

UZASADNIENIE

Powód J. D. wniósł o przywrócenie do pracy w pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C. oraz zasądzenia od niej kwoty 10.500 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (k. 61).

Na uzasadnienie zgłoszonego roszczenia podał, że był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku kierownika działu produkcji wyrobów mięsnych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowa ta została wypowiedziana przez pozwaną. Do jego obowiązków należało ustalanie czasu pracy swojego i podległych pracowników. Pracę miał świadczyć między poniedziałkiem i piątkiem, ale zdarzało się, iż wykonywał ją w soboty, a także w niedziele. W takich wypadkach powód odbierał czas wolny za wypracowane nadgodziny w inne dni pracy. Pozwana nie wypłacała mu dodatkowego wynagrodzenia z tytułu nadgodzin. Właśnie taki czas wolny powód odebrał w dniu 2 sierpnia 2017 r. Nadto pozwana nigdy nie zgłaszała wobec niego zastrzeżeń odnośnie zaangażowania w pracę i konfliktowość.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Argumentując swoje stanowisko wskazała, że powód miał obowiązek uzgadniać ewentualne nieobecności w pracy ze swoim przełożonym, ale nie uczynił tego w dniu 2 sierpnia 2017 r. Pozwana zaprzeczyła, by powód mógł samodzielnie ustalać swój grafik pracy i decydować o datach odbierania czasu wolnego. Kwestie te miał uzgadniać z kierownikiem zakładu. Dalej pozwana wskazała, że powoda obowiązywała jedna zmiana robocza od poniedziałku do piątku od godz. 6.00 do godz. 14.00. W takim przypadku grafiku pracy nie tworzyło się, a wyłącznie listę obecności. Z listy obecności powoda nie wynikało, by do 1 sierpnia 2017 r. pracował poza wyznaczonymi godzinami pracy, więc nie było podstaw do tego, by odbierał czas wolny. Jednocześnie powodowi nie wydano polecenia pracy ponad normy i w dni wolne od pracy. Odnośnie spadku efektywności pracy działu kierowanego przez powoda pozwana podniosła, że wypracowana marża odbiegała znacząco od zamierzonej, choć nie istniały przeszkody do jej wypracowania. W kwestii konfliktowości pozwana argumentowała, że powód był upominany ustnie oraz przeprowadzano z nim kilkakrotnie rozmowy pouczające o dyscyplinie i porządku pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana zajmuje się działalnością gospodarczą, w ramach której prowadzi w C. sklep spożywczo-przemysłowy sieci I..

Bezsporne.

Strony nawiązały stosunek pracy jeszcze w roku 2009. Jego rozwiązanie nastąpiło 15 stycznia 2011 r.

Nawiązały go ponownie w dniu 15 lutego 2012 r. W jego ramach powód świadczył pracę w sklepie pozwanej na stanowisku rzeźnika. Od dnia 1 czerwca 2016 r. podstawę zatrudnienia powoda stanowiła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Dowód:

- umowy o pracę k. 1B, 10B, 24B 29B akt osobowych,
- świadectwa pracy k. 1C-3C akt osobowych,
- zeznania A. Ł. k. 135-135v,
- przesłuchanie J. D. k. 222-222v.

Na zajmowanym stanowisku powód kierował działem wyrobów mięsnych (masarnią), w którym te wyroby przygotowywano. Do obowiązków w zakresie zarządzania działem należały:

- kontrola czasu pracy i przerw pracowników,
- kontrola urlopów,

- kontrola marży, quoty i obrotów,
- kontrola i analizą sprzedaży z dnia poprzedniego,
- systematyczne ustalanie gamy asortymentowej i wielkości produkcji poszczególnych asortymentów,
- rozdzielanie obowiązków między pracowników,
- sporządzanie grafiku pracy i grafiku sprzątnia.

Dowód:

- zakres obowiązków k. 12B akt osobowych,
- zeznania A. Ł. k. 135-135v,
- zeznania K. P. k. 195-197,
- przesłuchanie J. D. k. 222-222v.

Obowiązujący w pozwanej regulamin pracy stanowił, że pracownik, który pracował w niedzielę lub święto otrzymywał inny dzień wolny od pracy w tygodni bezpośrednio go poprzedzającym lub następującym po nim. Jeżeli wykorzystanie dnia wolnego nie było możliwe w tym czasie, dzień wolny przysługiwał do końca okresu rozliczeniowego, a jeśli i to nie było możliwe – dodatek do wynagrodzenia za pracę. Praca rozpoczynała się o 6.00 i kończyła o 22.00. Odbывała się w ramach zmian. Szczegółowy rozkład pracy ustalany był w grafikach z tygodniowym wyprzedzeniem przez kierowników poszczególnych działów w uzgodnieniu z kierownikiem zakładu. Praca w godzinach nadliczbowych mogła odbywać się wyłącznie za zgodą i na warunkach określonych przez bezpośredniego przełożonego. Każdy pracownik obowiązany był potwierdzać fakt rozpoczęcia i zakończenia pracy na liście obecności dostępnej u kierownika danego działu.

Według postanowień regulaminu do podstawowych obowiązków pracowniczych należało m.in. przestrzeganie ustalonego w zakładzie czasu i porządku pracy. Za szczególnie rażące naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy uważano m.in. nieusprawiedliwione opuszczenie nawet jednego dnia pracy.

O wiadomej nieobecności w pracy i jej przyczynie pracownik powinien uprzedzić kierownika zakładu. W innym przypadku musiał zawiadomić przełożonego najpóźniej drugiego dnia nieobecności.

Powód potwierdził zapoznanie się z treścią regulaminu pracy.

Dowód:

- zarządzenia oraz regulamin k. 205-221,
- umowa k. 29B akt osobowych,
- zeznania A. J. k. 157-158.

Swoją pracę powód miał świadczyć w pełnym wymiarze czasu pracy od poniedziałku do piątku, w godzinach od 6.00 do 14.00. Generalnie praca w kierowanym przez niego dziale odbywała się od poniedziałku do piątku od 6.00 do 14.00, choć sklep otwarty był codziennie od 7.00 do 21.00. Zasadniczo powód wraz ze współpracownikami w soboty i niedziele mieli wolne, a produkty do sprzedaży w te dwa dni przygotowywali w piątki. W praktyce zdarzało się jednak, że świadczyli pracę także w soboty, ale krócej aniżeli osiem godzin.

Dowód:

- zeznania M. C. k. 154-155,

- zeznania K. P. k. 195-197,

- przesłuchanie J. D. k. 222-222v.

Powód nie tworzył grafiku pracy dla siebie, a wyłącznie dla podległych mu pracowników. Bezpośredni nadzór nad jego czasem pracy sprawowała A. Ł. – prokurent pozwanej.

Dowód:

- zeznania A. Ł. k. 135-135v.

W okresie od 1 kwietnia 2017 r. do 25 sierpnia 2017 r. powód potwierdził swoim podpisem na liście obecności, że pracował wyłącznie w godzinach od 6.00 do 14.00 i tylko od poniedziałku do piątku.

Dowód:

- listy obecności k. 76-81,

- zeznania A. Ł. k. 135-135v,

- przesłuchanie J. D. k. 222-222v.

W opinii współpracowników powód był osobą konfliktową. Zdarzało mu się odnosić do nich w sposób arogancki, a nawet wulgarny i to w obecności klientów sklepu. Gdy któryś z podwładnych pracowników popełnił błąd przy wykonywaniu pracy, powodowi zdarzało się rzucić fragmentem mięsa o stół. Z uwagi na to podlegli pracownicy obawiali się prosić go o pomoc, a niekiedy z uwagi na relacje z nim, przenosili się do pracy w innych działach sklepu.

Dowód:

- zeznania A. Ł. k. 135-135v,

- zeznania M. C. k. 154-155,

- zeznania D. S. k. 156,

- zeznania A. J. k. 157-158,

- zeznania S. P. k. 198-200,

- przesłuchanie S. T. k. 222v-223.

Wobec skarg pracowników na powoda prezes zarządu pozwanej S. T. przeprowadzał z nim rozmowy dyscyplinujące. Nie dały one jednak rezultatu i po pewnym okresie poprawy powód dalej w sposób niewłaściwy traktował współpracowników.

Dowód:

- zeznania A. Ł. k. 135-135v,

- zeznania A. J. k. 157-158,

- zeznania S. P. k. 198-200,

- przesłuchanie S. T. k. 222v-223.

Pozwana nie rekompensowała pracy powoda w soboty. Miał on o to pretensje do S. T. i A. Ł., zwłaszcza, że od dłuższego czasu nie podwyższano jego wynagrodzenia za pracę. W rozmowie z A. Ł. w dniu 14 lipca 2017 r. powód zapowiedział, że jeżeli nie otrzyma podwyżki, od sierpnia 2017 r. zacznie odbierać dni wolne za pracę w soboty. Uzyskał wówczas informację, że pozwana nie ma środków na ewentualną podwyżkę wynagrodzenia.

Dowód:

- zeznania K. P. k. 195-197,
- przesłuchanie J. D. k. 222-222v.

Zgodnie z zapowiedzią, powód nie stawiał się w pracy w dniu 2 sierpnia 2017 r. Uznał, że będzie to jego dzień wolny za pracę w sobotę. Nie zawiadomił pracodawcy o swojej nieobecności i jej przyczynie.

Gdy następnego dnia powód przyszedł do pracy, został poproszony na rozmowę przez S. T.. Wyjaśnił mu, że jego nieobecność wynikała stąd, iż pracował w sobotę.

Tego samego dnia pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę wskazując jako przyczyny:

- nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 2 sierpnia 2017 r. bez uzgodnienia z bezpośrednim przełożonym,
- brak zaangażowania w wykonywaniu powierzonych obowiązków i przez to niskie efekty w świadczeniu pracy,
- konfliktowość.

Dowód:

- pismo z 03.08.17 r. k. 33B akt osobowych,
- zeznania A. Ł. k. 135-135v,
- zeznania A. J. k. 157-158,
- przesłuchanie J. D. k. 222-222v,
- przesłuchanie S. T. k. 222v-223.

Rozmowy powoda z S. T. i A. Ł. nie dotyczyły wyników pracy powoda i kierowanego przez niego działu.

Dowód:

- przesłuchanie J. D. k. 222-222v.

Sąd zważył, co następuje:

Ustalenia faktyczne zostały poczynione w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków oraz przesłuchania powoda i prezesa zarządu pozwanej. Zostały one zasadniczo uznane za wiarygodne. Spośród dokumentów, powód kwestionował wyłącznie listy obecności przeczące temu, by pracował w soboty. Co do świadków, to ich zeznania - w kwestiach zasadniczych dla rozstrzygnięcia sprawy - były spójne, zwłaszcza w kwestii trudnych relacji powoda ze współpracownikami. To samo dotyczy przesłuchania stron, z tym jednak, iż powód skłaniał się do minimalizowania okoliczności konfliktów w pracy. Szczegółowo Sąd odniesie się do nich przy omawianiu przyczyn wypowiedzenia w dalszej części uzasadnienia.

Sąd oddalił wniosek powoda o zobowiązanie pozwanej do złożenia rejestrów (k. 90), albowiem okoliczność jego pracy w soboty uznał za udowodnioną na podstawie zgromadzonych już dowodów.

Podstawy prawnej żądania powoda należało upatrywać w art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z jego treścią, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r., sygn. I PKN 370/00). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń.

Zgodnie ze wskazanym przepisem sąd orzeka o odszkodowaniu lub bezskuteczności wypowiedzenia/przywróceniu do pracy w przypadku ustalenia, że wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., sygn. I PKN 641/99). Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia.

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma zatem miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy jest ona niedostatecznie konkretna, przez co niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

W orzecznictwie przyjmuje się jednak, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę w jego oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli z okoliczności sprawy –wynika, że ta była mu znana (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., sygn. II PK 156/08, z dnia 11 stycznia 2011 r., sygn. I PK 152/10, z dnia 4 listopada 2008 r., sygn. II PK 82/08).

Odnosząc się zaś w następnej kolejności do wagi przyczyny wskazać należy, że w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. W tym przypadku uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą. Przyczyny dotyczące pracownika mogą być niezawinione przez niego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r., sygn. I PK 152/10, z dnia 6 stycznia 2009 r., sygn. II PK 108/08, z dnia 3 sierpnia 2007 r., sygn. I PK 79/07, z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. I PKN 715/00).

Pozwana jako przyczynę wypowiedzenia wskazała nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 2 sierpnia 2017 r., brak zaangażowania w wykonywaniu powierzonych obowiązków i przez to niskie efekty w świadczeniu pracy oraz konfliktowość.

W zakresie pierwszej współprzyczyny, czyli nieobecności w pracy, poza sporem było, iż miała ona miejsce. Powód w istocie nie pojawił się w pracy 2 sierpnia 2017 r. Uznał bowiem, że odbierze sobie tego dnia czas wolny za pracę w sobotę, która była dla niego dniem wolnym od pracy.

Wobec relacji świadków M. C. i K. P. Sąd uznał, iż w rzeczywistości listy obecności powoda nie obrazowały rzeczywistego czasu jego pracy, a w szczególności tego, że powód pracował również w soboty. Skądinąd sam S. T. zeznał, iż pozwana nie podchodziła rzetelnie do obowiązku ewidencjonowania czasu pracy pracowników. Zdarzało się

bowiem, że pracownicy działu kierowanego przez powoda kończyli pracę przed 14.00 i nie oczekiwano od nich, że pozostaną na terenie zakładu aż do końca dnia roboczego. Sąd tym samym nie dał wiary w omawianej kwestii relacji A. Ł.. Tylko ona stanowczo jej zaprzeczyła. Dodatkowo jest ona prokurentem pozwanej, a więc należy się spodziewać, iż była zainteresowana w korzystnym dla pozwanej opisywaniu zdarzeń. Pozostali świadkowie w osobach pracowników pozwanej nie posiadali informacji odnośnie pracy powoda w soboty. S. T. odniósł się to tego w sposób wymijający zeznając, że powód i pozostali rzeźnicy pracowali krócej lub dłużej, w zależności od ilości pracy, ale nie więcej niż 40 godzin tygodniowo.

Skoro zgodnie z oficjalnym stanowiskiem pozwanej powód nie pracował z przekroczeniem norm czasu pracy, to logicznym jest, że nie otrzymywał żadnych świadczeń za nadgodziny. Z relacji powoda wynika jednoznacznie, że oczekiwał podwyżki wynagrodzenia, którego poziom od dłuższego czasu pozostawał bez zmian. Na tym tle powstał konflikt między nim i pozwaną. Powód 14 lipca 2017 r. rozmawiał z prokurentem pozwanej na temat podwyższenia wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie zastrzegł, że jeżeli pozwana nie przystanie na to, wówczas on zacznie odbierać czas wolny za pracę w soboty. Swoją zapowiedź zrealizował 2 sierpnia 2017 r.

W ocenie Sądu, choć powód w istocie mógł mieć pretensje do pozwanej w zakresie nieadekwatności jego wynagrodzenia do wykonywanej pracy, to jednak nie mógł samodzielnie decydować o tym, w jaki sposób zrekompensuje sobie pracę w nadgodzinach.

Sąd zgodził się z powodem co do tego, że do zakresu obowiązków powoda należało m.in. sporządzanie grafiku pracy i grafiku sprzątnięcia. Powód jednak pominął fakt, iż kierowany przez niego dział nie funkcjonował w systemie zmianowym, w przeciwieństwie do innych działów sklepu pozwanej. Rzeźnicy, w tym powód, pracowali codziennie od poniedziałku do piątku od 6.00 do 14.00. Nie było więc potrzeby tworzenia grafików. Potwierdzili to świadkowie A. Ł., M. C., A. J. i K. P..

Powód miał zatem obowiązek stawiania się w pracy codziennie od poniedziałku do piątku, a nie w wybrane przez siebie dni. Nie miał natomiast obowiązku świadczenia prac w soboty i pozwana nie mogłaby wyciągnąć wobec niego żadnych konsekwencji z tytułu ewentualnej odmowy pracy w te dni tygodnia.

Regulamin pracy pozwanej wyraźnie przewiduje, że pracownik, który pracował w niedzielę lub święto otrzymuje inny dzień wolny od pracy w tygodniu bezpośrednio go poprzedzającym lub następującym po nim. Jeżeli wykorzystanie dnia wolnego nie było możliwe w tym czasie, dzień wolny przysługiwał do końca okresu rozliczeniowego, a jeśli i to nie było możliwe – dodatek do wynagrodzenia za pracę.

W/w regulacja wewnętrzna pozwanej nie przewidywała więc dnia wolnego w zamian za pracę w soboty. Należało zatem sięgnąć do regulacji kodeksowej, a dokładnie art. 151² § 1 k.p., wedle którego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (art. 151² § 2 k.p.).

Z powyższego wynika w sposób jednoznaczny, iż to pracodawca, a nie pracownik, decyduje o tym, w jaki sposób zrekompensowana zostanie praca świadczona z przekroczeniem norm czasowych. Udział pracownika w procesie udzielania czasu wolnego ogranicza się wyłącznie do złożenia wniosku.

Zatem nawet jeśli pracownik wypracuje w danym tygodniu np. osiem nadgodzin, to ma obowiązek przepracować wszystkie dni pracy przypadające w kolejnym tygodniu pracy. Wyłącznie pracodawca może ten obowiązek z niego zdjąć.

W omawianej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca. Powód, nie mając do tego kompetencji, sam udzielił sobie dnia wolnego w zamian za pracę ponad normy. Jego zachowanie było zatem bezprawne, a tym samym jego nieobecność w pracy 2 sierpnia 2017 r. była nieusprawiedliwiona.

Pracownik nie może posuwać się do odmowy świadczenia pracy nawet w przypadku konfliktu z pracodawcą wynikłego z naruszania jego praw pracowniczych. Podobnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 11 kwietnia 2017 r. (sygn. I PK 133/16) stwierdzając, że samowolna odmowa stawienia się pracowników do dyspozycji pracodawcy w celu wykonywania pracy ze skutkiem faktycznego i nielegalnego zerwania stosunków pracy, choćby podjęta w celu przymuszenia pracodawcy do wykonywania jego obowiązków wobec pracowników, może być oceniona jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, jeżeli pracownicy nie skorzystali z legalnych sposobów rozwiązania z pracodawcą sporów lub konfliktów prawa pracy.

Świadczenie pracy jest bezsprzecznie podstawowym obowiązkiem pracownika. Zaniechanie jej wykonywania wynikające z nieobecności w miejscu pracy stanowi zatem naruszenie wspomnianego obowiązku.

W orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego z 28 września 1981 r., sygn. I PRN 57/81, z 5 lipca 2017 r., sygn. II PK 202/16).

Skoro zatem może ona uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, to tym bardziej może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, co też słusznie zauważyła strona pozwana. Dlatego też Sąd uznał, iż omawiana współprzyczyna była wystarczająca pod względem ciężaru, dla wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

W zakresie drugiej współprzyczyny, to nie została ona w żaden sposób wykazana przez pozwaną. Dokumenty załączone do odpowiedzi na pozew są sporządzone w sposób niezrozumiały. Nie wiadomo czego dokładnie dotyczą konkretne liczby. Do tego nie zostały opatrzone podpisem, czy chociaż potwierdzone za zgodność z oryginałem. Nie można było ich uznać za miarodajne dla ustaleń faktycznych. Spadku wydajności pracy powoda nie potwierdzili też świadkowie. Zaprzeczył jej także sam powód.

Sąd uznał w tej sytuacji, iż nie zachodziły podstawy do zarzucenia powodowi brak zaangażowania w wykonywanie powierzonych obowiązków i niskie efekty w świadczeniu pracy.

Co do trzeciej współprzyczyny, a mianowicie konfliktowości, to Sąd uznał, iż rzeczywiście stosunek powoda do współpracownikami pozostawiał wiele do życzenia. Wyłącznie K. P. nie miał zastrzeżeń w tym względzie, ale trudno się dziwić, skoro powód nie zawiadomił pracodawcy, gdy świadek stawiał się w pracy „wczorajszy”, a nawet pojechał ze świadkiem na zabieg zaaplikowania wszywki alkoholowej. Pozostali świadkowie – współpracownicy powoda jednoznacznie wskazywali, że wprawdzie bywały dni, gdy z powodem się dogadywali, ale bywały też dni, kiedy podnosił na nich głos, obrażał wyzwiskami, zachowywał się agresywnie. Mimo takich nieakceptowalnych zachowań powoda pozwana nie pokusiła się o ukaranie go. Ograniczyła się tylko do rozmów.

W tej sytuacji, mimo iż omawiana współprzyczyna została wskazana w sposób ogólnikowy, to okoliczności sprawy wskazują, że powód nie powinien mieć wątpliwości, do czego konkretnie się odnosi (do jakich zachowań).

Ostatecznie zatem dwie z trzech współprzyczyn zostały wykazane przez stronę pozwaną, jak również uzasadniały wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Zasadniczo wystarczające byłoby uznanie za uzasadnioną tylko jedną z nich. Dlatego też Sąd uznał, iż żądanie powoda w zakresie przywrócenia do pracy jest nieuzasadnione i powództwo oddalił.

Oddaleniu podlegało również żądanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, albowiem zgodnie z normą art. 47 k.p., przysługuje ono wyłącznie pracownikowi przywróconemu do pracy.

W pkt III wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 §1 k.p.c. Powód przegrał proces, więc powinien zwrócić pozwanej poniesione przez nią koszty. Składało się wynagrodzenie pełnomocnika od żądania przywrócenia do pracy (180 zł) oraz od żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (2.700 zł) ustalone zgodnie z regulacją zawartą w § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)