

Sygn. akt XP 1267/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Grażyna Michalewicz, Zofia Kotowicz

Protokolant: Aleksandra Barańska

po rozpoznaniu w dniu 16 października 2013r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: T. S.

przeciwko U. M. W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. oddala powództwo w zakresie żądania przywrócenia do pracy i zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy;

II. zasądza od strony pozwanej U. M. W. na rzecz powoda T. S. kwotę 14.637,51 zł brutto (czternaście tysięcy sześćset trzydzieści siedem złotych i 51/100 brutto) z ustawowymi odsetkami od dnia 17 maja 2013 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

III. nakazuje stronie pozwanej – U. M. W. – uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasy Sądu Rejonowego dla W. Śródmieścia) kwotę 732 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony;

IV. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.879,17 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17.12.2012 r., doprecyzowanym pismem z dnia 1.02.2013 r., skierowanym przeciwko U. M. W. powód T. S. domagał się przywrócenia go do pracy i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 13.387,50 zł wraz z odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem 3 – miesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony na stanowisku starszego informatyka. Pracował w tym samym zakładzie od dnia 16 lipca 2008 r. W ramach obowiązków pracowniczych, wykonywał przede wszystkim zadania na rzecz rozwoju systemów informatycznych pracodawcy. Prawidłowo i należyście wykonywał swoje obowiązki. Za swoje zaangażowanie i wyniki pracy był nagradzany przez bezpośrednich przełożonych jak i liderów międzywydziałowych projektów w które powód był zaangażowany. Na powoda nigdy nie nałożono kary dyscyplinarnej.

Pismem z dnia 4 grudnia 2012 r. pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę wskazał „ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy w dniu 9 listopada 2012 roku”. Zdaniem pozwanego, powód był nieobecny w pracy w godzinach 12:20 do 13:00. Pozwany zarzucił powodowi, że „nie wywiązywał się w sposób uporczywy ze swoich obowiązków pracowniczych” w zakresie „obsługi zmiany 748” czyli przeprowadzenia zakupu i wdrożenia oprogramowania specjalistycznego posądzając zarazem powoda o „brak rzetelnie sporządzonej notatki w sprawie oszacowania wartości namówienia”; oraz w zakresie „obsługi zmiany 723” czyli zapewnienie wsparcia zewnętrznego utrzymania portalu.

Zdaniem powoda wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie znajduje oparcia w rzeczywistym stanie rzeczy. W dniu 9 listopada 2012 r. powód był obecny w pracy. Zgodnie z poleceniem służbowym bezpośredniego przełożonego z dnia 8 listopada 2012 r., zajmował się w tym czasie „obsługą zmiany 748” czyli przygotowaniem dokumentacji przetargowej a konkretnie uzupełnieniem dokumentu „opis przedmiotu umowy dot. zakupu oprogramowania”. Polecenie miało być wykonane 9 listopada. W celu zebrania informacji potrzebnych do wykonania polecenia czyli uzupełnienia dokumentu o którym mowa powyżej, w godzinach 12:20 do 13:00 powód spotkał się z przedstawicielami Wydziału Transportu UMW oraz jednego z przewoźników świadczących usługi komunikacji zbiorowej na terenie W. i aglomeracji W.. Powód dołożył starań aby poinformować bezpośredniego przełożonego o konieczności wyjścia w celu dokonania dodatkowych ustaleń, a kiedy to się nie udało, powiadomił go o sytuacji niezwłocznie po powrocie. W stresie wynikającym z bardzo małej ilości czasu powód zapomniał o wpisaniu wyjścia do elektronicznego dziennika wyjść, co jest uchybieniem o charakterze incydentalnym. Spotkanie zaowocowało konkretnymi ustaleniami, dzięki którym powód tego samego dnia uzupełnił opis przedmiotu umowy stanowiący element dokumentacji przetargowej. Tym samym powód wykonał polecenie zgodnie z oczekiwaniami przełożonych. Komplet dokumentów przetargowych (w tym notatki w sprawie oszacowania wartości zamówienia i opis przedmiotu umowy) po usunięciu drobnych błędów pisarskich został przedłożony i uzyskał akceptację osób decyzyjnych w powyższej kwestii, m.in. Dyrektora Wydziału Informatyki, Pełnomocnika Prezydenta ds. Rozwoju Systemu Informacji Przestrzennej W. oraz Sekretarza Miasta. Powód wskazał, iż na bieżąco informował przełożonych o postępie prac związanych z „obsługą zmian 723 i 748” oraz o realizacji licznych zleconych mu równoległe zadań projektowych wpływających na harmonogram wymienionych zmian. Nie może być więc mowy o nie wywiązywaniu się powoda w sposób uporczywy z obowiązków pracowniczych w zakresie „obsługi zmian 748 i 723”.

Podsumowując powód wskazał, że nieprawdziwe są stwierdzenia, że był nieobecny w pracy w dniu 9 listopada 2012 r. w godzinach 12:20 do 13:00, że świadomie w dniu 9 listopada 2012 r. postąpił wbrew oczekiwaniom przełożonych w zakresie organizacji i zasad pracy oraz że nie wywiązywał się w sposób uporczywy z obowiązków pracowniczych w zakresie obsługi zmian 748 i 723.

W piśmie z dnia 1.02.2013 r. powód przyznał, że wynik jego pracy dotyczący obsługi zmian 723 i 748 został negatywnie oceniony przez przełożonych pod względem merytorycznym i przyznał, że w sposób nie dość szczegółowy rozpiisał wykonane czynności w programie. Jednocześnie zaprzeczył, jakoby działanie to było z jego strony uporczywe.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i obciążenie powoda kosztami postępowania sądowego.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że powód nie wykonywał swoich obowiązków służbowych w należyty sposób. Nie wykonywał poleceń przełożonego, czego przykładem jest samowolne opuszczenie stanowiska pracy w dniu 9 listopada 2012 r. między godziną 12:20, a 13:00, mimo pisemnego zakazu bezpośredniego przełożonego I. B., co potwierdza powiadomienie z dnia 8 listopada 2012 r. z godz. 15.45 o braku zgody przełożonego na udział w spotkaniach w siedzibach firm (...) Sp. z o. o. i (...) W. i Wspólnicy Sp. j. w godz. 8:45 – 13:30. Wobec powyższego bezdyskusyjnym jest fakt, iż powód nie otrzymał zgody bezpośredniego przełożonego na opuszczenie stanowiska pracy w czasie pracy oraz że wysyłając w dniu 8 listopada 2012 r. o godz. 15.30 prośbę o zgodę na udział w spotkaniach w godzinach 8:45-13:30 nie wskazał, iż jest to związane z obsługą zmiany nr 748 i warunkuje wykonanie polecenia służbowego z nią związanego w w dniu 9 listopada 2012 r. Po uczestnictwie w spotkaniu powód próbował

kolejny raz uzyskać zgodę po czasie na zrealizowane już wyjście, z którego nie wykonał notatki z uzgodnień z dnia 9 listopada 2012 r., która rzekomo była niezbędna do realizacji zmiany nr 748. Powód w dniu listopada 2012 r. miał dopełnić procedury obowiązującej w WIN w zakresie obsługi udokumentowania zmian w systemie HelpDesk, w tym zwłaszcza określić zakres prac w celu ich zrealizowania oraz harmonogram ich realizacji oraz przedłożyć je do zaakceptowania, czego nie zrealizował od wielu miesięcy, mimo wielokrotnego wysyłania przypomnień w przedmiotowej sprawie. W konsekwencji powód od dnia 6 lipca 2012 r. do dnia zwolnienia go z pracy nie dopełnił procedur wymaganych dla zmiany nr 748, które zostały przejęte do realizacji przez innych pracowników Wydziału Informatyki. Z powyższych dowodów wynika, iż Powód trwale nie wykonywał nałożonych na niego obowiązków związanych z dokumentowaniem swojej pracy jak i realizował ją niezgodnie z wymogami procedur, które obowiązują w Wydziale Informatyki. Przykładem tych zaniedbań są sygnalizowane istotne braki wskazanych zapisów w systemie HelpDesk oraz nieterminowe konstruowanie opisów technicznych specyfikacji istotnych warunków zamówienia oraz wymogów umów. Zachowanie powoda było niezgodne z Regulaminem Pracy (...) W. stanowiło rażące (ciężkie) naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód wielokrotnie naruszał dyscyplinę pracy, nie uzyskując zgody przełożonych na wyjścia do innego budynku oraz notorycznie się spóźniając. Nadto powód nie wykonywał bądź wykonywał z dużym opóźnieniem, często przekraczającym miesiąc polecenia służbowe przełożonych. Przykładem takich niewykonanych poleceń jest polecenie służbowe dotyczące realizacji zadań związanych z projektem rozwój i wsparcie oprogramowania specjalistycznego do realizacji procesów integracyjnych - nie wykonane przez powoda. Nietrzymanie terminów realizacji zamówienia w tym zakresie mogło spowodować konkretne straty dla U. M. W. w postaci braku dofinansowania z UE. Projekt został przejęty przez innych pracowników i tylko dzięki ich wysiłkom został skutecznie zrealizowany w ciągu 2 miesięcy od przejęcia projektu od powoda. Powód nie zrealizował zmiany utrzymania portalu UM, co doprowadziło do braku umowy na wsparcie portalu UM, w tym BIP, czego skutkiem jest fakt, iż system którego wdrożenie i utrzymanie nadzorował powód działa niestabilnie. W związku z powyższym istnieje realne ryzyko, iż Biuletyn Informacji Publicznej pracujący na Portalu UM może nie spełniać wymogu ustawy o dostępie do informacji publicznej co w konsekwencji może narazić Pozwanego na konkretne sankcje ustawowe. Powód nie wykonywał przypisanych mu zadań sumiennie i sprawnie co przejawiało się w jego złej organizacji pracy i nietworzeniu dokumentów wymaganych przez procedury obowiązujące w WIN oraz braku należytej obsługi zgłoszeń HelpDesk w ramach drugiej linii wsparcia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u strony pozwanej od 16.07.2007 r., najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 16.07.2008 r. na czas nieokreślony. Początkowo pracował na stanowisku starszego referenta w Wydziale Informatyki, następnie na stanowisku informatyka. W dniu 1.03.2012 r. awansował na stanowisko starszego informatyka.

Dowód: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda, a w szczególności umowa o pracę z 7.07.2008 r. z porozumieniami zmieniającymi oraz świadectwo pracy (akta osobowe – załącznik)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda brutto wynosiło 4879,17 zł.

Dowód: zaświadczenie (k. 64)

Do obowiązków powoda jako starszego informatyka należało wykonywanie poleceń bezpośredniego przełożonego, przestrzeganie dyscypliny pracy, znajomość i przestrzeganie Regulaminu Pracy obowiązującego u Pozwanego, udział w pracach zespołów projektowych wdrażających nowe rozwiązania informatyczne. Ponadto w zakresie obowiązków powoda były m.in. udział w procesie pozyskiwania i wdrażania aplikacji: przygotowywanie dokumentów związanych z procedurami przetargowymi, pozyskiwanie, analizowanie i dokumentowanie wymagań systemowych oraz biznesowych, i analiza dokumentów pod kątem specyfikacji użytkownika, rozbudowa wdrożonych systemów: przyjmowanie zaakceptowanych zgłoszeń dotyczących rozszerzeń systemu, uzgadnianie ostatecznego kształtu oczekiwanych rozszerzeń w systemie, przygotowywanie dokumentów w trakcie prac projektowych, tworzenie specyfikacji wymagań i rozwiązań informatycznych dla programistów i dokumentowanie i wprowadzanie zmian

w systemie, a także inne obowiązki, w tym bieżąca obsługa zgłoszeń HelpDesk i wykonywanie innych czynności zleconych przez bezpośredniego przełożonego, związanych z funkcjonowaniem Wydziału.

Dowód: zakres obowiązków z 1.03.2012 r. (akta osobowe, również k. 10-11)

W ramach swoich obowiązków powód uczestniczył również w licznych projektach o charakterze międzywydziałowym. Przed zwolnieniem powód uczestniczył równocześnie w 6 projektach – (...), (...), (...), (...), (...), (...), co zajmowało mu znaczną część czasu pracy.

Na udział powoda w spotkaniach zespołów projektowych każdorazowo zgodę musiał wyrazić I. B. – bezpośredni przełożony powoda. Uczestnictwo w projektach międzywydziałowych nie wpływało na zmianę podległości służbowej powoda. Powód z uwagi na udział w projektach międzywydziałowych nie był zwolniony ze swoich zwykłych obowiązków pracowniczych.

Dowód: zeznania I. B. (k. 84v, 86)

zeznania T. P. (k. 84v, 86)

przesłuchanie powoda (k. 95, 96, 99, 100)

Powód w marcu 2012 r. często spóźniał się do pracy. Przełożony powoda wielokrotnie zwracał mu uwagę, że taka sytuacja jest niedopuszczalna i że powód musi stawiać się w pracy do godz. 8.00. Od kwietnia 2012 r. spóźnienia powoda miały charakter sporadyczny: w kwietniu, maju, czerwcu, wrześniu i grudniu 2012 r. – po jednym spóźnieniu, w sierpniu 2012 r. dwa spóźnienia, w październiku 2012 r. – 3 spóźnienia, w lipcu i listopadzie 2012 r. – zero spóźnień. Były to spóźnienia kilkuminutowe. Wszystkie spóźnienia powód odpracował.

Dowód: zestawienie spóźnień k. 65

korrespondencja mailowa k. 69-70

zeznania I. B. (k. 84v, 86)

przesłuchanie powoda (k. 95, 96, 99, 100)

przesłuchanie powoda (k. 95, 96, 99, 100)

Pracownicy pozwanego byli mailowo poinformowani o konieczności zgłaszania wyjść poza miejsca świadczenia przez nich pracy, zarówno o charakterze służbowym, jak i prywatnym. Wskazano, że w obydwu przypadkach mają obowiązek rejestrowania takich zdarzeń w aplikacji L. Notes - Centrum Zdarzeń (...), pozycja Zgłoś Wyjście w Elektronicznym Dzienniku Wyjść. Dla wyjść służbowych mieli wpisywać cel wyjścia i lokalizację planowanego pobytu służbowego. Ponadto mieli rejestrować wyjścia w sposób zgodny z regulaminem pracy; to jest na czytnikach (...). Po zgłoszeniu wyjścia w (...) pracownicy powinni byli czekać na elektroniczne potwierdzenie zgody na wyjście. Zgoda oznaczała komplet akceptacji od kilku przełożonych.

Dowód: e-mail z 20.04.2012 r. k. 15

zeznania I. B. (k. 84v, 86)

zeznania J. W. (k. 94, 96)

zeznania M. K. (k. 94v, 96)

zeznania C. P. (k. k. 94v, 96)

Powód wielokrotnie opuszczał stanowisko pracy bez rejestracji w EDW, jedynie rejestrował je odbiciem karty. Wśród nieodnotowanych w EDW wyjść były m.in. wyjścia w czasie przerwy w pracy i wyjścia związane z wykonywaniem pracy przy projektach.

Dowód: zestawienie k. 66

przesłuchanie powoda (k. 95, 96, 99, 100)

Inni pracownicy nie zawsze zgłaszali w systemie wszystkie swoje wyjścia i nie były z tego tytułu wyciągane wobec nich konsekwencje. Zgłaszanie wyjść nie było w praktyce uważane za „sztywną zasadę”. Jeśli pracownik nie rejestrował wyjścia, to informował kolegów w pokoju, gdzie wychodzi. Niejednokrotnie również pracownicy zgłaszali wyjścia w systemie i wychodzili nie czekając na wymaganą akceptację. Nie praktykowano zgłoszeń wyjść w ramach budynku lub kompleksu budynków UM, wyjść po śniadanie do sklepu. Nie zawsze zgłaszano również wyjścia poza kompleks budynków, chociaż formalnie taki obowiązek istniał. Zdarzały się również nagłe sytuacje, wymagające zareagowania, w których nie czekano na zgodę, tym bardziej, że uzyskanie kompletu akceptacji od kilku przełożonych było często w krótkim czasie niemożliwe. Zgodę przełożonych uzyskiwano wówczas po fakcie.

Dowód: zeznania J. W. (k. 94, 96)

zeznania M. K. (k. 94v, 96)

zeznania C. P. (k. k. 94v, 96)

przesłuchanie powoda (k. 95, 96, 99, 100)

Powód nie zawsze terminowo wykonywał zleczone mu zadania. W marcu 2012 r. powód nie wykonał terminowo zadania udostępnienia w systemie skanów certyfikatów szkoleń. W maju 2012 r. powód nieterminowo wykonał zadanie dotyczące firmy (...). T. Z. Dyrektora Wydziału Informatyki - informował powoda kilkakrotnie o konieczności wykonania zadania - realizacji zmiany nr 723 – „zakup usługi wsparcie portalu UM” - i zmiany nr 748 – „rozwój i wsparcie oprogramowania specjalistycznego do realizacji procesów integracyjnych. Nieterminowość powoda powodowała niezadowolenie przełożonego I. B. z wykonywanej przez powoda pracy.

Dowód: korespondencja mailowa k. 67, 71, 72, 74

zeznania I. B. (k. 84v, 86)

zeznania T. P. (k. 84v, 86)

W dniu 8.11.2012 r. J. W. – specjalista w Wydziale (...) zwrócił się do I. B. w imieniu A. S. – kierownika projektu (...) (748) - o oddelegowanie powoda do udziału w spotkaniach 09.11.2012 r. w godz. 8:45 -13:30 w siedzibach firm (...) Sp. z o.o. i (...)J. w ramach projektu (...). Wskazał, że udział T. S. w ww. spotkaniach jest niezbędny ze względu na potrzebę konsultacji technicznych w sprawach dotyczących integracji z Systemem Informatycznym UM W..

W odpowiedzi na prośbę I. B. wskazał, że „Udział Pana T. S. w spotkaniu w zaproponowanym terminie jest niemożliwy z powodu pilnych, zaległych spraw jakie ma on do zrealizowania przez Pana S. w dniu jutrzejszym”.

Do powoda I. B. wysłał zaś e-mail z informacją, że prosi powoda jutro o dopełnienie procedur związanych ze zmianami nr 723 i 748 i przedłożenie ich do zaakceptowania oraz o przedłożenie dokumentów na postępowanie dotyczące zakupu pakietu oprogramowania do ewidencji ulic i adresów oraz projektu umowy (lub chociaż opisu jej przedmiotu) na utrzymanie portalu: oszacowanie wartości zamówienia. I. B. wskazał w mailu do powoda, że do momentu wyprowadzenia powyższych zmian na prostą nie będzie się zgadzał na udział w spotkaniach projektów zewnętrznych.

Dowód: e-maile z dnia 8.11.2013 r. k. 13, 14

zeznania I. B. (k. 84v, 86)

zeznania T. P. (k. 84v, 86)

zeznania J. W. (k. 94, 96)

J. W. i A. S. wnieśli o uczestnictwo powoda w spotkaniu, ponieważ znaczenie spotkania było duże – było to jedyne duże spotkanie z przewoźnikami – a obecność powoda była w ich ocenie konieczna dla projektu. Zorganizowanie kolejnego spotkania wymagałoby czasu, przewoźnicy musieliby przyjechać jeszcze raz.

Dowód: zeznania J. W. (k. 94, 96)

W dniu 9.11.2012 r. powód nie wziął udziału w spotkaniu, które rozpoczęło się o godz. 9.00.

Druga część spotkania miała się odbyć w godz. 12.00-13.00, w siedzibie firmy (...) przy ul. (...), do której dojazd z miejsca pracy powoda zajmował ok. 15 min.

Dowód: zeznania J. W. (k. 94, 96)

przesłuchanie powoda (k. 95, 96, 99, 100)

Powód od rana pracował nad zmianą 748. Przygotował szkic oprócz przedmiotu zamówienia. Były tam wymagania dotyczące rejestru przystanków. Uznał, że jego uczestnictwo w części spotkania w siedzibie firmy (...) jest mu niezbędne celem wykonania nałożonego na niego do końca dnia zadania dotyczącego zmiany 748. Próbował skontaktować się z I. B., jednak nie zastał go w pokoju. Po godz. 11.00, w pośpiechu opuścił stanowisko pracy nie rejestrując tego w systemie (...) ani nie odbijając karty i na wyszedł na kilkadziesiąt minut na część spotkania w siedzibie firmy (...) dotyczące projektu (...). W spotkaniu uczestniczył również J. W..

Dowód: przesłuchanie powoda (k. 95, 96, 99, 100)

Na spotkaniu poruszano wyłącznie kwestie związane z projektem (...), z pozyskiwaniem rozkładów jazdy i dotyczące przystanków.

Dowód: notatka ze spotkania k. 34

zeznania J. W. (k. 94, 96)

I. B. około godz. 12.10 – 12.20 poszukiwał powoda w celu skonsultowania z nim jednej ze spraw. Nie znalazł powoda przy biurku i zostawił na nim kartkę. Powód wrócił do budynku o godz. 12.57, ok. godz. 13.05 skontaktował się z I. B. wyjaśniając, że był z J. W. na spotkaniu w firmie (...).

Dowód: zeznania I. B. (k. 84v, 86)

Dopiero wracając ze spotkania powód odbił swoją kartę, dokumentując, że wraca z innego budynku. Po fakcie zarejestrował też wyjście w EDW.

I. B. zdenerwował się samowolnym wyjściem powoda. I. B. nie chciał słuchać wyjaśnień powoda na temat opuszczenia przez niego stanowiska pracy. Uznał, że powód go oszukał, i że w rzeczywistości uczestniczył w spotkaniu od rana, co próbował ukryć. Ponadto uważał, że obecność powoda na spotkaniu nie była konieczna do wykonania zadania.

Dowód: zeznania I. B. (k. 84v, 86)

zeznania T. P. (k. 84v, 86)

przesłuchanie powoda (k. 95, 96, 99, 100)

Powód w dniu 9.11.2012 r. wykonał i przesłał przełożonemu zlecone mu zadanie dotyczące obsługi zmiany 748, konkretnie zaś uzupełnienia dokumentu „opis przedmiotu umowy dot. zakupu oprogramowania”. Wykonana przez niego praca została oceniona przez I. B. jako nierzetelna. Przełożony w dniu 12.11.2012 r. nakazał poprawę błędu pisarskiego oraz wskazanie, na jakiej podstawie powód dokonał oceny wartości zamówienia. W e-mailu z dnia 16.11.2012 r. z godz. 8.11. I. B. ponownie zwrócił się do powoda o przesłanie do godz. 10.00 poprawionego pisma przewodniego oraz informacji o podstawie dokonania szacunku kosztów. Powód przesłał poprawioną wersję pisma, jednak nieprawidłowo wykonał zadanie, co przełożony wskazał mu w e-mailach z dnia 16.11.2012 r., z godz. 11.00 i z godz. 13.04.

Powód nieprawidłowo wypełnił również zmianę nr 723. Jego wpisy były zbyt mało szczegółowe, brakowało wpisów dotyczących faz i dat. Wpisy zostały odrzucone przez wszystkich jego przełożonych w dniu 12 i 13.11.2012 r.

Dowód: e-maile z dnia 9.11.2012 r., 12.11.2012 r. i 13.11.2012 r. (k. 16-18)

zeznania I. B. (k. 84v, 86)

przesłuchanie powoda (k. 95, 96, 99, 100)

Zdarzenie z dnia 9.11.2012 r. stało się przyczyną podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym.

Dowód: zeznania I. B. (k. 84v, 86)

Pismem z dnia 4.12.2012 r. strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia a z winy pracownika, na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy w dniu 9 listopada 2012 roku. W uzasadnieniu rozwiązania umowy, strona wskazała, że powód w dniu 9 listopada 2012 r. opuścił swoje stanowisko pracy bez zgody przełożonego i był nieobecny w pracy w godzinach od 12:20 do 13:00. Nie zgłosił wyjścia z pracy przełożonemu ani ustnie, ani poprzez obowiązujący (...) czy też aplikację L. Notes, co jest obowiązkiem pracowniczym wynikającym z Zarządzenia nr (...) Prezydenta W. z dnia 15 lipca 2011r. w sprawie wprowadzenia (...) w Urzędzie Miejskim W.. Dzień wcześniej, w związku z poważnymi zaległościami w wykonywaniu innych, bardzo ważnych obowiązków służbowych, przełożony informował powoda, że nie wyraża zgody na udział w spotkaniach projektowych do momentu właściwego wykonania odpowiednich czynności związanych z realizacją innych pilnych, terminowych prac (zmiana HelpDesk nr 748: Zakup i wdrożenie pakietu oprogramowania specjalistycznego do zarządzania bazą adresową wraz z uniwersalnym interfejsem integracyjnym – niezbędne dla projektów: (...), (...), (...), (...); istnieje ryzyko utraty środków z UE oraz zmiana HelpDesk nr 723: Zakup usług w zakresie zapewnienia wsparcia zewnętrznego utrzymania portalu – nie działa prawidłowo (...), (...); konieczne jest pilne pozyskanie usług wspomagających w tym zakresie).

Ponadto w rozwiązaniu umowy wskazano, że do dnia podjęcia decyzji powód nie wywiązał się należycie z obowiązków służbowych w zakresie obsługi zmian HelpDesk nr 723 i 748 pomimo wielu kolejnych próśb z tym związanych, co jest ewidentnym lekceważeniem obowiązków służbowych i dowodem na brak wykonywania poleceń służbowych. Pracodawca dodał, że podobnych przykładów świadczących o lekceważeniu przez powoda obowiązków służbowych jest bardzo wiele i nie ma oznak poprawy.

Dowód: rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia wraz z uzasadnieniem (akta osobowe, a nadto k. 12 -19)

Od zwolnienia powoda pracodawca radykalnie zmienił podejście do ewidencjonowania przez pracowników wyjść. Pracownicy mają zgłaszać w systemie (...) i odbijać na karcie każdy rodzaj wyjścia.

Dowód: zeznania C. P. (k. k. 94v, 96)

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo było uzasadnione w części.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na dowodach z dokumentów, których nie podważała żadna ze stron, a nadto na spójnych i korespondujących ze sobą zeznaniach świadków. Sąd uznał zeznania powoda i I. B. za wiarygodne w zakresie, w jakim znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy. W szczególności Sąd nie dał wiary I. B., iż powód opuścił stanowisko pracy w dniu 9.11.2012 r. na cały dzień (od godz. 9.00). Sąd nie dał również wiary powodowi, iż pozostawał on w przekonaniu, że brak zgody przełożonego na opuszczenie przez niego stanowiska pracy dotyczyło czegoś innego niż wyjścia na spotkanie w siedzibie firmy (...). Przeświadczenie takie nie jest bowiem w najmniejszym stopniu usprawiedliwione okolicznościami.

W niniejszej sprawie spór między stronami dotyczył prawidłowości rozwiązania przez stronę pozwaną umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia. Strona pozwana argumentowała, że powód ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze opuszczając stanowisko pracy przy pisemnym braku zgody jego przełożonego I. B.. Powód wskazywał, że wyszedł na niewielką część spotkania, próbował uzyskać zgodę przełożonego, ale nie zastał go w pokoju, a obecność na spotkaniu była mu potrzebna do wykonania nałożonego na niego do końca dnia zdanania.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska strony pozwanej co do zaistnienia podstaw do dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy z powodem, choć – wbrew argumentacji powoda - za trafne Sąd uznał stanowisko pozwanego, że powód dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Zakwalifikowanie zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, każdorazowo zależy od powierzonych mu przez pracodawcę obowiązków, charakteru wykonywanej pracy oraz rodzaju i okoliczności naruszenia tych obowiązków. Z tego względu, zachowanie pracownika, które spowodowało powzięcie u pracodawcy wątpliwości co do możliwości dalszego kontynuowania stosunku pracy z pracownikiem, winno być wszechstronnie i wnikliwie przez pracodawcę zbadane.

Przewidziany w art. 52 k.p. tryb rozwiązania stosunku pracy jest najbardziej dolegliwą konsekwencją nieprawidłowego zachowania pracownika w czasie pracy i w wielu przypadkach faktycznie pozbawia takiego pracownika możliwości znalezienia nowego miejsca pracy. Z tego względu, okoliczności naruszenia przez pracownika jego obowiązków winny być zawsze dokładnie zbadane, a przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jasno określona. Spełnienie tych wymogów przez pracodawcę znajduje wyraz w rozwiązaniu umowy o pracę, gdzie określona w nim przyczyna musi być przyczyną rzeczywistą (prawdziwą) i konkretną. Oceniając, czy naruszenie obowiązku przez pracownika jest ciężkie, należy brać pod uwagę okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Należy też brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie, jeżeli nie stanowi ono samo przez się jaskrawego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego.

Bezzasadna odmowa wykonania polecenia dotyczącego pracy może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) bez potrzeby uprzedniego stosowania kar porządkowych (wyrok SN z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 40/97, OSNAPiUS 1997, nr 23, poz. 465). Bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia, zagrażająca istotnym interesom pracodawcy, również uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika - art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok SN z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 323).

W ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy niniejszej sprawy uzasadnia tezę, iż w dniu 9.11.2012 r. powód dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, które mogło skutkować ukaraniem go karą dyscyplinarną lub wręceniem mu wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem Sądu Rejonowego nie było to jednak naruszenie ciężkie, wynikające ze złej woli powoda lub rażącego niedbalstwa, czyli naruszenie, które uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym.

Badając zasadność zwolnienia powoda w trybie dyscyplinarnym w świetle zarzutów przedstawionych przez pracodawcę w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę, Sąd Rejonowy miał na uwadze okoliczności niniejszej sprawy.

W pierwszej kolejności Sąd badał, czy opuszczając miejsce pracy w dniu 9.11.2012 r. powód postąpił wbrew zakazowi bezpośredniego przełożonego I. B., czy też – jak wskazywał – nie miał w tym zakresie jego decyzji. Zdaniem Sądu interpretacja powoda przedstawiona w toku postępowania sądowego w tym zakresie była nieuprawniona i niewiarygodna. Powód otrzymał wiadomość mailową, z której jednoznacznie wynikało, że nie może opuszczać miejsca pracy w celu uczestnictwa w spotkaniu zaplanowanym na dzień 9.11.2012 r. z uwagi na zaległości w pracy, które musi nadrobić. Zakaz wyjścia obejmował wszystkie spotkania zaplanowane na kolejny dzień, a zatem również spotkanie w siedzibie firmy (...). Zdaniem Sądu w świetle jednoznacznej treści wiadomości mailowej powód musiał zdawać sobie sprawę z zakresu braku zgody jego przełożonego, a podnoszona przez niego w toku postępowania interpretacja, jakoby czym innym był zakaz zgody na wyjście całonocne, a czym innym – na część spotkania, nie była uzasadniona i stanowiła próbę usprawiedliwienia jego postępowania.

Opuszczając stanowisko pracy po godz. 11.00 i uczestnicząc od godz. 12.00 przez kilkadziesiąt minut w spotkaniu w siedzibie firmy (...), powód niewątpliwie postąpił wbrew poleceniu przełożonego I. B., naruszając jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych. Co więcej – uczynił to w sytuacji istnienia zarzutów co do jakości i terminowości wykonywanej przez niego pracy, a nadto łamiąc dodatkowo obowiązek każdorazowego rejestrowania wyjść, w szczególności wyjść poza budynek Urzędu Miejskiego, za pomocą karty i bez rejestracji w elektronicznym dzienniku wyjść. W tej sytuacji pracodawca był zdaniem Sądu w pełni uprawniony do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Okoliczności niniejszej sprawy nie uzasadniały jednak zdaniem Sądu przyjęcia, że postępowanie powoda kwalifikować należy jako naruszenie obowiązków w stopniu ciężkim, nagannym, wynikające z jego złej woli lub rażącego niedbalstwa, a tym samym uzasadniające zwolnienie powoda w trybie dyscyplinarnym.

Po pierwsze zauważyć należy, że powód opuścił stanowisko pracy na czas ok. godziny. Spotkanie w firmie (...) rozpoczęło się o godz. 12.00, przed 13.00 powód był zaś już z powrotem. Okoliczność, że powód nie brał udziału w spotkaniach porannych, potwierdził zgromadzony materiał dowodowy. Wbrew podejrzeniom I. B., powód nie oszukał go zatem co do okresu nieobecności w pracy i nie złamał w pełni zakazu.

Opuszczenie stanowiska pracy przez powoda nie miało również charakteru nagannego z uwagi na cel, dla którego zdecydował się na wyjście z pracy. Nie był to cel prywatny, a bezpośrednio związany z jego obowiązkami służbowymi. Powód uczestniczył w sześciu projektach międzywydziałowych, w tym w projekcie (...), dla którego udział powoda w spotkaniu w siedzibie firmy (...) był zdaniem koordynatora projektu niezbędny. Ponadto powód uznał swój udział w spotkaniu za niezbędny z uwagi na nałożone na niego do końca dnia zadanie związane ze zmianami 732 i 748. Zmiana 748 dotyczyła spraw poruszanych na spotkaniu w firmie (...). W ocenie powoda jego uczestnictwo w spotkaniu było konieczne dla wykonania zadania nałożonego na niego do końca dnia. Zdaniem przełożonego powoda I. B., obecność

powoda na spotkaniu była zaś dla wykonania zadania zbędna, powód miał bowiem jedynie zaplanować i przedłożyć dokumenty, które dotąd opracował - obecność powoda na spotkaniu mogłaby zaś być zdaniem przełożonego konieczna dopiero dla realizacji zmiany 748. Strona pozwana, na której spoczywał w niniejszej sprawie pełen ciężar dowodu zasadności dyscyplinarnego zwolnienia powoda, nie podważyła skutecznie twierdzeń powoda, że potrzebował on do wykonania zadania zdobytych na spotkaniu informacji i że wykorzystał on je tego samego dnia dla wykonania zadania, twierdzeniom powoda przeciwstawiła bowiem jedynie sprzeczne z nimi twierdzenia przełożonego. Pomimo zatem, że powód nie był zdaniem Sądu uprawniony do wzięcia udziału w spotkaniu w świetle braku zgody przełożonego, to podjęcie przez niego decyzji o udaniu się na spotkanie (nawet, jeśli jego ocena co do potrzeby udziału w spotkaniu celem wykonania zadania, była błędna) nie może zostać w tych okolicznościach uznane za naganne, powodowane złą wolą czy rażącym niedbalstwem. Powód tego samego dnia, po powrocie ze spotkania, oddał do akceptacji zlecane mu zadania.

Dyscyplinarnego zwolnienia powoda z pracy nie uzasadnia również fakt, że wyszedł na spotkanie służbowe w poza siedzibę pracodawcy nie rejestrując wyjścia w Elektronicznym Dzienniku Wyjść i nie odbijając karty. Jak spójnie zeznali przesłuchiwani w sprawie świadkowie, pomimo istnienia formalnego obowiązku rejestracji, w okresie przed zwolnieniem powoda obowiązek ten nie był przez pracowników w pełni realizowany, a pracodawca nie wyciągał z tego tytułu negatywnych konsekwencji. Jak wynika z zeznań świadków, reguły rejestracji w (...) nie były również do końca jasne. Wielokrotnie zdarzało się pracownikom nie rejestrować wyjść lub opuszczać stanowisko pracy jedynie po dokonaniu zgłoszenia, bez czekania na formalnie wymaganą zgodę kilku przełożonych. Sąd dał wiarę powodowi, że próbował zawiadomić o potrzebie wyjścia na cześć spotkania swojego przełożonego, i że nie odbił karty, ponieważ wychodził w pośpiechu. Trudno zakładać, że powód celowo nie odbił karty usiłując ukryć wyjście przez przełożonym, skoro wychodził w celach służbowych, a jego nazwisko jako uczestnika spotkania w siedzibie (...) znajduje się w notatce służbowej z tego spotkania. Po powrocie powód odbił kartę rejestrując czas powrotu do budynku, w którym znajdowało się jego stanowisko pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy, z reguły nie można przypisać znacznego stopnia winy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) pracownikowi naruszającemu przepisy regulaminu pracy dotyczące zasad opuszczania miejsca pracy w czasie pracy oraz udzielenia urlopu wypoczynkowego, jeżeli jego zachowanie jest zgodne ze zwyczajem akceptowanym przez pracodawcę (wyrok SN z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 211/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 457).

Pracownicy pozwanego powszechnie postępowali w zakresie systemu rejestracji pracy podobnie jak powód i pracodawca dotychczas negatywnych konsekwencji z tego nie wyciągał. Jak zeznał świadek P., polityka strony pozwanej dotycząca egzekwowania obowiązku rejestracji wyjść radykalnie zmieniła się po zwolnieniu powoda.

Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych (tak L. F. w Komentarzu do art. 52 k.p., LEX 2013). Postępowanie powoda w dniu 9.11.2012 r. nie pociągało za sobą ryzyka szkody, a nawet mogło zmniejszyć koszty w przypadku, gdyby do realizacji w późniejszym terminie zmiany 748 obecność powoda na spotkaniu w dniu 9.11.2012 r. okazała się konieczna i gdyby spotkanie takie musiało zostać z tego powodu zorganizowane po raz drugi. Za konieczny udział powoda w spotkaniu uznali również koordynator i specjalista z projektu (...).

W świetle powyższego za uzasadniające zwolnienie dyscyplinarne nie mogą zostać również uznane okoliczności, że powód kilkakrotnie nieterminowo wykonywał zadania, a zadanie zlecane mu do wykonania w dniu 9.11.2012 r. wykonał w ocenie przełożonych nieprawidłowo (odrzuć zmiany, uwagi przełożonego). Zwykłe zaniedbanie pracownika lub działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy i nieosiągnięcie zamierzonych rezultatów nie mogą być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. (wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 191/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 268). Okoliczność, że powód nie wykonał zadania w sposób, jakiego oczekiwał od niego pracodawca, a tym samym pracował w sposób niespełniający oczekiwań pracodawcy, nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Pozwany nie wykazał zaś, by zaniedbania powoda wynikały w niedbalstwa i były skutkiem celowego, uporczywego nieprawidłowego wykonywania poleceń, a nie skutkiem niezrozumienia lub braku odpowiednich umiejętności.

Przy ocenie zasadności dyscyplinarnego zwolnienia powoda z pracy Sąd miał również na uwadze uwagi pracodawcy do dyscypliny pracy powoda w dłuższym okresie czasu. Pracodawca wskazywał na notoryczne spóźnienia powoda i nieterminowe wykonywanie obowiązków.

Jak wynika z przedłożonej przez pozwanego tabeli, spóźnienia powoda jedynie w marcu 2012 r. miały charakter notoryczny. Od kwietnia 2012 r. powód spóźniał się sporadycznie – średnio raz w miesiącu, a wszystkie spóźnienia miały charakter kilkuminutowe i wszystkie powód odpracował. W listopadzie i grudniu 2012 r., bezpośrednio przed zwolnieniem, powód nie spóźnił się ani razu.

Odnosząc się do nieterminowego wykonywania obowiązków dotyczących w szczególności zmian nr 723 i 748, Sąd uznał, że strona pozwana nie wykazała, by nieterminowość powoda była skutkiem lekceważenia przez niego obowiązków pracowniczych, nie zaś nadmiernego obciążenia pracą. Powód wykonywał zwykle obowiązki pracownicze, a ponadto uczestniczył w pracach sześciu projektów międzywydziałowych. Powód podnosił, że jego obciążenie pracą było bardzo duże. Strona pozwana nie wykazała, że przy takim obciążeniu pracą, przypadki jego nieterminowości w wykonywaniu zadań zleconych przez przełożonych były skutkiem uporczywego niestaranego wykonywania pracy, nie zaś wynikiem nadmiernego dla powoda obciążenia. Jeżeli powód gorzej niż inni radził sobie z wykonywaniem obowiązków, pracował wolniej i mniej efektywnie, to pracodawca, zgodnie z zasadą swobodnego doboru kadry pracowniczej, mógł rozwiązać umowę o pracę z powodem za wypowiedzeniem i zatrudnić w jego miejsce bardziej efektywnego pracownika. Postawienie powodowi zarzutu celowego uporczywego niewywiązania się z obowiązków, uzasadniającego (lub współuzasadniającego) zwolnienie dyscyplinarne, wymaga wykazania, że niewywiązywanie się z obowiązków w terminie było skutkiem nagannego postępowania, a nie tylko braku umiejętności merytorycznych czy organizacyjnych, czego strona pozwana nie wykazała.

Z powyższych przyczyn Sąd Rejonowy uznał, że choć powód naruszył obowiązki pracownicze w dniu 9.11.2012 r., nie dopuścił się on naruszenia w stopniu ciężkim, uzasadniającego dyscyplinarne zwolnienie go z pracy.

W niniejszym postępowaniu powód domagał się przywrócenia do pracy i zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Zgodnie z art. 56 § 1 i 2 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. Przepisy art. 45 § 2 i 3 k.p. stosuje się odpowiednio. Zgodnie z art. 45 § 2 k.p. 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. Zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, zaś jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Sąd Rejonowy uznał w okolicznościach niniejszej sprawy przywrócenie powoda do pracy za niecelowe. Przywrócenie do pracy ma na celu kontynuowanie stosunku pracy. Ponieważ jednak zarzuty strony pozwanej wobec powoda okazały się w większości uzasadnione, nie w pełni prawidłowa była zaś zdaniem Sądu Rejonowego jedynie ocena strony pozwanej co do zaistnienia podstaw dyscyplinarnego (a nie zwykłego) rozwiązania stosunku pracy, Sąd uznał, że przywrócenie powoda do pracy, skutkujące koniecznością zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pozostawanie bez pracy na wypadek podjęcia zatrudnienia, byłoby niecelowe i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Jak wyżej wskazano, pracodawca ma co do zasady prawo swobodnego doboru kadry pracowniczej, a stosunek pracy ma dla obu stron charakter dobrowolny. Przywrócenie powoda do pracy w sytuacji ewidentnego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych, a nadto wobec istnienia licznych zarzutów wobec terminowości wykonywania zadań przez powoda i konfliktu między powodem a jego przełożonym I. B. na tle sposobu wykonywania pracy przez powoda, byłoby w ocenie Sądu nieuzasadnione. Z tej przyczyny Sąd w punkcie I oddalił powództwo w zakresie żądania przywrócenia do pracy i zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Z uwagi na okres zatrudnienia powoda u strony pozwanej (powyżej 3 lat), Sąd zgodnie z art. 58 k.p. zasądził na jego rzecz trzykrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia powoda brutto, tj. kwotę 14.637,51 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 17 maja 2013 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W punkcie III wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c., Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 732 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy.

W punkcie IV wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.879,17 zł brutto, stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.