

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 lutego 2015 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo J. K. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. od dnia 26 sierpnia 2002 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a wcześniej na podstawie umowy na okres próbny. Ostatnio pracowała w dziale kontroli cen na stanowisku asystenta ds. standardów sklepowych.

W dniu 27 lipca 2014 r. powódka winna była stawić się w pracy o godzinie 6:00, na pierwszą zmianę, ale nie uczyniła tego, nie powiadamiając o tym przełożonych. Obowiązek jej stawiennictwa wynikał z grafiku na miesiąc lipiec. Powódka potwierdziła otrzymanie owego grafiku własnoręcznym podpisem w dniu 24 czerwca 2014 r. Grafik ten nie był modyfikowany. Pracownicy wcześniej otrzymywali grafik na kolejny miesiąc pracy – jeżeli dokonywano w nim jakichś zmian, to pracownicy byli o tym informowani. Powódka miała za zadanie korygować ceny artykułów, które uległy zmianie. W dniu 27 lipca 2014 r. na pierwszej zmianie miała być jedynym pracownikiem działu kontroli cen według zaplanowanego grafiku. Z powodu nieobecności powódki w pracy w dniu 27 lipca jej obowiązki w zakresie uzupełnienia brakujących cen towarów musieli wykonać pracownicy kolejnej zmiany.

Zgodnie z procedurą obowiązującą w sklepach (...), o swojej nieobecności w dniu 27 lipca 2014 r. powódka powinna była poinformować swojego bezpośredniego przełożonego lub – w razie jego nieobecności – dyżurnego.

W dniu 28 lipca 2014 r. powódka próbowała wyjaśnić z przełożoną – K. G. (1) – zaistniałą sytuację, tłumacząc się tym, że miała inny grafik. Proponowała, że odpracuje swoją nieobecność bądź albo odda za nią dzień urlopu. Powódka powiedziała K. G. (1), że wydawało jej się, iż w dniu 27 lipca 2014 r. nie przypada dla niej dzień pracujący. Przełożona nie proponowała powódce, by wzięła urlop na żądanie, bo nie była to pierwsza tego typu sytuacja.

W dniu 17 lipca 2014 r. powódka miała zaplanowaną pracę na zmianę od godziny 6:00, ale przed rozpoczęciem swojej zmiany poinformowała kierownika dyżurnego o tym, że spóźni się do pracy o 6,5 godziny i że chciałaby pracować na drugą zmianę, ale nie uzyskała na to zgody przełożonej K. G. (1). Na spóźnienie powódki zgodził się kierownik dyżurny D. S.. Do pracy powódka przyszła o godzinie 12:30 i wykonywała swoje obowiązki do godziny 14:15. Nieobecność w godzinach 6:00-12:30 została powódce usprawiedliwiona, ale J. K. nie otrzymała za ten czas wynagrodzenia

Zdarzało się, że powódka dezorganizowała pracę sklepu, ponieważ spóźniała się bądź w ogóle nie przychodziła, tłumacząc się w różny sposób. J. K. często zwracała się do przełożonych o zmianę godzin pracy, usprawiedliwiała też swoją nieobecność oddawaniem krwi (m.in. w kwietniu, kiedy nie otrzymała urlopu na żądanie, następnego dnia przyniosła do pracy zaświadczenie ze stacji krwiodawstwa). Powódka nie uprzedzała pracodawcy o tym, że zamierza oddać krew, lecz dopiero po fakcie okazywała w pracy stosowne zaświadczenie. Powódka nie stawiała się w pracy bez usprawiedliwienia również w dniach 28 i 29 marca 2014 r., nie powiadamiając o tym swoich przełożonych.

Z powodu swojej niesubordynacji powódka otrzymywała ustne upomnienia.

W kwietniu 2014 r. powódka przeszła ponownie szkolenie z zakresu wspierania obecności w pracy, na którym poinformowano ją o tym jak należy zgłaszać nieobecność w pracy.

Pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia pismem datowanym na 7 sierpnia 2014 r., powołując się na treść art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - tj. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci obowiązku przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 1 i 2

k.p. oraz § 11 pkt 5 Regulaminu Pracy), w związku z niestawiennictwem powódki do pracy w dniu 27 lipca 2014 r. bez usprawiedliwienia. Pracodawca wskazał, że zaistniała sytuacja powoduje utratę zaufania do powódki, co uniemożliwia jej dalsze zatrudnianie.

W pozwanym zakładzie pracy funkcjonuje procedura dotycząca nieobecności w pracy o nazwie W. (...). Z zapisów tego dokumentu wynika, że w przypadku każdej nieobecności w pracy pracownik jest zobowiązany niezwłocznie powiadomić o tym bezpośredniego przełożonego lub kierownika dyżurnego. W zależności od tego, czy nieobecność jest planowana czy też nie, należy ją zgłosić nie później niż na 2 godziny przed rozpoczęciem pracy (...), aby przełożony mógł podjąć niezbędne środki celem zapewnienia zastępstwa. Wszystkie dowody usprawiedliwiające nieobecność w pracy pracownik dostarcza bezpośrednio przełożonemu, kierownikowi sklepu lub do działu personalnego. Pracownicy sklepu byli przeszkoleni w zakresie programu (...) Obecności.

Wynagrodzenie powódki, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 1.958,88 zł brutto.

W latach 2012-2014 powódka tylko raz korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Powódka została uwzględniona w grafiku czasu pracy na sierpień 2014 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd wskazał, że zwykłym i podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest jej wypowiedzenie. W drodze wyjątku Kodeks pracy w art. 52 przewiduje tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym, w razie wystąpienia winy po stronie pracownika, z powodu której nie można żądać od pracodawcy dalszego kontynuowania zatrudnienia.

Przepis ten, jako wyjątkowy, nie może być interpretowany rozszerzająco. Stanowi on dla pracodawcy uprawnienie do niezwłocznego odstąpienia od kontynuowania zawartej umowy o pracę, z którego może skorzystać, ale nie nakłada na niego takiego obowiązku. Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, bowiem ocena ta podlega sądowej weryfikacji. Nie ulega wątpliwości, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. – jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy – powinno być stosowane przez pracodawcę ze znaczną ostrożnością; musi być ono uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok SN z dnia 2.06.1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 269).

Określona w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawnionych, jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy,
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy,
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy (jeśli reprezentuje pracownika),
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Oś sporu w niniejszej sprawie stanowiła kwestia zasadności rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Sąd I instancji wskazał, iż pracodawca zachował wszelkie warunki formalne, niezbędne dla skutecznego rozwiązania z powódką umowy o pracę. Otrzymała ona bowiem rozwiązanie umowy na piśmie, z podaniem przyczyny rozwiązania umowy o pracę i z pouczeniem o przysługujących jej prawach (art. 30 § 3-5 k.p.).

Zgodnie z art. 52 § 2 k.p., 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. Miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę zaczyna biec w momencie, w którym wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika uzyskał organ zarządzający jednostką organizacyjną, działający za pracodawcę na podstawie art. 3¹ k.p. W rozpoznawanej sprawie nie było przedmiotem sporu – i nie budzi jednocześnie wątpliwości Sądu – to, że pracodawca zachował ów miesięczny termin. Stanowiąca przyczynę rozwiązania umowy o pracę nieobecność powódki miała bowiem miejsce w dniu 27 lipca 2014 r., a pozwana Spółka złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w dniu 7 sierpnia 2014 r. Wcześniej – w dniu 28 lipca 2014 r. – pozwana zapoznała się ze stanowiskiem J. K. w tej sprawie, co stanowiło działanie zabezpieczające interes powódki przed pochopnym rozstrzygnięciem kwestii jej dalszego zatrudnienia.

Jednocześnie Sąd zauważył, że podnoszona przez stronę powodową okoliczność, iż powódka znajduje się w okresie chronionym z uwagi na wiek przedemerytalny nie ma znaczenia dla oceny zasadności rozwiązania z nią umowy o pracę, gdyż art. 39 k.p., który statuuje ochronę osób w wieku przedemerytalnym, nie ma zastosowania w przypadku zwolnienia dyscyplinarnego.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. takiego, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy.

Przyczyną wskazaną przez pozwaną w rozwiązaniu umowy o pracę było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na niestawieniu się do pracy w dniu 27 lipca 2014 r. bez usprawiedliwienia, co wiązało się z utratą zaufania do powódki.

Ustalając stan faktyczny w części dotyczącej przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę, tj. co do jej nieobecności w zakładzie pracy w dniu 27 lipca 2014 r., Sąd Rejonowy ocenił zeznania J. K. jako niewiarygodne. Powódka podnosiła bowiem, że nie przyszła do pracy, ponieważ z grafiku jakim dysponowała wynikało, iż dzień 27 lipca jest dla niej dniem wolnym. Powódka wskazywała przy tym na rozbieżność pomiędzy grafikami, jakie znajdowały się u pracodawcy oraz na fakt zmiany grafiku po tym jak pokwitowała jego odbiór.

Twierdzenia te zdaniem Sądu nie zasługują na wiarę. Sąd podkreślił, że powódka nie sprostала ciężarowi dowodu, o którym stanowi art. 6 k.c., i nie przedłożyła swojego egzemplarza grafiku, z którego rzekomo miało wynikać, iż w dniu 27 lipca 2014 r. ma dzień wolny. Pracodawca natomiast przedstawił – w oryginale – dokument stanowiący grafik pracy na lipiec 2014 r., który wprost wskazuje, iż dzień 27 lipca był dla J. K. dniem pracy. Co więcej, powódka pokwitowała własnoręcznym podpisem i opatrzyła datą odbiór tegoż grafiku. Strona powodowa nie udowodniła także, że grafik z lipca został zmodyfikowany. Zaprzeczyła temu zresztą przełożona powódki – K. G. (1).

Zdaniem Sądu załączony przez powódkę dokument w postaci propozycji do grafiku, z którego wynikało, iż powódka ma mieć dzień wolny 27 lipca 2014 r. nie może natomiast przesądzać o słuszności stanowiska strony powodowej. Propozycje te nie były w żaden sposób wiążące, co przyznała zresztą sama J. K., stwierdzając, iż życzenia pracowników nie zawsze były uwzględniane przy układaniu harmonogramu pracy. W tym stanie rzeczy nie można przeciwstawić mocy dokumentu w postaci propozycji do grafiku, które mogą ulegać zmianom i podlegają dopiero zatwierdzeniu przez uprawnione do tego osoby, dokumentowi (wiążącemu dla pracowników) w postaci grafiku pracy na lipiec 2014 r. Powódka także w żaden sposób nie wykazała, by grafik uległ modyfikacji, w szczególności, by u pracodawcy znajdowała się jego odmienna wersja.

Za zupełnie nietrafiony Sąd uznał również argument, w myśl którego pracodawca nie próbował skontaktować się z powódką w celu ustalenia przyczyn jej nieobecności w pracy. Pracodawca nie ma takiego obowiązku, bowiem to w interesie pracownika leży powiadomienie pracodawcy o swojej nieobecności i jej powodach. Na powódce ciążył zresztą taki obowiązek nie tylko z mocy przepisów Kodeksu pracy i regulaminu pracy, ale także wewnętrznych procedur

obowiązujących w zakładzie pracy (programu (...) Obecności). Zarzut braku kontaktu można więc postawić powódce, a nie pracodawcy.

W ocenie Sądu, ponieważ powódka nie udowodniła, iż nie stawiała się do pracy z powodu różniących się danych zawartych w grafikach, jej twierdzenia co do tego, że nie musiała powiadamiać pracodawcy o swojej nieobecności i jej usprawiedliwiać uznać należało za niesłuszne.

Nie znajdują również oparcia w materiale dowodowym sprawy zeznania powódki co do tego, iż wcześniej nie stawiano jej zarzutów w zakresie przestrzegania czasu pracy i usprawiedliwiania nieobecności. Przeczą temu dowody ze źródeł osobowych w postaci zeznań świadków i dowody z dokumentów - protokół ponownego szkolenia powódki z zasad wspierania obecności w pracy (które to szkolenie było przeznaczone dla nowych pracowników, a powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce od 2000 r.).

Sąd pominął dowód z dokumentacji medycznej dotyczącej stanu zdrowia L. K., bowiem nie miał on znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Dowód ten w żaden sposób nie dowodzi zasadności lub bezzasadności rozwiązania umowy o pracę z dnia 7 sierpnia 2014 r.

Sąd nie podziela zapatrywań strony powodowej co do tego, iż wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie była przyczyną rzeczywistą. Powódka nie udowodniła swoich twierdzeń w zakresie tego, że powodem jej zwolnienia był wiek i że planowano zwolnić ją już wcześniej (o czym miał świadczyć grafik przygotowany na sierpień, przy czym ostatecznie powódka sama przyznała, że w grafiku na sierpień, który otrzymała pod koniec lipca, była uwzględniona jej osoba). Strona pozwana wyjaśniła dlaczego powódka nie została początkowo ujęta w grafiku sierpniowym – przyczyną tego był fakt, iż J. K. była zatrudniona na 1/2 etatu w dziale cen i na 1/2 etatu w dziale przeglądu asortymentu (co potwierdzają jej akta osobowe), zaś system komputerowy generujący grafik pracy uwzględnił powódkę tylko w zakresie działu przeglądu asortymentu, pomijając ją w zakresie pracy na dziale cen. Pozbawiona podstaw jest również ocena powódki co do tego, iż pracodawca mógł obawiać się jej częstych zwolnień ze względu na schorzenia kręgosłupa. Obie strony postępowania były zgodne co do tego, że powódka nie nadużywała tego instrumentu, tak więc owa ocena nie znajduje uzasadnienia w materiale dowodowym sprawy.

Sąd nadmieniał, że pozwana nie twierdziła, iż przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę były okoliczności mające miejsce przed 27 lipca 2014 r. Okoliczności te zostały wskazane przez stronę pozwaną w toku postępowania, ponieważ były one istotnym elementem w procesie podejmowania decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. Fakt wielokrotnego naruszania przez J. K. obowiązków pracowniczych dotyczących usprawiedliwiania nieobecności w pracy, powiadamiania pracodawcy o swojej nieobecności, a także samodzielnego podejmowania decyzji w sprawie godzin pracy, miał doniosłe znaczenie dla oceny nieobecności powódki w pracy w dniu 27 lipca 2014 r. jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwana stosowała wcześniej względem J. K. środki dyscyplinujące oraz skierowała powódkę na ponowne szkolenie z zakresu usprawiedliwiania nieobecności. Pracodawca nie mógł w nieskończoność tolerować niesubordynacji powódki i dyscyplinować jej przy pomocy dostępnych mu środków.

Ustaliwszy, iż przyczyna wskazana powódce w rozwiązaniu umowy o pracę jest prawdziwa, Sąd w dalszej kolejności zbadał jej zasadność, mając na uwadze, iż ciężkość naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych polega na znacznym stopniu winy sprawcy. Ocena ta powinna nastąpić z uwzględnieniem naruszenia lub przynajmniej zagrożenia interesów pracodawcy.

Sąd podniósł, iż pracodawca ponosi ryzyko osobowe związane z przydatnością pracowników i z tego tytułu powinien liczyć się z uszczerbkami powstałymi wskutek ich nieprzydatności lub niedbałego wykonywania pracy. Nie ma on natomiast obowiązku tolerowania umyślnego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika (wyrok SN z dnia 14 stycznia 2014 r., III PK 50/13, LEX nr 1448752). Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu

materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Stosownie do treści art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W przepisie tym zawarte są najistotniejsze elementy stosunku pracy. Pracownik w ramach stosunku pracy zobowiązuje się do osobistego wykonywania czynności objętych umówionym rodzajem pracy. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć wykonywania czynności wynikających z umowy o pracę osobom trzecim. Art. 100 k.p. konkretyzuje określone w art. 22 § 1 k.p. obowiązki pracownika stanowiące istotę stosunku pracy.

O godzinach pracy pracowników decyduje pracodawca. Pracownik jest zobowiązany – w myśl art. 100 § 2 pkt 1 k.p. – przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. W ocenie Sądu powódka samowolnie chciała decydować o swoich godzinach pracy, co stanowi zachowanie niedopuszczalne, gdyż zakłóca ustalony porządek pracy. Nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – w zależności od okoliczności konkretnego przypadku – może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok SN z dnia 28.09.1981 r., I PRN 57/81, LEX nr 14593). Pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia. Podobnie – pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności (wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99, OSNAPiUS 2000//20/752). W rozpoznawanym przypadku, zdaniem Sądu, usprawiedliwienie powódki nie zasługiwało jednak na uwzględnienie.

Mając na uwadze długoletni staż powódki i jej doświadczenie na zajmowanym stanowisku Sąd Rejonowy uznał, iż samowolne decydowanie przez nią o swoim czasie pracy świadczyło o lekceważącym podejściu powódki do wykonywanych obowiązków. Takie zachowanie dowodzi braku lojalności względem pracodawcy i uzasadnia utratę zaufania do powódki, na jaką powołał się pracodawca rozwiązując z J. K. umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jej zachowanie narażało pracodawcę na dezorganizację pracy, do czego zresztą w dniu 27 lipca 2014 r. doszło, kiedy – na skutek nieobecności powódki – na pierwszej zmianie nie było żadnego pracownika działu kontroli cen. Pracę powódki musiały wykonać inne osoby, które przyszły do pracy na następną zmianę.

Sąd wskazał, iż podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na mocy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być jeden czyn pracownika, który stanowi ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków. Może to być wszakże i kilka czynów naruszających różne obowiązki pracownicze, które mają charakter podstawowy. W takim wypadku w ostatecznej ocenie, czy naruszenie obowiązków pracowniczych miało charakter ciężki, pod uwagę należy brać nie tylko stopień winy znamionujący każde z popełnionych naruszeń z osobna, lecz również to, że jest tych naruszeń więcej, jak również ich liczbę, gdyż okoliczności te bez wątplenia świadczą o skali zagrożenia interesów pracodawcy w związku z zachowaniem się zatrudnianego przezeń pracownika. Powódka została zwolniona z pracy z powodu niestawienia się do pracy bez usprawiedliwienia w dniu 27 lipca 2014 r., ale zdaniem Sądu nie można tracić z pola widzenia tego, że również wcześniej zdarzała jej się niesubordynacja związana z przestrzeganiem czasu pracy. Gdyby to było pierwsze i jedyne naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę, niewątpliwie ocena zasadności rozwiązania z nią umowy o pracę byłaby inna. Ponieważ jednak pracodawca już wcześniej był zmuszony tolerować zachowanie J. K., które w sposób oczywisty było sprzeczne z podstawowymi obowiązkami pracownika, jej kolejna nieobecność w pracy spowodowała nadmierną kumulację uchybień w zakresie obowiązków pracowniczych po stronie powódki i uzasadniała natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy.

Reasumując Sąd stwierdził, że z dokumentów złożonych do akt sprawy i z zeznań świadków wynika, iż powódka nie respektowała swoich obowiązków związanych z przestrzeganiem czasu pracy i usprawiedliwianiem nieobecności. J. K. nie przedstawiła przy tym żadnych dowodów niweczących twierdzenia strony pozwanej w tym przedmiocie. Wobec powyższego Sąd przyjął, że rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. było w pełni uzasadnione i oddalił

powództwo. Na marginesie zaznaczył, że Sąd pracy nie może uwzględnić wniosku o przywrócenie do pracy na tej podstawie, że w stosunku do pracownika, który dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, zakład pracy mógł zastosować łagodniejszą sankcję. W tym zakresie decyzja pozostawiona jest kierownikowi zakładu. (tak SN w wyroku z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977, nr 5-6, poz. 100).

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając od powódki, jako strony przegrywającej, na rzecz strony pozwanej kwotę 960 zł. Na koszty poniesione przez stronę pozwaną złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 60 zł i 900 zł (§ 11 ust. 1 pkt 1 i § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, tekst jednolity: Dz. U. 2013 r. poz. 490).

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pełnomocnik powódki.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na:

- przyjęciu przez Sąd I instancji, że powódka tłumaczyła swą nieobecność w pracy w dniu 27 lipca 2014 r. tym, że „miała inny grafik”, podczas gdy zarówno z pozwu jak i z informacyjnego przesłuchania powódki oraz jej zeznań wynika, że grafik który znajdował się u pracodawcy, a który powódka sprawdziła w dniu 25 lipca 2014 r. był inny niż grafik, który zastała po przyjściu do pracy w dniu 28 lipca 2014 r.

- błędnym przyjęciu, że w dniu 17 lipca 2014 r. powódka nie uzyskała zgody przełożonej K. G. (1) na późniejsze przyjście do pracy, podczas gdy z zeznań powódki wynika, że K. G. (1) w tym dniu nie pracowała, a zgodę na spóźnienie powódki wyraził dyżurny D. S.,

- błędnym ustaleniu, iż powódka twierdziła, że „nie musi powiadamiać pracodawcy o swej nieobecności i jej usprawiedliwiać”, podczas gdy powódka wyjaśniała, że nie powiadomiła pracodawcy o swej nieobecności, ponieważ przekonana była, że dzień 27 lipca 2014 r. jest dla niej dniem wolnym od pracy,

- ustaleniu, że powódka została uwzględniona w grafiku na sierpień 2014 r., mimo, że z załączonych do akt sprawy dokumentów wynika, że grafik ten uwzględniał powódkę w innym dziale niż ten, w którym rzeczywiście była zatrudniona.

2. naruszenie prawa procesowego, a w szczególności art. 233 kpc, poprzez brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i jego błędną ocenę polegającą zwłaszcza na:

- pominięciu dowodów takich jak znajdująca się w dokumentach pracodawcy ewidencja czasu pracy, w której w dniu 27 lipca 2014 r. powódka wstawiła krzyżyk oznaczający dzień wolny od pracy,

- uznaniu, że niestawienie się przez powódkę w pracy w dniu 27 lipca 2014 r. bez usprawiedliwienia było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych skutkującym utratą zaufania do niej mimo powierzenia przez pracodawcę w późniejszym okresie powódce odpowiedzialnych zadań do wykonania,

- bezzasadnej odmowie dania wiary zeznaniom powódki, w sytuacji gdy zeznania te były logiczne i konsekwentne

- ustaleniu, że wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna była rzeczywista, podczas gdy nie może być mowy o utracie zaufania do pracownika, który przez 14 lat wykonuje swe obowiązki pracownicze na podstawie jednego zdarzenia, tj. niestawienia się powódki w pracy w dniu 27 lipca 2014 r.,

- ustaleniu, że działanie powódki było zawinione, a stopień winy był znaczny, podczas gdy interesy pracodawcy nie zostały naruszone ani zagrożone, a praca jaką miała wykonać powódka została wykonana już na następnej zmianie, powódka natomiast nie miała świadomości, że dzień 27 lipca 2014 r. jest dla niej dniem pracy.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesu za obie instancje.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji powódki w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 23 czerwca 2015 r. strony podtrzymały swoje stanowiska procesowe.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie, choć nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są zasadne.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Z kolei art. 52 § 1 kp. stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Do podstawowych obowiązków pracownika należy m.in. usprawiedliwianie nieobecności w pracy, co jest konsekwencją obowiązku przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 kp).

Mając na uwadze zarzuty apelacji wskazać należy, iż konstrukcja ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma charakter złożony, w tym znaczeniu, że tworzą ją zarówno elementy obiektywne, jak i subiektywne. Te pierwsze odnoszą się do bezprawności zachowania polegającej na pogwałceniu podstawowych obowiązków oraz skorelowanego z tym naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy. Przykładowo brak usprawiedliwienia nieobecności w pracy. Z kolei aspekt subiektywny to podmiotowa wadliwość zachowania pracownika wynikająca z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Istotnym zagadnieniem dla wykładni wskazanego przepisu jest więc rozumienie pojęcia winy. Zgodnie z tradycyjnym ujęciem różni się w niej element obiektywny i subiektywny. Ten pierwszy polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności, poprzez naruszenie obowiązujących norm

prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie, albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie, przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Ze względu na fakt, że ustawodawca nie wprowadza w tej materii żadnych podziałów, uprawniona jawi się konstatacja, że w art. 52 § 1 k.p. chodzi zarówno o winę umyślną, jak i nieumyślną. W tym kontekście na aprobatę zasługuje pogląd sformułowany w wyroku SN z dnia 11 września 2001 r. (I PK 634/00 OSNP 2003, nr 16, poz. 381; por. też wyrok SN z dnia 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, LEX nr 603762), zgodnie z którym w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo (Por. wyrok SN z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/99, LEX nr 585689, t. 4.) - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Dlatego też sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, nr 7-8, poz. 98; por. też wyrok SN z dnia 11 lutego 2008 r., II PK 165/07, LEX nr 448851).

Konkludując przy ocenie czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp) należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika. (Wyrok SN z dnia 1 .10.1997 r. I PKN 300/97 OSNP 1998/14/424 M. Prawn 1998/9/362, oraz wyrok SN z nia 29 czerwca 2000 r. I PKN 669/99 Lex nr 1223703). Truizmem jest stwierdzenie, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi więc być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (Wyrok SN z dnia 2. 06 1997 I PKN 193/97 OSNP 1998/9/269).

Mając na uwadze powyższe ogólne rozważania stwierdzić należy, iż zarówno dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jak i zastosowanie przepisów prawa materialnego nie są prawidłowe. Zarzuty skarżącego obnażają fragmentaryczną i wybiórczą ocenę materii sprawy, jak i błędy w zakresie wykładni obowiązujących przepisów. Z tych też względów zaskarżony wyrok nie może się ostać.

W ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanego przypadku Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż zachowanie powódki naruszało podstawowe obowiązki pracownicze jednakże doszedł do błędnego przekonania, że powódka świadomie nie stawiała się w pracy w dniu 27 lipca 2014 r. i w sposób rażąco niedbały zaniechała swojego obowiązku usprawiedliwienia nieobecności w pracy.

Odnosząc się do powyższego, na wstępie wskazać należy, iż nieuzasadnionymi są twierdzenia apelacji, jakoby powódka nie stawiała się w pracy bez usprawiedliwienia bowiem z zeznań powódki – bezpodstawnie zdyskredytowanych przez Sąd I instancji- wynika, że grafik, który znajdował się u pracodawcy, sprawdzony przez powódkę w dniu 25 lipca 2014 r. był inny niż grafik ,który znajdował się u pracodawcy. Mając powyższe na uwadze wskazać należy, iż ocena zeznań powódki w tej materii przez Sąd Rejonowy była ze wszech miar prawidłowa.

Zgodnie z art. 217 § 1 kpc strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej.

Twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147).

Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne

konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02- (...) ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695).

W rozpatrywanym przypadku znamionem jest, iż w postępowaniu przed Sądem I instancji strona apelująca nie była ograniczona, co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Pomimo tego nie wykazała, iż w istocie w dniu 25 lipca 2014 r. powódka, zapoznając się z nowym zmodyfikowanym przez pracodawcę grafikiem, mogła nabrać przeświadczenia, iż dotychczasowy wręczony jej grafik nie obowiązuje a dzień 27 lipca 2014 r. jest dla niej dniem wolnym od pracy. Podkreślić należy, iż żaden z przesłuchanych w procesie świadków tej okoliczności „zmiany” rozkładu pracy nie potwierdził. Trudno zaś w świetle zasad logicznego rozumowania przyjąć, iż powódka jako jedyny pracownik pozwanego miała zmieniony grafik i nikt inny oprócz niej faktu jego modyfikacji w dniu 25 lipca nie dostrzegł, a co za tym idzie nie może go potwierdzić. Powyższe pozostaje też w oczywistej sprzeczności z zeznaniami świadka K. G. przełożonej powódki, która wskazała wprost, iż grafik na lipiec 2014 r. nie był modyfikowany. Zgodnie z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60 poz. 281 zw zm.) przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. W świetle materiału zgromadzonego w sprawie zmiana grafiku nie tłumaczyła niestawiennictwa powódki w pracy. Wobec tego należało dojść do przekonania, że nieobecność w pracy powódki w dniu 27 lipca 2014 r. była nieusprawiedliwioną.

Bezprawne zachowanie powódki polegające na nieusprawiedliwionym niestawiennictwie w pracy- co już słuszenie dostrzega skarżący- nie oznacza jednak, iż na gruncie rozpatrywanego przypadku doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 kp uzasadniającego rozwiązanie stosunku pracy powódki w trybie dyscyplinarnym.

Jeszcze raz podnieść należy, iż ciężkie naruszenie obowiązku pracowniczego uwarunkowane jest znacznym stopniem winy pracownika tj. winą umyślną lub rażącym niedbalstwem (por . wyroki SN z dnia 21.07.1999 , (...) 169/99 OSNAPiUS 2000 nr 20 poz. 746 i z dnia 21.06.2005 r. II PK 305/04 Monitor Prawa Pracy 2005 nr 12. O istnieniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Gdy sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można przypisać mu winę umyślną. Jeśli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim. Przy czym rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej- w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej i zachodzi nie tyle w przypadku nie dołożenia należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 kc) - zwykłe niedbalstwo - lecz wobec niezachowania elementarnych zasad prawidłowego zachowania w danej sytuacji.

W ocenie Sądu II instancji na gruncie rozpoznawanej sprawy okoliczności działania powódki z winy umyślnej czy na skutek rażącego niedbalstwa nie udowodniono. W sprawie nie wykazano, iż powódka wiedząc, że 27 lipca 2014 r. jest dla niej dniem pracy nie stawiała się do niej celowo, nie usprawiedliwiając swej nieobecności. Nie wykazano też, że mając świadomość stawienia się do pracy bezpodstawnie bez zachowania minimalnych standardów zakładała, że usprawiedliwiać nieobecności nie musi. Materiał sprawy nie potwierdza złej woli powódki w tym zakresie a tym bardziej zamiaru szkodliwego i nieuprawnionego działania. Wobec tego przypisanie jej zachowaniu znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych było nieuzasadnione. W istocie powódka w procesie nie udowodniła, iż grafik modyfikowano i że z innym grafikiem zapoznała się w dniu 25 lipca 2014 r. Samo to nie oznacza jednak zawinionego działania powódki i nie oznacza, że ze złej woli w tym dniu do pracy nie przyszła. Niewykluczonym, iż powódka się pomyliła, spojrziała w nieodpowiednią rubrykę w grafiku, zapomniała o takim rozplanowaniu pracy, bądź też zasugerowała się wpisem we wstępnej proponowanej ewidencji - propozycji grafiku. Powyższe zaniedbania, jako nie noszące cech winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa nie mogą stanowić jednak

podstawy zwolnienia dyscyplinarnego, choć mogłyby usprawiedliwiać wypowiedzenie, które jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostają też inne okoliczności dostrzeżone przez Sąd I instancji, a świadczące o niesubordynacji powódki w zakresie przestrzegania czasu pracy i usprawiedliwiania nieobecności, tj. np. incydent z dnia 17 lipca 2014 r. i kwestia zgody przełożonych K. G. (1) i D. S. na późniejsze przyście powódki do pracy, fakt zawiadamiania o oddawaniu krwi po fakcie co dezorganizowało pracę u pozwanego oraz kwestia innych spóźnień czy nieobecności w dniach 28 i 29 marca 2014 r., prowadzące między innymi do ponownego przeszkolenia powódki w zakresie procedury dotyczącej nieobecności w pracy. Bez względu na okoliczności te nie były objęte zwolnieniem dyscyplinarnym i nie zostały wskazane, jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką. Tymczasem wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy w oświadczeniu składanym przez pracodawcę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach (Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696. Według ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia bądź rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w złożonym oświadczeniu (art. 30 § 4 k.p.) (Tak np. wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 266). Wobec powyższego badając zasadność rozwiązania stosunku pracy Sąd ocenia jego prawidłowość w zakresie przyczyn wskazanych pracownikowi przez pracodawcę i jest nimi związany, w tym znaczeniu, że zwolniony jest od poszukiwania ewentualnie jeszcze innych uzasadnionych podstaw tego stanu rzeczy. Z tych też względów powołane okoliczności i zdarzenia, nie mogły świadczyć o ciężkim i zawinionym naruszeniu obowiązków pracowniczych przez powódkę, ani rzutować na ocenę jej zachowania z dnia 27 lipca 2014 r.

Mając powyższe na uwadze, stwierdzić również należy, iż nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia kwestia czy pozwany utracił do powódki zaufanie oraz czy jej zachowanie naruszało bądź zagrażało istotnym interesom pracodawcy. Skoro bowiem powódka nie miała świadomości bezprawności swego postępowania, to zwykle jej zaniedbania i nieosiągnięcie - wbrew oczekiwaniom pracodawcy - zamierzonych rezultatów, przekładające się na kwestie zaufania do jej osoby, mimo istnienia zagrożenia interesów pozwanego pracodawcy, nie mogły zostać ocenione jako naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p.

Reasumując zgodnie z zapatrywaniami apelacji przyjąć należało, iż nie znajduje oparcia w materiale sprawy ocenionym logicznie (zgodnie z art. 233 kpc) ustalenie, iż powódka nie stawiając się w pracy w dniu 27 lipca 2014 r. bez usprawiedliwienia w sposób zawiniony ciężko naruszyła swe obowiązki pracownicze, co zagrażało interesom pracodawcy i stanowiło asumpt do utraty zaufania do powódki i jej dyscyplinarnego zwolnienia.

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.

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. (Art. 57 § 1kp).

Wobec powyższego żądanie pozwu w całości zasługiwało na uwzględnienie.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy i zasądził na jej rzecz kwotę 5.856 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty pod warunkiem podjęcia zatrudnienia, oraz kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Stosownie do art. 481 § 1 i 2kc w związku z art. 300 kp jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Jeżeli stopa odsetek za

opóźnienie nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe, jednakże gdy wierzytelność jest oprocentowana według stopy wyższej niż stopa ustawowa, wierzyciel może żądać odsetek za opóźnienie według tej wyższej stopy.

W niniejszej sprawie pozwany opóźnił się z zapłatą wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, czyli opóźnił się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego. Wierzyciel może więc żądać odsetek za opóźnienie, to jest co najmniej za okres od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty.

O kosztach procesu za I instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt. 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. (Dz. U. 2013, poz.461).

Natomiast o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 13 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 4 powołanego rozporządzenia uwzględniając zwrot opłaty od apelacji.