

Sygn. akt IV P 211/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Anna Podubińska

Ławnicy: Janusz Sypijański, Kazimierz Soliwoda

Protokolant kierownik sekretariatu Krystyna Hartung

po rozpoznaniu w dniu 25 kwietnia 2018 r. w Szczytnie

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko (...) sp. z o.o. w M. O/S.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

I. zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. w M. O/S. na rzecz powoda J. K. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika kwotę 7398,84 / siedem tysięcy trzysta dziewięćdziesiąt 84/100 / złotych

II. zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego w Szczytnie kwotę 370 ( trzysta siedemdziesiąt ) złotych tytułem opłaty, od uiszczenia której powód był zwolniony

III. wyrokowi w pkt. I do kwoty 2466,28 złotych nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,

Sygn. akt IV P 211/17

## UZASADNIENIE

Powód J. K. wniósł pozew, jak ostatecznie sprecyzował, o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) Sp. z o.o. w M. (...) S. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia kwoty 7500 zł tj trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W uzasadnieniu podniósł, iż został zwolniony dyscyplinarnie na podstawie pomówień i negatywnego nastawiania pracowników, podał, że zwolniono z powodu zgłoszenia przez niego wypadku w pracy, zakład pracy jest w trakcie wymiany załogi na podporządkowaną i dążył do tego, by go zwolnić. Wskazał, że jeśli już do tego doszło, to chciałby, aby odbyło się to w sposób kulturalny, za okresem wypowiedzenia, który go dotyczy.

Pozwany (...) Sp. z o.o. w M. (...)S. wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, że przyczyną wypowiedzenia było to, że powód nie stawił się 13.11.2017 roku do pracy, nie poinformował pracodawcy o przyczynie, nie złożył wniosku o urlop bezpłatny- miał już wykorzystany w całości urlop wypoczynkowy, jedynie kilkanaście minut przed rozpoczęciem zmiany poinformował jednego z pracowników, że go nie będzie. U pozwanej obowiązuje sformalizowany sposób usprawiedliwiania nieobecności, udzielania urlopów. Po wysłuchaniu wyjaśnień powoda po stawieniu się w pracy pozwana nałożyła na powoda w dniu 16.11.2017 roku karę nagany. Powód odmówił podpisania pisma, po czym stał się opryskliwy wobec współpracowników i przełożonych, został

więc wezwany na rozmowę do menedżera ds. personalnych. Tam próbował wymusić rozwiązanie z nim umowy w drodze wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy informując, że z uwagi na jego nieobecność w pracy pozwana winna z nim rozwiązać umowę w tym trybie. I. R. tłumaczyła mu, że się myli, powód się zdenerwował, zareagował oburzeniem stwierdzając, że jeżeli pracodawca nie wypowie mu umowy, to on nie otrzyma zasiłku dla bezrobotnych.

Po rozmowie wrócił na swoje stanowisko pracy, ale nadal był opryskliwy i kilkakrotnie odmówił wykonania swoich obowiązków, wykonywał rozmowy telefoniczne. Około 17 poinformował brygadzystę, że uległ wypadkowi, przewrócił się, jednakże nikt ze współpracowników tego nie widział. Został jednak zwolniony z dalszego świadczenia pracy, a następnego dnia dostarczył zwolnienie lekarskie.

Był proszony o dostarczenie dokumentacji medycznej w celu ustalenia, czy doszło do wypadku przy pracy, powód tego nie zrobił, dopiero po otrzymaniu dokumentu, z którego wynikało, że zdarzenie z dnia 16.11.2017 roku nie zostało uznane za wypadek przy pracy przedłożył dokumentację, w oparciu o którą ustalono, że doszło do wypadku przy pracy. Jednak nie miało to wpływu na rozwiązanie z nim umowy w trybie dyscyplinarnym.

Pozwany wskazał, że postawa powoda i jego zachowanie po powrocie do pracy świadczyły, że jego nieobecność w dniu 13.11. była umyślna, zmierzała do rozwiązania z nim umowy o pracę, a arogancja powoda, opryskliwość, brak jakiegokolwiek skruchy sprawiły, że pracodawca miał prawo rozwiązać z nim umowę o pracę.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powód J. K. został zatrudniony u pozwanego (...) Sp. z o.o. w M. (...) w S. na podstawie umowy o pracę od dnia 9.05.2014 roku w charakterze mechanika w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na czas nieokreślony. Ostatnie wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 2466,28 złotych.

/ akta osobowe powoda, umowy o pracę, zaświadczenie i wynagrodzeniu K /

Powód pracował na zmiany, grafik opracowany jest u pozwanego z bardzo dużym wyprzedzeniem. Proces produkcyjny u pozwanego wymaga, by na każdej zmianie był obecny co najmniej jeden mechanik, podczas swojej pracy na bieżąco usuwają oni drobne awarie, zakłócenia w pracy maszyn, dokonują drobnych konserwacji.

Powód w pracy podlega bezpośrednio kierownikowi działu czesalni, W. S. (1), w przeszłości jego bezpośrednim przełożonym był główny mechanik na dziale czesalni, P. R. (1).

U pozwanego pracownicy mają z góry przewidziany stały termin wykorzystania urlopu wypoczynkowego, odbywa się to w sierpniu w okresie planowanego przestoju zakładu, powód na dzień 13.11.2017 roku miał wykorzystany w całości urlop wypoczynkowy. Powód w okresie zatrudnienia u pozwanego nie korzystał z urlopów na żądanie, czy urlopów bezpłatnych dla swoich potrzeb. Jeśli ta instytucja była wykorzystywana, to na sugestię pracodawcy, z uwagi na potrzeby występujące po jego stronie.

/ bezsporne, zeznania P. R. K 63, W. S. K 74, przesłuchanie powoda K 85, ewidencja czasu pracy powoda K 81-84/

W dniu 13.11.2017 roku powód miał rozpocząć zmianę od godziny 14.00. Powód spędził weekend z rodziną poza S. i rano wyruszył do domu, by dotrzeć do pracy. Kilkadziesiąt kilometrów od S., w okolicach N. samochód, którym się przemieszczał powód uległ awarii. J. K. przez jakiś czas próbował uruchomić pojazd, gdy stwierdził, że mu się to nie uda, a jednocześnie nie jest w stanie dojechać do godziny 14.00 do zakładu pracy zadzwonił do P. R. (1) i poinformował go, że nie może tego dnia dotrzeć do pracy i musi wziąć urlop. P. R. (1) wskazał, że sam nie może takiej decyzji podjąć, zapytał go, czy ma jeszcze urlop i co w przypadku, gdy cały wykorzystał, powód oświadczył, że nie wie i najwyżej będzie miał wstawioną NN, ponieważ nie jest w stanie dotrzeć do zakładu pracy. Na tym rozmowę zakończyli, po czym P. R. (1) poinformował o zaistniałej sytuacji W. S. (1).

Z uwagi na konieczność zapewnienia obecności przynajmniej jednego mechanika na zmianie, odwołany został udział we wcześniej zaplanowanym na ten dzień szkoleniu innego pracownika i ten pracował w miejsce powoda na jego zmianie, szkolenie musiało zostać przełożone na inny termin.

Następnego dnia powód przyszedł do pracy na swoją zmianę i przystąpił do swoich zadań. Nie podjął rozmowy na temat nieobecności poprzedniego dnia uznając, że wykonany telefon rozwiązał problem, nie był też o nieobecność pytany.

W związku z brakiem inicjatywy ze strony powoda do formalnego usprawiedliwienia nieobecności, dyrektor zakładu podjął decyzję o nałożeniu na powoda kary nagany.

W dniu 16 listopada 2017 roku powód został wezwany do kierownika działu czesalni i tam wręczono mu nagane w związku z nieusprawiedliwioną nieobecnością. Powód się zdenerwował, odmówił przyjęcia nagany i jej podpisania, w związku z czym kierownik czesalni, W. S. (1) polecił mu się udać razem z nim do menedżera HR I. R.. Tam doszło do kontynuacji rozmowy, pojawiły się argumenty dotyczące rozwiązania umowy o pracę, I. R. stwierdziła, że powód może rozwiązać umowę za porozumieniem stron, na co powód domagał się, by to pozwany rozwiązał z nim umowę w taki sposób, by powód miał uprawnienie do zasiłku dla bezrobotnych, tu z kolei I. R. wskazała, że do tego nie ma podstaw. Powód nadal odmawiał podpisania pisma o udzieleniu mu kary nagany. Atmosfera tej rozmowy była nerwowa, nieprzyjemna, powód zaczął wskazywać na to, że się źle czuje, potrzebuje lekarza, psychiatry, bo nie wytrzymuje tego. Ostatecznie po kilkudziesięciu minutach zakończyła się, powód został odesłany do pracy, przy czym jego przełożony otrzymał dyspozycję, by nie musiał natychmiast przystępować do pracy, by dać mu jakiś czas na ochłonięcie.

Powód zaczął chodzić po hali, do której był przydzielony, w pewnym momencie jeden z pracowników zwrócił się do niego o usunięcie awarii, powód odpowiedział, że musi poprosić innego mechanika, on tego nie robi, pracuje tylko do końca zmiany.

W pewnym momencie przechodząc obok jednej z maszyn powód potknął się o wystający element i tracąc równowagę oparł się o stojącą skrzynkę. Poczul ból w okolicach kręgosłupa. W dalszej diagnostyce stwierdzono u powoda bóle o charakterze korzeniowym.

W tym czasie, gdy powód przechodził przez halę, by znaleźć brygadzystę o usunięcie awarii zwróciła się do niego kolejna pracownica, M. O. (1). Powód odpowiedział, że tego nie robi określając to wulgarnym sformułowaniem oznaczającym, że nie interesuje go ta sprawa. Poszedł do przełożonego, oświadczył, że miał wypadek przy pracy. Przełożony wskazał, że ma przerwać pracę i udać się do lekarza. Po wizytach u lekarzy powód otrzymał zwolnienie lekarskie.

W ciągu następnego okresu toczyło się postępowanie w związku ze zgłoszeniem przez powoda wypadku przy pracy. W tym okresie powód spotykał się z dyrektorem zakładu, kierownikiem działu czesalni, pracownikiem bhp. Powód kilkakrotnie opowiadał, jak doszło do potknięcia się, wskazywał na wystający od wielu lat wąż studzienki. Przełożeni powoda z uwagi na ogół okoliczności powiątprawiali w to zdarzenie, a dyrektor zakładu (...) w jednej z rozmów z powodem zasugerował mu wycofanie zgłoszenia wypadku, powiedział też, że może być z tego „wojna”. Powód pozostawał na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 8 grudnia 2017 roku sporządzono pismo skierowane do powoda o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na:

- nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 13.11.2017 roku,
- odmowie wykonywania obowiązków pracowniczych na stanowisku pracy w dniu 16.11.2017 roku,
- próbie wywarcia nacisku na H. M. I. R. w trakcie rozmowy w dniu 16.11.2017 roku w postaci uzyskania rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę w sposób umożliwiający uzyskanie zasiłku dla bezrobotnych.

W uzasadnieniu wskazano, że w dniu 13.11.2017 roku powód nie stawił się do pracy zgodnie z harmonogramem obowiązującym u pracodawcy, nie poinformował pracodawcy o przyczynie nieobecności, nie uzyskał zgody na nieobecność w tym dniu, a jednocześnie miał świadomość wykorzystania całego przysługującego już w tym roku urlopu wypoczynkowego, co spowodowało naruszenie interesów pracodawcy, konieczność ściągnięcia innego mechanika, który w tym czasie miał odbywać specjalistyczne szkolenie finansowane przez pracodawcę. Nieobecność powoda zaburzyła rytm pracy i realizację prac zaplanowanych na 13.11.2017 i spowodowała realną szkodę po stronie pracodawcy. Odnośnie drugiej z przyczyn wskazano, że powód nie reagował na zgłoszenia awarii maszyn, nie podjął czynności w zakresie naprawy urządzeń, Ł. S. odmówił naprawy mówiąc, że pracuje tylko do końca zmiany tego dnia, zaś M. O. (1) odmówił usunięcia awarii używając w stosunku do pracownicy wulgarnych słów.

W rozmowie z I. R. wskazał, że był nieobecny w pracy, wobec czego pracodawca powinien rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie umożliwiającym uzyskanie zasiłku dla bezrobotnych.

Powód powyższe pismo otrzymał w dniu 11.12.2017 roku.

/ zeznania P. R. (1), M. O. (1), W. S. (1), P. T. (1), Ł. S., P. P., przesłuchanie powoda, dokumentacja dotycząca wypadku przy pracy, notatki służbowe z dnia 20.11.2017 roku/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt. 1 pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wskazać trzeba, że dla przyjęcia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych niezbędne jest ustalenie, iż pracownik dopuścił się konkretnego czynu z winy umyślnej, bądź rażącego niedbalstwa, szczególne nastawienie psychiczne, które musi być ocenione nagannie. W ocenie Sądu takiego stopnia winy w niniejszej sprawie w odniesieniu do części zarzutów nie sposób powodowi przypisać, natomiast niektórych nie można uznać za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Odnośnie nieobecności w dniu 13.11.2017 roku, bezspornym jest, że była to nieobecność nieusprawiedliwiona. Natomiast Sąd uznał w świetle przeprowadzonych dowodów, iż nieobecność ta była wynikiem zdarzenia losowego, nie do przewidzenia przez powoda, ten z uwagi na sposób wykorzystywania urlopu wypoczynkowego u pozwanego nie miał już urlopu na żądanie, by w tym dniu go użyć. Bezspornym jest, że powód zadzwonił do głównego mechanika, by poinformować, że będzie nieobecny, a Sąd dał mu wiarę co do tego, że zrobił to od razu, gdy stało się jasnym, że nie będzie w stanie dotrzeć do pracy na wyznaczoną godzinę. Sąd uznał zeznania powoda za wiarygodne w tej części, jak i generalnie co do przyczyn niemożności stawienia się, bowiem pozostają w zgodności z zeznaniami P. R. (1). Ten podał, że wprawdzie powód nie określił dokładnie przyczyny swej nieobecności, jednak wskazał mu w rozmowie, że nie jest w stanie dotrzeć do pracy, niezależnie od swojej woli.

Pozwany akcentował tu, że po pierwsze P. R. (1) nie był przełożonym powoda, a zwykłym współpracownikiem, a nadto podkreślał, że powód po powrocie do pracy w żaden sposób nie próbował usprawiedliwić tego dnia, rozwiązać kwestii tej nieobecności.

Okoliczności te trzeba omówić łącznie. Przesłuchanie powoda, treść zeznań, ale też obserwacja sposobu składania przez niego zeznań, zachowania wskazuje, że powód dzwoniąc do P. R. (1) był przeświadczony, że rozmawia z przełożonym, któremu taką nieobecność powinien zgłosić. Było to błędne przekonanie, jednak w okolicznościach podanych przez powoda- można ten błąd usprawiedliwić. Powód był mechanikiem, zaś P. R. (1) pracuje jako główny mechanik, bezspornym jest, że jeszcze niespełna rok temu faktycznie był przełożonym powoda, powód wskazywał na zdarzenie, gdy to w przeszłości miał mieć nałożoną karę porządkową za niewykonanie polecenia przełożonego, którym był P. R. (1). Powód powołał też, co znajduje potwierdzenie w jego ewidencji czasu pracy, że nigdy wcześniej nie korzystał w takich nagłych sytuacjach z urlopu na żądanie, przez cały okres pracy u pozwanego zawsze przychodził do pracy, wobec czego nie miał doświadczenia, jak takie sprawy załatwić, a u poprzedniego pracodawcy robił to w

taki sposób, jak tutaj. W całych zeznaniach powoda przebija wyraźnie jego pewna dezorientacja i niezrozumienie, czemu w sytuacji, gdy wyjątkowo, w sytuacji losowej nie stawiał się do pracy, zawiadomił o tym, gdy było to tylko możliwe, stosowane są wobec niego takie reperkusje. W ocenie Sądu, powód działał cały czas w przekonaniu ( choć błędnym ), że rozmowa z P. R. w pełni wyczerpała jego obowiązek zawiadomienia pracodawcy o nieobecności w pracy i niepodjęcie tego tematu w terminie późniejszym nie było wynikiem lekceważącego, aroganckiego podejścia do jego obowiązków, czy nonszalanckiego podejścia do pracy i pracodawcy. Sąd też dał wiarę powodowi, iż w dniu 14.11.2017 roku ani on sam, ale też nikt z nim nie podjął rozmowy na ten temat. W karze nagany wskazano na odebranie wyjaśnień od powoda tego dnia, W. S. (1) wskazywał też na krótką rozmowę, która się tego dnia z powodem miała odbyć, ale w ocenie Sądu przebieg wydarzeń w dniu 16.11.2017 roku, zachowanie powoda, zdenerwowanie opisywane przez wszystkich świadków wskazuje, że taka rozmowa się z powodem nie odbyła, jego wyraźne zaskoczenie sytuacją, decyzją o wręczeniu mu nagany potwierdza prawdziwość twierdzeń powoda, że 14.11.2017 roku nie miały miejsca żadne rozmowy na temat tej nieobecności. Warto też wskazać, że z zeznań P. R. (1) nie wynika, by w zachowaniu powoda w dniu 13.11. było coś niewłaściwego, by wykazał się on lekceważącym zachowaniem, arogancją itp. Poza mylnym wyborem osoby, wobec której powód się usprawiedliwił ( ale trzeba podkreślić, że P. R. (1) nie odesłał go, nie skierował do kogoś innego, z przebiegu rozmowy powód mógł wnioskować, że zgłoszenie jest poprawne ) nie byłow jego działaniu, zachowaniu niczego niewłaściwego.

Kolejny zarzut to, jak wskazano- próba wymuszenia na I. R. sposobu rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu w żadnym aspekcie tego działania nie można się doszukać naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Tak z zeznań powoda, jak i W. S., który w rozmowie uczestniczył, wynika, że rozmowa o naganie w związku z odmową przyjęcia pisma, przerodziła się w rozmowę na temat rozwiązania stosunku pracy, była mowa o rozwiązaniu za porozumieniem stron, nie sposób doszukać się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych u osoby, która w takiej sytuacji, nawet emocjonalnie, nerwowo, co jest bezsporne, chce, by tryb rozwiązania był bardziej dla niej korzystny. W opisie zachowania powoda przez W. S. nie ma takich elementów, które mogłyby świadczyć, że owo „wymuszanie” innego trybu rozwiązania umowy było takim działaniem, że z uwagi na jego charakter miało cechy naruszenia obowiązków pracowniczych.

Kolejna przyczyna to odmowa wykonywania tego samego dnia obowiązków. Zeznania Ł. S. i M. O. (1) Sąd uznał w tej części za wiarygodne, przy czym należy doprecyzować z uwagi na sprzeczne relacje, że w odniesieniu do Ł. S. zachowanie powoda, jak wynika z zeznań świadka, było bardzo grzeczne i spokojne. Powód wskazał, że w ogóle tego momentu nie pamięta, podaje, że mógł być źle zrozumiany, bo nigdy dotychczas nie zdarzyło się, by odmówił usuwania awarii, czy współpracy z innymi osobami. Należy podkreślić, że nie można do końca ustalić, w jakim momencie to zdarzenie miało miejsce, jak było ulokowane w stosunku do innych wydarzeń tego dnia. Powód na jakiś czas został odgórnie zwolniony z uwagi na bardzo duży poziom zdenerwowania z wykonywania pracy, miał uspokoić się i ochłonąć, także z zeznań P. P. wynika, że po powrocie z rozmowy z I. R., powód był bardzo wzburzony. Trudno w takim wypadku ocenić zachowanie powoda, ale z uwagi na powyższe okoliczności, w zestawieniu

Generalnie z zeznań P. P., P. T. (2) wynika, że świadkowie ci interpretują zachowania powoda przez pryzmat przypuszczenia, że powód dążył do rozwiązania stosunku pracy i robił wszystko, by przeprowadzić to w jak najkorzystniejszej formie, jednocześnie przypisując mu złe intencje. Tymczasem brak jest podstaw do snucia takich przypuszczeń, do uznania, że powód powziął wcześniej zamiar rozwiązania stosunku pracy, w ocenie Sądu, ocena zeznań powoda złożonych podczas rozprawy, ujawnione przez niego znaczne emocje, wyraźnie widoczne poczucie niesprawiedliwego potraktowania wskazują, że powód nie miał nagannych intencji, a jego działania wynikały z bardzo silnego zdenerwowania.

Odnosnie odpowiedzi udzielonej M. O. (1), powód wyjaśnił, że świadek zaczepiła go, gdy tuż po tym, jak się potknął, poczuł ból kręgosłupa i chodził szukając brygadzysty. Wydaje się, że odpowiedź skierowana do świadka ( a warto podkreślić, że M. O. wskazała, że była tym zaskoczona, bo powód się wcześniej nigdy tak nie zachowywał ) była wynikiem skumulowania się wcześniejszego zdenerwowania rozmowami odbytymi z W. S. (1) i I. R. oraz tego związanego z nową problematyczną sytuacją, wynikającą z potknięciem się i odczuwanym bólem.

Odnosnie tego ostatniego wydarzenia też warto podkreślić, że z zeznań przełożonych powoda wynika, że duże znaczenie dla ich oceny postawy powoda tego dnia miał fakt, że uznali oni, że powód zgłosił niezaistniały wypadek przy pracy i symulował pewne zachowania. Kwestia ta nie była przedmiotem bezpośredniego zainteresowania Sądu, tym niemniej zarejestrowane na przedłożonym przez powoda nagraniu jego wypowiedzi, relacja o tym, jak doszło do wypadku pozwalają uznać, że te podejrzania nie są słuszne. Warto nadmienić, że z protokołu powypadkowego wynika, że u powoda lekarze zdiagnozowali dolegliwości korzeniowe. Natomiast powszechnie znanym jest, że takie dolegliwości potrafią się uaktywnić przy gwałtownym ruchu, skręcie tułowia, szarpnięciu. Potknięcie się, jak wskazał powód i lekka utrata równowagi i wsparcie się na innym elemencie w celu uniknięcia upadku takiemu mechanizmowi odpowiada. I choć nie musi być to charakter urazowy schorzenia, raczej uruchamia on tkwiące w organizmie dolegliwości, to zbieg czasowy może spowodować, że pracownik uważał, że doznał wypadku przy pracy.

Niewątpliwie działania powoda podczas wszystkich analizowanych wydarzeń nie było bez zarzutu, tak w przypadku kwestii usprawiedliwienia nieobecności mógł on wykazać większą inicjatywę, podjąć ustalenia, jak i poziom emocji, jakim się poddał w czasie wydarzeń 16.11.2017 roku był zbyt duży, a i prezentowane w związku z tym zachowania nieopanowane. Jednak w ocenie Sądu, po przesłuchaniu powoda, zestawieniu jego wyjaśnień z innymi dowodami Sąd uznał, że nie można mu przypisać tak nagannych motywacji, by prowadziło to do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym i taka decyzja byłaby krzywdząca, także w zestawieniu z całym postępowaniem powoda podczas zatrudnienia u pozwanego.

W tych warunkach, mimo pewnego zagrożenia, które mogło powstać wskutek jego działania, nie można przyjąć, by to konkretne zachowanie pracownika wyczerpało dyspozycję art. 52 §1 pkt. 1 kp i mogło stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Decyzja pracodawcy w zakresie rozwiązania stosunku pracy jest poddana kontroli Sądu zarówno w zakresie prawidłowości zastosowania, jak i zasadności i ten ostatni element w ocenie Sądu został w tym postępowaniu podważony.

W myśl 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.

Mając wszystkie powyższe okoliczności na uwadze, Sąd uznał roszczenie powoda domagającego się odszkodowania za zasadne i na podstawie art. 58 kp zd. Pierwsze orzekł o odszkodowaniu w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd w oparciu o treść art. 113§1 ustawy dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych zasądził od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Szczytnie) odpowiednią kwotę tytułem kosztów sądowych, bowiem zgodnie z treścią art. 96 ust.1 pkt. 4 ustawy dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, powód nie miał obowiązku ich uiszczenia. Wysokość opłaty naliczono w oparciu o art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych mając na uwadze wysokość zasądzzonego na rzecz powoda roszczenia.

Wyrokowi do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia nadano rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup>§1 kpc.