu miała zapewnioną opiekę. Poinformowanie kolegi T. W. (1) nie było wystraszające, bezpośrednim przełożonym powoda był W. M. (1), miał tego dnia on urlop, ale nie usprawiedliwia to nagannego zachowania powoda. Mógł się on skontaktować z nim telefonicznie, mailowo by uzyskać zgodę na wyjście, naruszył regulamin. A ponadto ominął główne wejście gdzie są czytniki czasu pracy RCP. Nie można zgodzić się z powodem, że opuścił zakład najkrótszą drogą, znał procedurę wyjścia, wcześniej korzystał z niej, samowolnie opuścił miejsce pracy. Przekazał informacje o konieczności udania się do szpitala dopiero w czasie składania oświadczenia woli pracodawcy. W czasie nieobecności powoda doszło do wypadku, w dziale, w którym powód pracował, doszło do porażenia prądem, powinien od razu zareagować, odłączyć zasilanie, tymczasem jego nie było i nie mógł tego zrobić. W., który rzekomo go zastępował również nie zareagował. Dobra ocena dotychczasowej pracy powoda nie ma znaczenia w sprawie. W przypadku, kiedy mamy do czynienia z pracownikiem mającym długi staż pracy, na stanowisku samodzielnie – kierowniczym, zarządzającym zespołem pracowników stawiane są mu wyższe wymagania, i wyższe kryteria oceny. Z ostrożności procesowej pozwany wnosił o ewentualne zasądzenie odszkodowania a w miejsce przywrócenia do pracy z uwagi na naganne zachowanie powoda w czasie wręczania mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy.

### **Sąd ustalił co następuje:**

Powód M. S. urodził się (...), z wykształcenia jest magistrem inżynierem elektronikiem. W pozwanej spółce rozpoczął pracę 3 grudnia 2007 roku, kiedy to został zatrudniony na stanowisku lidera na pełen etat, początkowo na okres próbny do 2 marca 2008 r, następnie na czas określony od 3 marca 2008 roku do 2 grudnia 2008 roku, a od 3 grudnia 2008 roku na czas nieokreślony. Ostatnio powód zatrudniony był na stanowisku inżyniera procesu w komórce inżynierii procesu. Wcześniej, na początku zatrudnienia, zajmował stanowisko kierownicze, gdzie, jako lider magazynu zarządzał dużą grupą osób. Z racji wykształcenia starał się przejść do działów zajmujących się produkcją, i przeszedł do działu produkcji. W 2015 roku, kierował grupą 5 osób w procesie inżynieringu, w styczniu 2016 roku został przeniesiony z całej komórki do działu factory innovation kierowanego przez A. B. (1). W kwietniu 2016 roku w dziale tym został zatrudniony W. M. (1), który został kierownikiem komórki gdzie pracował powód, powód nie zajmował stanowiska kierowniczego, nie wynika to z ani pisemnego udzielenia mu takich uprawnień ani nawet z nieformalnego przydzielenia takich uprawnień. Bezpośrednim przełożonym powoda od kwietnia 2016 roku był W. M. (1). T. W. (1) zajmuje stanowisko starszego specjalisty ds. inżynierii a wcześniej starszego specjalisty w dziale inżynierii produkcji, było to stanowisko równorzędne ze stanowiskiem powoda.

/dowód: przesłuchanie powoda nagranie z 18.04.2018 r. 02:21:31-03:07:41

-zeznania świadka A. B. nagranie z 18.04.2018 r. 00:19:09-01:02:10 ,

-zeznania świadka T. W. nagranie z 18.04.2018 r. 01:03:05-01:30:52,

-zeznania świadka W. M. nagranie z 18.04.2018 r. 01:32:30-01:52:13,

-umowy o pracę k. 1,9 ,14 B akta osobowe

-dyplom k. 3B akta osobowe /

T. W. (1) od 1 stycznia 2018 roku przechodził do innego działu, do końca 2017 roku miał przekazać całą swoją wiedzę powodowi i innym osobom z tego działu. W razie nieobecności W. M. (1) T. W. (1) zastępował go w zakresie produkcji, a powód w zakresie inspekcji. Ewidencjonowanie czasu pracy pracowników u pozwanego odbywa się na podstawie odbić na elektronicznych czytnikach czasu pracy tzw. RCP, czytniki te umieszczone są w głównych wejściach zakładu pracy, jednocześnie jednak zakład pracy wyposażony jest również w system (...)rejestracji dostępu -czytniki czasu na każdych drzwiach, z tym, że czytniki RCP widoczne są dla wszystkich przełożonych a pozostałe czytniki w pierwszej kolejności dla działu kadr, drugie czytniki, które odczytywane są w dziale kadr odbijają każde przejście pracownika przez kolejne drzwi do kolejnych pomieszczeń, jednocześnie indywidualizują daną osobę. Powód przychodząc rano do pracy przechodzi przez główne drzwi z czytnikiem RCP, to samo dotyczy, jeśli chodzi o wychodzenie. U pozwanego obowiązuje regulamin pracy, który był znany powodowi. Regulamin ten regulował także sposoby wcześniejszego wyjścia z pracy czy też korzystania z przerwy w pracy. Pracownik o zgodę taką występował do bezpośredniego przełożonego na piśmie wskazując, w jakich godzinach go nie będzie, bezpośredni przełożony to zatwierdzał, a pracownik później odpracowywał rzeczywisty czas nieobecności wynikający z czytnika. Kiedy bezpośredni przełożony był nieobecny , pracownik wówczas kontaktował się z nim telefonicznie pytając o zgodę, i procedura była ta sama polegającą na odpracowaniu nieobecności. Regulamin nie przewidywał w przypadku nieobecności bezpośredniego przełożonego zwracania się o zgodę na czasowe opuszczenie zakładu pracy, bądź przerwę do dyrektora zakładu czy też do działu kadr. Powód znał tą procedurę kilkakrotnie z niej korzystał podczas zatrudnienia.

/dowód: przesłuchanie powoda nagranie z 18.04.2018 r. 02:21:31-03:07:41

-zeznania świadka A. B. nagranie z 18.04.2018 r. 00:19:09-01:02:10 ,

-zeznania świadka T. W. nagranie z 18.04.2018 r. 01:03:05-01:30:52,

-zeznania świadka W. M. nagranie z 18.04.2018 r. 01:32:30-01:52:13,

-zeznania świadka E. S. nagranie z 18.04.2018 r. 01:59:04-02:20:19 częściowo ,

-wniosek o wcześniejsze wyjście k. 43-44 ,

-regulamin pracy – załącznik do akt /

Powód mieszka w miejscowości K., gmina L., jest to mała podmiejska wieś w okolicach T. . Powód mieszka tam z żoną, która z zawodu jest lekarzem, oraz teściową, która ma obecnie 88 lat. W dniu 22 grudnia 2017 r. teściowa powoda złamała rękę, złamanie było bardzo skomplikowane , została zawieziona do szpitala w T. przy ul (...), założono jej opatrunek gipsowy i z uwagi na okres przedświąteczny i nieobecność ordynatora ustalono termin kolejnej wizyty na oddziale w szpitalu na ul. (...) na dzień 29 grudnia 2017 roku. W tym terminie mieli być już wszyscy lekarze łącznie z ordynatorem, i lekarz dyżurny, który zakładał gips 22 grudnia oświadczył, że wtedy dojedzie do operacji teściowej powoda. Powód w dniu 29 grudnia zaczął pracę o 5:50, przybył do pracy nawet wcześniej. Zona jego jadąc na 7 do pracy zawiozła matkę do szpitala umieściła na oddziale, i pojechała do pracy. Z zawodu jest lekarzem, miała na ten dzień umówione liczne wizyty. Powód normalnie pracował, T. W. (1) przekazywał mu informacje na temat różnych urzędzeń, ponieważ opuszczał dział z dniem 1 stycznia 2018 roku i przechodził do innego działu. Kiedy stali przy maszynie około godziny 10, w obecności T. W. (1) powód odebrał połączenie telefoniczne, dzwoniła teściowa, która

wskazała mu, że lekarz odwołał operacje z uwagi na jej wiek i skomplikowanie złamania, odradził jej tą operację, nie miała już po przebywać na oddziale, bo nie została zakwalifikowana do operacji, skarżyła się powodowi, że nie wie, co zrobić, nie wie, co stało się z jej torbka, w której miała klucze do domu i pieniądze, nie ma jak dostać się do domu. W przeciągu ostatnich dwóch lat powód miał dwukrotnie włamanie do mieszkania na tzw. pasówkę, tj. po dorobieniu kluczy. Bardzo zdenerwował się całą sytuacją, z jednej strony obawiał się, że teściowa została okradziona, że ukradziono jej torbę z pieniędzmi, kluczami i dokumentami, a z drugiej strony wiedział, że nie może zostawić samej 88 letniej kobiety na korytarzy w szpitalu.

Powód był bardzo zdenerwowany zawrócił się do T. W. (1), że ma bardzo ważną sprawę rodzinną, że musi natychmiast wyjechać- poprosił go o zastępstwo, T. W. (1) zgodził się z uwagi na fakt, że miał wiedzę w zakresie tematyki, która zajmował się powód. Powód chwycił kurtkę i praktycznie biegnąc przez halę ubierał się w kurtkę, był tak wzburzony całą tą sytuacją, że nie pomyślał nawet by zadzwonić do bezpośredniego przełożonego W. M. (1), albowiem ten był tego dnia na urlopie. Powód z uwagi na porę roku – zima, warunki atmosferyczne nie poszedł do głównego wyjścia tylko przeszedł przez hale do drzwi bocznych, w tym czasie mógł ubrać kurtkę zapiąć, założyć czapkę i wyjść wprost na parking gdzie stał jego samochód.

/dowód: przesłuchanie powoda nagranie z 18.04.2018 r. 02:21:31-03:07:41

-zeznania świadka T. W. nagranie z 18.04.2018 r. 01:03:05-01:30:52, /

Powód wsiadł w samochód i natychmiast pojechał do Szpitala (...) na ul. (...), teściowa stała przy drzwiach szpitala, zabrał ją stamtąd i pojechali do K., cała podróż zajęła mu ok. 30 minut. Kiedy wyjeżdżał z zakładu na główną ulicę do zakładu dojeżdżała E. S. (2), kiedy przybyła na miejsce zapytała dyrektora A. B. (1) czy powód jest tego dnia w pracy, dyrektor z uwagi na okres urlopowy nie wiedział czy powód jest w pracy czy nie, jednocześnie wiedział, że jego bezpośredni przełożony W. M. (1) był tego dnia na urlopie. Zadzwonił do W. M. (1), ten oświadczył, że powód powinien być w pracy tego dnia. Kiedy powód dojeżdżał do domu w K. zadzwonił do niego W. M. (1) zapytał powoda czy jest w pracy, ten odpowiedział, że musiał na chwilę wyjść w bardzo pilnych sprawach rodzinnych. M. polecił mu wytłumaczyć dyrektorowi B. przyczynę nieobecności po powrocie do zakładu. Po przybyciu na miejsce do domu powoda okazało się, że teściowa zostawiała torbkę z dokumentami i kluczami w domu, miała ze sobą tylko telefon w kieszeni. Powód zostawił ją w domu i natychmiast wrócił do zakładu pracy, był nieobecny w pracy około godziny. Powód po powrocie do pracy poszedł do A. B. (1) wyjaśnić mu przyczynę nagłego opuszczenia stanowiska pracy. Powód wyjaśnił mu, że musiał koniecznie wyjechać by odebrać teściową ze szpitala i odwiedzić ją do domu-przedstawił okoliczności sprawy, zobowiązał się do odrobienia nieobecności. Dyrektor B. wytłumaczył mu, że te wyjaśnienia muszą odbyć się w szerszym gronie przy udziale E. S. (3).

/dowód: przesłuchanie powoda nagranie z 18.04.2018 r. 02:21:31-03:07:41

-zeznania świadka A. B. nagranie z 18.04.2018 r. 00:19:09-01:02:10 ,

-zeznania świadka W. M. nagranie z 18.04.2018 r. 01:32:30-01:52:13,

-zeznania świadka E. S. nagranie z 18.04.2018 r. 01:59:04-02:20:19 częściowo , /

Pod nieobecność powoda doszło do porażenia prądem elektrycznym jednego z pracowników, nastąpiło przebicie izolacji, doszło do porażenia operatora. O takim wypadku powód winien być powiadomiony telefonicznie, nie został powiadomiony, nie został powiadomiony również T. W. (1). T. W. (1) dowiedział się o wypadku przypadkowo, kiedy siedział przy biurku i kiedy przysła liderka linii, informując proces inżynierów tj. komórkę T. W. (1), że doszło do porażenia. T. W. (1) udał się na miejsce zdarzenia i ustalił, że do zdarzenia musiało dojść na skutek nieprawidłowego zachowania operatora, to samo potwierdził powód po swoim powrocie. Powód po powrocie poinformował T. W. (1), że jest już na miejscu, że przejmuje swoje obowiązki. T. W. (1) poinformował po nowym roku W. M. (1), że powód informował go o konieczności nagłego wyjścia i prosił go o zastępstwo, nie został on jednak poproszony o wyjaśnienia ani przez A. B. (1), ani przez E. S. (2).

/dowód: przesłuchanie powoda nagranie z 18.04.2018 r. 02:21:31-03:07:41

-zeznania świadka A. B. nagranie z 18.04.2018 r. 00:19:09-01:02:10 ,

-zeznania świadka T. W. nagranie z 18.04.2018 r. 01:03:05-01:30:52,

-zeznania świadka W. M. nagranie z 18.04.2018 r. 01:32:30-01:52:13,

-zeznania świadka E. S. nagranie z 18.04.2018 r. 01:59:04-02:20:19 częściowo ,/

W dniu 3 stycznia spotkali się A. B. (1), W. M. (1) i E. S. (2), później na to spotkanie został poproszony powód na godzinę ok. 11:45. Powód wyjaśnił, dlaczego i w jakich okolicznościach opuścił stanowisko pracy, wskazał na odwołaną operację testowej, na konieczność jej odwiezienia do domu, na przypuszczenie kradzieży torebki teściowej, obawy związane z mieszkaniem, z teściową. E. S. (2) wskazała mu jednak, że z uwagi na to, że było to samowolne opuszczenie miejsca pracy nie ma innej możliwości jak rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp i wręczyła mu przygotowany dokument. Powód stwierdził, że już widocznie nie jest potrzebny A. B. (1) w pracy, zachowywał się normalnie, był poddenerwowany tak samo jak W. M. (1) czy A. B. (1), nie doszło do żadnego naganego zachowania powoda. W rozwiązaniu umowy o pracę wskazano, jako podstawę rozwiązania ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. samowolne opuszczenie stanowiska pracy w dniu 29 grudnia 2017 roku.

Powód poprosił o zmianę sposobu rozwiązania umowy o pracę, E. S. (2) wskazała, aby wrócił za półtorej godziny, (...) to jeszcze, po powrocie powoda jednak podtrzymała swoje stanowisko.

/dowód: przesłuchanie powoda nagranie z 18.04.2018 r. 02:21:31-03:07:41

-zeznania świadka A. B. nagranie z 18.04.2018 r. 00:19:09-01:02:10 ,

-zeznania świadka W. M. nagranie z 18.04.2018 r. 01:32:30-01:52:13,

-zeznania świadka E. S. nagranie z 18.04.2018 r. 01:59:04-02:20:19 częściowo ,

-rozwiązanie umowy k. 6 /

Powód był bardzo dobrym merytorycznie pracownikiem, otrzymywał bardzo dobre oceny, był zaangażowany w pracę, jednocześnie bardzo mu na tej pracy zależało, odpowiadała ona jego wykształceniu.

/dowód: przesłuchanie powoda nagranie z 18.04.2018 r. 02:21:31-03:07:41

-zeznania świadka A. B. nagranie z 18.04.2018 r. 00:19:09-01:02:10 ,

-zeznania świadka W. M. nagranie z 18.04.2018 r. 01:32:30-01:52:13,

-zeznania świadka E. S. nagranie z 18.04.2018 r. 01:59:04-02:20:19 częściowo ,

-oceny pracy powoda k.8-12

### **Sąd zważył co następuje:**

Przedstawiony powyżej stan faktyczny ustalono w oparciu o przesłuchanie powoda jak również w oparciu o zeznania świadków: A. B. , W. M. ,T. W. ,E. S. a także na podstawie zgromadzonych w toku sprawy dowodach w postaci dokumentów, w tym także dokumentów w aktach osobowych powoda.

Sąd dał wiarę przesłuchanemu w sprawie powodowi jak też świadkom T. W. (1), W. M. (1) oraz A. B. (1), ich zeznania są logiczne, spójne, wzajemnie się uzupełniają

Stan faktyczny, co do zasady w świetle zeznań tych osób jest niesporny. W świetle wyjaśnień i świadka T. W. (1) i powoda Sąd jedynie nie mógł się zgodzić z zeznaniami A. B. (1) z jego podejrzeniami że powód celowo nie wyszedł głównym wyjściem, świadek B. jednak nie wiedział o stanie wzburzenia, w jakim był powód, o jego pośpiechu – gdzie praktycznie biegł przez halę do samochodu, co potwierdził T. W. (1) i dlatego nie skierował się on do głównego wejścia tylko przeszedł przez halę gdzie w tym czasie mógł zapiąć kurtkę, ubrać czapkę i wyjść wprost do samochodu, nie chodziło tylko o zaoszczędzenie 5 czy 10 metrów.

Sąd, co do zasady dał również wiarę świadkowi S. zeznania jej również, co do zasady znajdują pełne potwierdzenia w zeznaniach w/w osób, z tym, że świadek ta więcej zeznawała, co do zdarzenia w przedmiocie wręczenia rozwiązania umowy.

Zdaniem Sądu rozwiązanie umowy było całkowicie niezasadne.

Po pierwsze w działaniu powoda trudno odszukiwać się jakiegokolwiek złej woli, tymczasem zgodne stanowisko zarówno judykatury jak i doktryny przyjmuje, że by rozwiązać umowę w trybie dyscyplinarnym musi być udowodnione negatywne podejście powoda do naruszanych obowiązków, umyślne. W przedmiotowej sprawie powód w usprawiedliwionych okolicznościach, był wzburzony, z jednej strony obawiał się o zdrowie starszej schorowanej kobiety, swojej teściowej, która miała ciężkie złamanie w wieku 88 lat, była sama w szpitalu, niezakwalifikowana do leczenia operacyjnego z uwagi na wiek i charakter złamania, z drugiej strony przestraszony informacjami uzyskanymi od teściowej przypuszczał, że doszło do kradzieży jej torebki, co nie byłoby niczym dziwnym mając na uwadze stan zdrowia teściowej, wiek, że często do sytuacji takich dochodzi tj. okradania ludzi w podeszłym wieku w przychodniach, szpitalach gdzie osoby te są bardziej zdekoncentrowane z uwagi na stan chorobowy.

Powód faktycznie nie dochował procedury tj. nie zadzwonił do bezpośredniego przełożonego z prośbą o zwolnienie nie zrobił tego jednak ze złej woli a z uwagi na okoliczności sprawy, pośpiech, powód otrzymałby zgodę przełożonego na opuszczenie stanowiska pracy i to nie chęć uniknięcia występowania o taką zgodę, ale wewnątrz przekonanie o konieczności natychmiastowego wyjazdu z pracy spowodowało, że o taką zgodę nie wystąpił. Powód jednocześnie podczas zbierania swoich rzeczy, ubierania się zadbał o interes pracodawcy prosząc pracownika z równorzędnego stanowiska T. W. (1) o zastąpienie go podczas krótkiej nieobecności. Zeznania świadka T. W. (1) zasługują szczególnie na wiarę, bowiem mamy do czynienia z osobą, która z jednej strony jest cały czas zatrudniona u pozwanego i która mogłaby się obawiać o zachowanie pozwanego w stosunku do jego osoby z uwagi na treść zeznań, to jednak zrelacjonował bardzo dokładnie, co działo się tego dnia, w jakim stanie był powód, że od razu powiedział mu, że chodzi o sprawę z chorą teściową, że musi pilnie wyjść, poprosił go o zastępstwo.

Należy zauważyć, że zgodnie z art. 52 §1 k.p., 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 zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku (jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem), bądź też zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (art. 52 §1 k.p.). Rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może jednocześnie nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 §2 k.p.). Nie można także pomijać tego, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy w tym trybie powinno nastąpić na piśmie (art. 30 §3 k.p.).

Należy też wyjaśnić, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia będące czynnością prawną jednostronną ma zastosowanie do wszystkich rodzajów umów o pracę. W razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy. Jednak stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego

naruszenia obowiązków pracowniczych, to jednak przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo – wyrok Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r. I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746, intencje pracownika, pobudki jego działania – to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny co do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 §1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione – stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20 maja 1998 r. I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 1999 r. I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467, wcześniej wyrok z 23 września 1997 r. I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 grudnia 1998 r. I PKN 329/98 OSNAPiUS 2000/2/49), towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1997 r. I PKN 3000/97, OSNAPiUS 1998/14/424). Tylko naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia stosowanie art. 52 §1 pkt 1 k.p. Ustawodawca zwrotem „podstawowy obowiązek pracowniczy” posługuje się jedynie w art. 211 k.p. Nie oznacza to jednak by wskazany obowiązek – jako jedyny – wyczerpywał znamiona podstawowości. Za podstawowe również należy uznać obowiązki wymienione w art. 100 §2 k.p., wynikające z układów zbiorowych pracy, jak również i tego które zgodnie z art. 104 k.p. art. 104<sup>1</sup> §1 k.p. określone są w regulaminie pracy. Ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 r. I PKN 400/98 OSNAPiUS 1999/23/752).

Należy też wskazać, że wedle brzmienia art. 30 §4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy lub wypowiedzenie, przy czym zarówno doktryna, jak i judykatura prawa pracy konsekwentnie dookreśla ten wymóg poprzez wskazanie, że przyczyna ta winna być prawdziwa, a nadto określona w sposób konkretny. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki wniosek uzasadniają (uchwała całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164). Podkreśla się, że podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie (K. Jaśkowski, Komentarz do art. 30 kodeksu pracy, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, t. I Zakamycze 2006, wyd. V). Należy przy tym zauważyć, że już od pewnego czasu ustabilizowała się bardziej liberalna linia orzecznictwa Sądu Najwyższego, według której omawianą konkretność przyczyny należy rozpatrywać w świetle innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę, ujętych chociażby we wcześniejszych kierowanych pod adresem pracownika pismach (wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 1998 r. I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577, wyrok Sądu Najwyższego z 24 lutego 1998 r. I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999, nr 3 poz. 86) oczywiście nie można tego stanowiska sprowadzać do przerzucenia na pracownika ciężaru domyślania się okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy; musi być ona dla niego w pełni zrozumiała, przy czym nie może to być jedynie subiektywna ocena pracodawcy.

Warty przytoczenia jest w tym miejscu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.10.2009 r. w sprawie III PK 34/09 (LEX nr 560866), gdzie Sąd ten wskazał, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Taki sam skutek

wywołuje ocena, że przyczyna wypowiedzenia co prawda istniała, ale była - ze względu na jej wagę lub charakter - niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia.

Pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a więc na podstawie art.52§1 pkt 1 k.p. Omawiając jedną z ogólnie ujętych sytuacji dopuszczających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia określoną w kodeksie pracy jako ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych trzeba poprzedzić te rozważania uwagą, iż niezwłoczne rozwiązanie umowy staje się możliwe jedynie z winy pracownika (na co wskazuje w sposób oczywisty użyte w §1 art. 52 k.p. sformułowanie „z winy pracownika”). Pojęcie winy pracownika mieści w sobie nie tylko element subiektywny (wina subiektywna), ale także obiektywny (bezprawność zachowania pracownika) (zob. L. Florek w. Komentarz ..., s. 350-351; M. Gersdorf w: Kodeks Pracy. Komentarz, pod red. Z. Salwy, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 2000, s. 194). W omawianej sytuacji ujętej w przepisie art.52§1 pkt 1 k.p. pojęcie winy subiektywnej wyrażone zostało przez użycie zwrotu „ciężkie naruszenie”, natomiast bezprawność kryje się w sformułowaniu „naruszenie podstawowych obowiązków pracownika” (zob. M. Gersdorf w: Kodeks ... , s. 195). W piśmiennictwie zaznacza się, iż ocena czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Przy dokonywaniu oceny stopnia ciężkości danego naruszenia winno się zatem uwzględniać stopień natężenia złej woli pracownika (na co wskazuje m.in. stan jego świadomości), rozmiar szkody jaką może pociągać za sobą naruszenie danego obowiązku, jak również rodzaj interesów pracodawcy, w których bezpieczeństwo dane naruszenie godzi. Należy też brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie, chyba że stanowi ono samo przez się jaskrawe naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego. Określone uchybienie pracownicze może zostać jednocześnie zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia, jeżeli można przy tym przypisać pracownikowi ***niesumienność, nierzetelność, nieuczciwość bądź też nielojalność powodującą utratę zaufania pracodawcy do pracownika i niemożność dalszego zatrudnienia w zakładzie pracy*** (zob. L. Florek w: Komentarz ..., s. 344; W. Muszalski w: Kodeks Pracy. Komentarz, pod red. W. Muszalskiego, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2003, s. 169). Podkreśla się zarazem, iż ta wadliwość subiektywna określana w danym przypadku pojęciem ciężkiego naruszenia musi cechować się wysokim stopniem natężenia. Pracownikowi można zatem zarzucić ciężkie naruszenie podstawowej powinności pracowniczej gdy przypisać mu można „ciężką” winę (rozumianą jako winę umyślną lub rażące niedbalstwo) (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAP 1998/14/424; zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 191/97, OSNAP 1998/9/268; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAP 1998/9/269; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAP 1998/13/396).

Wyjaśniając z kolei pojęcie podstawowego obowiązku pracowniczego (którego naruszenie decyduje o bezprawności zachowania pracownika) trzeba zauważyć, iż przepisy kodeksu pracy nie zawierają katalogu takich obowiązków, ani też nie wyjaśniają które z poszczególnych obowiązków mają charakter podstawowy (za wyjątkiem przepisu art. 211 k.p.), lecz – co najwyżej – określają jakie ogólnie obowiązki obciążają pracownika (np. art. 100 k.p.). Podejmując próbę generalnego ujęcia tego problemu można by stwierdzić, iż kategoria podstawowych obowiązków pracowniczych obejmuje te powinności, które odgrywają zasadniczą rolę dla realizacji zatrudnienia pracownika, dla efektywnego przebiegu pracy skoooperowanej (zob. M. Gersdorf w: Kodeks ... , s. 199). Krąg tych powinności dla każdego stanowiska lub rodzaju pracy będzie kształtował się jednak w odrębny, nie dający się powtórzyć w całości sposób. To zatem, który z obowiązków spoczywających na danym pracowniku winien być traktowany jako podstawowy ustalać należy – co do zasady – w sposób zindywidualizowany i skonkretyzowany, przy uwzględnieniu treści obowiązujących go aktów prawnych (m.in. regulaminu pracy, zbiorowego układu pracy itp.) lub postanowień umowy, jak również przez pryzmat charakteru i rodzaju wykonywanej przez niego pracy (zob. L. Florek w: Komentarz ... , s. 345).

Trzeba jednocześnie zauważyć – co czyniono wielokrotnie w judykaturze – że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie traktuje się jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, a tym samym tryb ten pracodawca powinien stosować wyjątkowo i z ostrożnością (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAP 1998/9/269; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAP 1998/13/396; wyrok z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAP 1998/14/424; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1998 r., I



PKN 51/98, OSNAP 1999/7/234). Dlatego też zwykłego zaniedbania pracownika lub działania wbrew oczekiwaniu pracodawcy i nieosiągnięcie zamierzonych rezultatów nie można oceniać jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 191/97, OSNAP 1998/9/268; wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 30 listopada 2000 r., III APa 85/00, Pr. Pracy 2002/3/38). Z podobnych względów naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 456/98, OSNAP 2000/1/25).

Ważne podkreślenia jest, co słusznie przedstawiał wielokrotnie Sąd Najwyższy, że kiedy sprawa trafi już do Sądu, Sąd Pracy ocenia zasadność wypowiedzenia umowy o pracę w granicach podanych pracownikowi przez pracodawcę. Należy podkreślić, że w postępowaniu o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, Sąd nie może wychodzić ponad to co znalazło się w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy czy rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia/tak też SN w orzeczeniach I PKN 651/99 z 25 maja 2000 r. i I PKN 434/98 z dnia 10 listopada 1998 r. / .

Słusznie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie II PK 162/07, 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. /OSNAPiUS 2009 nr 7-8, poz. 98, str. 302 /(identycznie w sprawie I PK 242/15 w wyroku z dnia 18.10.2016 r. ). W wyroku z dnia 23 lutego 2017 r. w sprawie I PK 81/16, Sąd Najwyższy wskazał, że rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. „Rażącego niedbalstwa” nie można utożsamiać ze zwykłym zaniedbaniem, nieudolnością, brakiem operatywności, nieskutecznością, działaniem wbrew oczekiwaniom pracodawcy czy nieosiąganiem zamierzonych rezultatów. (Legalis, Numer 1580210). Sąd orzekający w niniejszej sprawie całkowicie to stanowisko podziela.

Koniecznym na koniec rozważań natury jurydycznej jest zacytowanie do przedmiotowej sprawy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r. w sprawie II PK 143/11, gdzie sąd ten wskazał, że z uwagi na treść art. 52 § 1 pkt 1 KP nie jest uzasadnione twierdzenie, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika uzasadnia tylko takie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które stanowi naruszenie lub znaczne zagrożenie dla interesów majątkowych, organizacyjnych, wizerunkowych itp. pracodawcy. O stopniu i rodzaju winy pracownika w ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków, uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP, nie decyduje wysokość szkody wyrządzonej pracodawcy. Ocena czy doszło do naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy musi być odniesiona do okoliczności konkretnego przypadku. Samo opuszczenie przez pracownika pracy przed jej zakończeniem (przed zakończeniem dniówki roboczej) nie jest wystarczające do zastosowania przez pracodawcę sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 KP w przypadku stwierdzonego wykonania przez pracownika podstawowych zadań pracowniczych przewidzianych do wykonania na ten dzień oraz przy uwzględnieniu jego szczególnej sytuacji (np. związanej ze stanem zdrowia, samopoczuciem, koniecznością skorzystania z porady lub pomocy lekarza). Przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, należy wziąć pod rozwagę wszystkie towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika. ( Legalis Numer 555740 ).

Z tych względów należy wskazać, że powód nie naruszyła swoim działaniem w sposób rażący podstawowych obowiązków pracowniczych, a rozwiązanie umowy w trybie art. 52 kp było niezasadne.

W przedmiotowej sprawie zdaniem Sądu doszło do dużego nasilenia złej woli ze strony pozwanej, która była reprezentowana przez E. S. (2), co zdaniem Sądu potwierdza słowa powoda, że jego stosunki z E. S. (2) nie należały do najlepszych, choć wg niego były poprawne.

Po pierwsze, co wynika z ustalonego stanu faktycznego, zeznań świadków B., M. i S. de facto nie była ona zainteresowana wyjaśnieniami powoda, co do tego czy jego wyjście było usprawiedliwione czy też nie. Kiedy powód został poproszony na spotkanie, poproszono go o wyjaśnienie zdarzenia, ona miała przygotowane już rozwiązanie umowy powoda w trybie dyscyplinarnym i po złożeniu wyjaśnień przez powoda wręczyła mu to rozwiązanie. Gdyby rzeczywiście zależało jej na wysłuchaniu tych wyjaśnień i wzięciu ich pod uwagę nie przygotowywałaby od razu rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym tylko zaczęłaby na te wyjaśnienia. Nawet gdyby okazałyby się one niewystarczające i doszłaby ona do przekonania, że rozwiązanie umowy jest konieczne sformułowanie jednozdaniowego pisma nie zajęłoby więcej jak kilka minut.

Dalej strona pozwana usiłowała podawać na użytek procesu nieprawdziwe informacje, które miały na celu pomóc jej wygrać spór a w najgorszym razie pozbyć się powoda z pracy po zapłacie odszkodowania. I tak w odpowiedzi na pozew pozwana podniosła, że od osoby zajmującej stanowisko samodzielne kierownicze kierującej zespołem ludzi wymaga się więcej niż od pozostałych pracowników, i osoba taka musi dawać przykład innym pracownikom, wskazując, że taką osobą właśnie kierująca ludźmi, zajmującą stanowisko samodzielne, kierownicze jest powód. Dołączono do tej odpowiedzi schemat organizacyjny, z którego wynikało, że powód zajmuje wyższe stanowisko niż T. W. (1), równorzędne z W. M. (1) i że kieruje grupą osób w tym min. D. M. i K. J.. Tymczasem z samej odpowiedzi na pozew wynika, że W. M. (1) był przełożonym powoda, to samo potwierdzili i W. M. (1) i A. B. (1) i T. W. (1). Zarówno T. W. (1), jaki powód wskazywali zgodnie, że zajmowali równorzędne stanowiska, w końcu powód złożył na rozprawie w dniu 18 kwietnia 2018 roku oświadczenia K. J. i D. M., że ich bezpośrednim przełożonym był W. M. (1) a nie M. S.. Pozwana celowo podała nieprawdziwe dane by uzasadnić swoje działanie wobec powoda. Dalej pozwana wskazała, że gdyby Sąd dokonał odmiennych ocen niż pozwana to wnosi o zasądzenie odszkodowania na rzecz powoda a nie przywrócenia go do pracy, ponieważ przywrócenie to jest niecelowe i niemożliwe do wykonania, pozwana, bowiem zatrudniła już w miejsce powoda pracownika i przywrócenie powoda do pracy wiązałoby się z pozbawieniem pracy tej osoby a dodatkowo należy wskazać, że naganne zachowanie powoda w czasie wręczania mu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wobec jego przełożonych, co sprawiło, że brak jest widoków na poprawną i bezkonfliktową dalszą współpracę z powodem. Pozwana jednak nie udowodniła, aby zatrudniła jakąkolwiek nową osobę w miejsce powoda, nie wskazała nie tylko danych tej osoby, ale nie złożyła chociażby kserokopii umowy dla takiej osoby a to na niej ciąży obowiązek udowodnienia podnoszonych przez nią twierdzeń. Zwłaszcza, że była reprezentowana przez pełnomocnika fachowego. Po wtóre zgodnie z zeznaniami powoda nie została zatrudniona nowa osoba a przesunięta jedynie z innego działu, wobec powyższego przywrócenie powoda do pracy nie spowoduje konieczności zwalniania takiej osoby a jedynie przesunięcie na poprzednie stanowisko. Po trzecie wreszcie - zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury zatrudnienie nowego pracownika na stanowisko zajmowane przez pracownika zwolnionego nie stoi na przeszkodzie przywrócenia pracownika do pracy. Słusznie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lutego 1998 r. w sprawie I PKN 572/97 (OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 83), że zatrudnienie nowego pracownika w miejsce zwolnionego z pracy nie jest wystarczające do uznania, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 KP).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie całkowicie to stanowisko podziela.

Przyjmując odmiennie, przy nieprawidłowym zwolnieniu pracownika z pracy jego uprawnienie do przywrócenia do pracy byłoby iluzoryczne, gdyby wystarczyło zatrudnienie na jego miejsce innej osoby w dacie rozstrzygnięcia. Jeżeli chodzi o ujęte sformułowanie, „naganne zachowanie powoda w czasie wręczenia mu oświadczenia” jest to kłamliwe wręcz oświadczenie strony pozwanej, bowiem żaden ze świadków obecnych przy wręczaniu powodowi rozwiązania umowy o pracę, żaden z jego przełożonych nie wskazał by zachował on się naganie czy chociażby niewłaściwie. Co najmniej kuriozalne jest zawarte w odpowiedzi na pozew stwierdzenie, że powód nie złożył wyjaśnień w przedmiocie opuszczenia stanowiska pracy. Po pierwsze złożył takie oświadczenie A. B. (1), co sam świadek B. przyznał, a E. S. (2) nie była zainteresowana takimi wyjaśnieniami.

W świetle rozważań Sądu dotyczących zeznań świadka B., zdaniem Sądu trzeba w sposób kategoryczny wykluczyć, że powód nie wyszedł główną bramą po to by nie zauważono opuszczenia jego stanowiska pracy.

Po pierwsze jakiegokolwiek przejście przez jakiegokolwiek drzwi w przypadku powoda zarejestrował to system K., który rejestruje przejście przez każde drzwi i gdzie kadry dokładnie widziały, że wychodzi on z pracy. Powód nie miał interesu by ukrywać swoje wyjście z pracy w sytuacji, kiedy poinformował o tym fakcie kolegę, poprosił o zastępowanie go pod jego nieobecność. Podnoszenie przez stronę pozwana, że w czasie, kiedy powód był nieobecny w pracy doszło do wypadku i nie mógł zareagować a nikt nie wiedział, że zastępuje go T. W. (1), to po pierwsze jest to argument na etapie tego postępowania zbędny, bowiem strona pozwana nie wskazując o tym w rozwiązaniu umowy wyeliminowała możliwość podnoszenia tego faktu obecnie przed Sądem, bowiem Sąd zajmuje się tylko tymi przyczynami, które zostały wskazane w rozwiązaniu umowy. Po wtóre powód winien być telefonicznie zawiadomiony o wypadku, nie został o tym powiadomiony, i nie była to jego wina, ale osób odpowiedzialnych z produkcji, potwierdził to również T. W. (1). Do zdarzenia doszło z winy operatora i wyjaśnił to T. W. (1) w zastępstwie powoda, a następnie potwierdził to sam powód.

Mając na uwadze wskazane wyżej okoliczności Sąd nie znalazł zdanych argumentów przeciwko powrotowi powoda do pracy. Zdaniem Sądu strona pozwana mając na uwadze wiek powoda, obecnie 60 lat, wykorzystał celowo drobny incydent by pozbyć się go z pracy. tymczasem powód ma w obecnej chwili 60 lat, ostatnie 10-11 lat pracował dla pozwanej spółki i odmowa przywrócenia go do pracy w tych okolicznościach byłaby działaniem sprzecznym z zasadami współżycia społecznego. Powód był bardzo dobrym pracownikiem oddanym pracy, osiągającym bardzo dobre wyniki, co potwierdzili przełożeni i wynika z dołączonej dokumentacji oceny powoda.

Zgodnie z art. 56 §1 k.p. 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.

Dalej w myśl § 2 tego przepisu, przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Według § 2 art.45 kp, Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Jednocześnie po myśli § 3, przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41<sup>1</sup>; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Powoda łączyła z pozwanym umowa na czas nieokreślony.

Powód wybrał przywrócenie do pracy.

Przywrócenie to było możliwe i celowe o czym rozważał Sąd wyżej.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach procesu między stronami orzeczono na podstawie art.98 k.p.c. przyjmując zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Strona przegrywająca sprawę obowiązana jest na żądanie przeciwnika zwrócić koszty procesu. Pozwana przegrała proces. W związku z powyższym Sąd, obciążył pozwaną kosztami postępowania poniesionymi przez powoda. Na koszty te złożyła się opłata od pozwu w kwocie 3.300 zł, którą powód zobowiązany był uiścić bowiem wartość przedmiotu sporu przekroczyła 50.000 zł i wynosiła 66.000 zł