

Sygn. akt VI P 595/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 sierpnia 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Ewa Śledzikowska, Elżbieta Jeznach

Protokolant: st. sekretarz sądowy Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 18 sierpnia 2017 roku w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa Ł. W.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda Ł. W. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 595/16

UZASADNIENIE

Powód Ł. W. pozwem z dnia 8 września 2016 roku wystąpił przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 7.896,33 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę od dnia 1 lutego 2008 roku. W oparciu o powyższą umowę powód zajmował stanowisko magazyniera. W dniu 30 sierpnia 2016 roku pozwany doręczył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Odnosząc się do pierwszej przyczyny wskazanej przez pracodawcę w treści powyższego oświadczenia, powód podał, iż w dniu 29 sierpnia 2016 roku korzystał z urlopu na żądanie. Tego dnia miał rozpocząć pracę o godzinie 13.00. O godzinie 5.42 zatelefonował jednak do kierownika magazynu- S. F. i poinformował go, iż w dniu 29 sierpnia 2016 roku korzysta z urlopu na żądanie i nie stawi się w tym dniu do pracy. Kierownik magazynu oświadczył, iż przyjmuje jego żądanie do wiadomości. W zakresie kolejnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę powód podał, iż pracodawca zarzucił mu istnienie konfliktu z zespołem, jak również kierowanie bezpodstawnych oskarżeń o kradzież pod adresem kolegi. Powód podał, iż nie jest w stanie precyzyjnie odnieść się do powyższych zarzutów, albowiem nie określają one kiedy miałyby dojść do konfliktu w zespole, z jakim pracownikiem, jak również jakiego pracownika oskarżenie miałyby dotyczyć. Powód przypomina sobie jedynie sytuację z maja 2016 roku, kiedy poinformował Prezesa Zarządu J. O. o swoich podejrzeniach, co do osoby mogącej dokonywać kradzieży z magazynu. Prezes przyjął informację, podziękował powodowi, na tym powyższa kwestia się zakończyła. Odnośnie zarzutu pracodawcy, iż w ostatnim okresie czasu po przyjściu do pracy oświadczył, iż jest pod wpływem alkoholu i nie będzie wykonywać obowiązków, powód potwierdził, iż takowa sytuacja miała miejsce około sierpnia 2016 roku. Powód zaprzeczył jednak, iż był wówczas pod wpływem alkoholu. W przedmiotowej sytuacji

powód spędził cały dzień w pracy sumiennie wykonując swoje obowiązki. Nadto powód podkreślił, iż nie było żadnej kontroli, która ustaliłaby obecność alkoholu u powoda. Powód w związku z powyższą przyczyną nie utracił jednak możliwości wykonywania pracy na stanowisku magazyniera. Reasumując w ocenie powoda brak było przesłanek do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 §1 kp. (k. 2-5)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 21 października 2016 roku wniósł oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż w dniu 26 sierpnia 2016 roku powód zgłosił do Prezesa Zarządu J. O. prośbę o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego na dzień 29 sierpnia 2016 roku. (poniedziałek) Pozwany odmówił zgody na powyższe, albowiem zgodnie z planem urlopów w tym dniu inny pracownik zatrudniony na stanowisku magazyniera rozpoczynał urlop. Pozwany wyjaśnił, iż praca w magazynie odbywa się na dwie zmiany. Na jednej zmianie pracują trzy osoby. Pozwany podkreślił również, iż jedynie powód na zmianie miał uprawnienia do prowadzenia sztaplarki. Drugim pracownikiem na zmianie z powodem miał być M. S., który jednak w tym dniu miał rozpocząć urlop wypoczynkowy. Trzecim pracownikiem zmiany był wówczas A. K., który nie posiadał jednak uprawnień do obsługi sztaplarki. Nadto specyfika pracy wymaga, aby na zmianie pracę wykonywało co najmniej dwóch pracowników. Jest to niezbędne przy kompletowaniu towaru do wysyłek zaplanowanych na dany dzień. Pozwany potwierdził, iż w dniu 29 sierpnia 2016 roku, przed rozpoczęciem pracy powód zadzwonił do przełożonego – S. F. i oznajmił, że nie będzie go w pracy, albowiem „bierze urlop na żądanie”. Przełożony powoda znał stanowisko pracodawcy odnośnie urlopu na ten dzień, wiedział również, że z uwagi na okoliczności, obecność jego w tym dniu jest niezbędna. Powodowi wyraźnie odmówiono udzielenia urlopu na żądanie w tym dniu. Przyczyny odmowy były tożsame z przyczynami odmowy udzielenia urlopu w dniu 26 sierpnia 2016 roku. Obecność powoda w tym dniu była niezbędna dla zapewnienia normalnego toku pracy, z czego powód doskonale zdawał sobie sprawę, chociażby wcześniej prosząc o urlop wypoczynkowy na poniedziałek. Powód nie otrzymał tego urlopu, a o przyczynach odmowy był przez pozwanego poinformowany. Pomimo powyższego powód rozpoczął korzystanie z urlopu na żądanie w tymże dniu. W ocenie pozwanego zachowanie powoda polegające na korzystaniu z urlopu na żądanie, pomimo braku zgody pracodawcy na powyższe, stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwany podał, iż urlopy pracowników są planowane i uzgadniane w okolicach czerwca, w taki sposób, aby zapewnić odpowiednią ilość osób w poszczególnych dniach i na poszczególnych zmianach. Również urlopy na żądanie są udzielane, o ile zaistnieje nagła potrzeba i o ile powyższe nie dezorganizują w sposób znaczny pracy. Powód pomimo tego, iż znał termin ślubu brata już wcześniej nie wnosił o jego udzielenie uprzednio. Wniosek taki zgłosił pracodawcy dopiero przed planowanym urlopem, a następnie w wyniku odmowy oświadczył przełożonemu, już w dniu urlopu, że „bierze urlop na żądanie”. Powód doskonale zdawał sobie sprawę i został poinformowany, iż przełożony z uwagi na okoliczności, o których mowa wyżej, nie godzi się na urlop w tym dniu. Pomimo tego, powód z niego skorzystał, bez wymaganej zgody. Pozwany stoi na stanowisku, iż pracownik nie może sam sobie „wziąć” urlopu bez wyraźnej zgody pracodawcy. W zakresie kolejnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę pozwany podał, iż w dniu 22 sierpnia 2016 roku powód odmówił wykonywania pracy, oświadczając iż jest pod wpływem alkoholu. Pozwany podał, iż do obowiązków powoda, poza czynnościami wykonywanymi na magazynie, należało również rozwożenie towaru. Powyższe dotyczyło sytuacji, kiedy kierowcy przebywali na urloпах. Tak ustalony zakres czynności dotyczył wszystkich magazynierów zatrudnionych u pozwanego.

W dniu 22 sierpnia 2016 roku pozwany polecił powodowi rozwiezenie towaru. Powód odmówił jednak wykonania polecenia służbowego i nie wykonał go, powołując się na bycie pod wpływem alkoholu. W związku z powyższym powód został dopuszczony do wykonywania pracy jedynie w magazynie, jednak rozwożenia towaru odmówił. Powód stwierdził wówczas, iż jest pod wpływem alkoholu i do auta nie wsiądzie. Powyższe zachowanie stanowiło również ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powołane wyżej okoliczności wskazują, iż działanie powoda, w zakresie obu zarzucanych mu zachowań, było celowe, jak również cechowała je wina umyślna i bezprawność. (k. 24-26v)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód Ł. W. został zatrudniony u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. począwszy od dnia 1 lutego 2008 roku, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W oparciu o powyższą umowę powód zajmował stanowisko magazyniera.

(Dowód : umowa o pracę- k. 7, aneks- k. 11, zeznania powoda Ł. W.- k. 48-49 (nagranie 00:04:09-00:22:53) w zw. z k. 57 (nagranie 00:44:37-00:52:41), zeznania za pozwanego J. O. – k. 57 -57v (nagranie 00:52:41-01:07:21)

Do obowiązków powoda, poza czynnościami wykonywanymi na magazynie, należało również rozwożenie towaru. Powyższe dotyczyło sytuacji kiedy kierowcy przebywali na urloпах. Tak ustalony zakres czynności dotyczył wszystkich magazynierów zatrudnionych u pozwanego.

W dniu 22 sierpnia 2016 roku pozwany polecił powodowi rozwiezenie towaru. Powód odmówił jednak wykonania polecenia służbowego i nie wykonał go, powołując się na pozostawanie pod wpływem alkoholu. W związku z powyższym powód został dopuszczony do wykonywania pracy jedynie w magazynie.

(Dowód: zeznania świadka M. S.- k. 55v (nagranie 00:05:38-00:17:32) , zeznania świadka S. F.- k. 56-56v (nagranie 00:17:37-00:40:44), zeznania powoda Ł. W.- k. 48-49 (nagranie 00:04:09-00:22:53) w zw. z k. 57 (nagranie 00:44:37-00:52:41), zeznania za pozwanego J. O. – k. 57 -57v (nagranie 00:52:41-01:07:21)

Praca w magazynie odbywała się na dwie zmiany. Na jednej zmianie pracowały trzy osoby, z tymże jedna z osób musiała mieć uprawnienia do kierowania sztaplarką. Nadto specyfika pracy wymagała, aby na zmianie pracę wykonywało co najmniej dwóch pracowników. Powyższe było niezbędne przy kompletowaniu towaru do wysyłek zaplanowanych na dany dzień.

W dniu 22 sierpnia 2016 roku powód zgłosił do przełożonego- S. F., wniosek o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego na dzień 29 sierpnia 2016 roku. (poniedziałek) W tym zakresie powód argumentował, iż powyższe związane jest ze ślubem brata. S. F. odmówił zgody na powyższy, z uwagi na wcześniej planowane urlopy innych pracowników. Nadto wskazał, iż powód winien w tym przedmiocie porozmawiać z Prezesem Zarządu J. O..

W dniu 26 sierpnia 2016 roku powód odbył w tym temacie rozmowę z J. O., ponawiając prośbę o udzielenie urlopu wypoczynkowego na dzień 29 sierpnia 2016 roku. J. O. odmówił zgody na urlop powoda w tymże dniu, z uwagi na okres urlopowy i brak ludzi do pracy. Zgodnie bowiem z planem urlopów w tym dniu inny pracownik zatrudniony na stanowisku magazyniera tj. M. S. rozpoczynał wcześniej planowany urlop wypoczynkowy. Drugi zaś pracownik planowany do pracy na zmianie z powodem – A. K., nie posiadał uprawnień do kierowania sztaplarką. W/w wskazał, iż jedna osoba nie jest w stanie zapewnić właściwej pracy w magazynie.

W dniu 29 sierpnia 2016 roku powód miał rozpocząć zmianę o godzinie 13.00.

Przed rozpoczęciem pracy w tymże dniu, około 5.42 powód zadzwonił do przełożonego – S. F. i oznajmił, że nie zmienił zdania w temacie urlopu i nie będzie go w pracy. S. F. odpowiedział powodowi, że to jego sprawa.

Powód nie stawił się do pracy w dniu 29 sierpnia 2016 roku.

Powód nie uzyskał zgody pracodawcy na urlop w tymże dniu.

(Dowód: wniosek urlopowy- k. 34, zestawienie połączeń- k. 45-46, zeznania świadka M. S.- k. 55v (nagranie 00:05:38-00:17:32) , zeznania świadka S. F.- k. 56-56v (nagranie 00:17:37-00:40:44), zeznania powoda Ł. W.- k. 48-49 (nagranie 00:04:09-00:22:53) w zw. z k. 57 (nagranie 00:44:37-00:52:41), zeznania za pozwanego J. O. – k. 57 -57v (nagranie 00:52:41-01:07:21)

Okolo maja-lipca 2016 roku powód zgłosił pracodawcy, iż ma podejrzenie, że jeden ze współpracowników-M. R. dokonał zaboru mienia, na szkodę pozwanego.

(Dowód: wniosek urlopowy- k. 34, zestawienie połączeń-k. 45-46, zeznania świadka M. S.- k. 55v (nagranie 00:05:38-00:17:32) , zeznania świadka S. F.- k. 56-56v (nagranie 00:17:37-00:40:44), zeznania powoda Ł. W.- k. 48-49 (nagranie 00:04:09-00:22:53) w zw. z k. 57 (nagranie 00:44:37-00:52:41), zeznania za pozwanego J. O. – k. 57 -57v (nagranie 00:52:41-01:07:21)

Oświadczeniem z dnia 30 czerwca 2017 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp.

Jako przyczynę powyższego pracodawca podał, iż mimo braku zgody na urlop, w związku ze ślubem brata, w dniu 29 sierpnia 2016 roku powód nie przyszedł do pracy. Nadto pozwany zarzucił powodowi, iż pozostawał w konflikcie z zespołem, jak również oskarżył bezpodstawnie kolegę o kradzież, nadto wskazał, iż w ostatnim okresie po przyjeździe do pracy powód oświadczył, iż jest pod wpływem alkoholu i brak jest możliwości wykonywania przez niego obowiązków.

(Dowód: rozwiązanie umowy – k. 15, 31, zeznania powoda Ł. W.- k. 48-49 (nagranie 00:04:09-00:22:53) w zw. z k. 57 (nagranie 00:44:37-00:52:41), zeznania za pozwanego J. O. – k. 57 -57v (nagranie 00:52:41-01:07:21)

Miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 2.525 złotych brutto.

(Dowód: zaświadczenie – k. 37)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wnioski konstruując w szczególności w oparciu o zeznania świadków w osobach M. S. i S. F. oraz stron postępowania, jak również dokumenty przedłożone do akt sprawy.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączącej strony umowy, jej charakteru stanowiły również akta osobowe powoda.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Walor wiarygodności Sąd przyznał dokumentom prywatnym, które ocenił na podstawie art. 245 kpc. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte.

Zeznania świadków M. S. i S. F. uznać należało za wiarygodne, albowiem były one spójne, konsekwentne i logiczne, nadto znajdowały odzwierciedlenie w dowodach z dokumentów.

Świadkowie potwierdzili okoliczności związane z brakiem zgody na urlop powoda w dniu 29 sierpnia 2016 roku, fakt jego niestawiennictwa w pracy w tymże dniu, mimo braku tejże zgody, jak również okoliczności które stanowiły podstawę odmowy jego udzielenia przez pracodawcę.

Z zeznań świadków wynika również okoliczność związana z odmową wykonania przez powoda polecenia służbowego w dniu 22 sierpnia 2016 roku, dotyczącego rozwiezienia towaru.

W ocenie Sądu powyższe zeznania zasługiwały na uwzględnienie w całości, brak było podstaw by odmówić powyższym dowodom wiarygodności i mocy dowodowej.

Powyższe korespondowały również z zeznaniami słuchanego za pozwanego J. O., który także potwierdził fakt niestawiennictwa powoda w pracy w dniu 29 sierpnia 2016 roku, brak zgody pracodawcy na urlop powoda w tymże dniu, która wynika z przyczyn organizacyjnych i niemożności zapewnienia wystarczającej ilości pracowników do pracy w tymże dniu. Również strona pozwana potwierdziła okoliczności dotyczące odmowy wykonania przez powoda polecenia służbowego w dniu 22 sierpnia 2016 roku.

Zeznania powoda Ł. W. Sąd uznał za wiarygodne i jako takie uczynił podstawą ustaleń faktycznych w sprawie w zakresie w jakim powyższe znajdowały oparcie w pozostałym materiale dowodowym sprawy. Podkreślić należy, iż również z zeznań powoda wynika jego świadomość i wiedza o braku zgody pracodawcy na urlop w dniu 29 sierpnia 2016 roku. Powód potwierdził również, iż pracodawca wskazał mu na motywy swojej decyzji związane z brakami kadrowymi, uniemożliwiającymi zapewnienie należytej obsady pracowniczej na zmianie. Nadto powód potwierdził fakt niewykonania przez niego polecenia służbowego dotyczącego rozwiezenia towaru, wskazując w tym zakresie jedynie odmienną przyczynę od powyższego, niż tą która wynikała z dowodów powołanych wyżej.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż rozwiązanie umowy jest dokonane skutecznie w stosunku do adresata w momencie, w którym doszło do niego w sposób pozwalający mu zapoznać się z treścią oświadczenia. (art. 61 kc w zw. z art. 300 kp)

Zdarzeniem istotnym dla skuteczności oświadczenia woli jest jego dojście do adresata w taki sposób, aby mógł on zapoznać się z jego treścią. Nie jest natomiast istotne to, kiedy oświadczenie woli zostało wyrażone albo wysłane do adresata.

Samo sporządzenie pisma zawierającego oświadczenie woli nie może być uznane za złożenie oświadczenia woli w rozumieniu art. 61 kc, chociażby nawet istniała możliwość faktycznego zapoznania się z treścią oświadczenia przez adresata, o ile nie nastąpiło przekazanie tego pisma z zamiarem wywołania skutków prawnych (wyr. SN z dnia 4 listopada 1982 r., II CR 380/82, OSNC 1983, nr 8, poz. 117; wyr. SN z dnia 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84, OSNC 1985, nr 4, poz. 57 z glosą T. Liszcz, PiZS 1985, nr 11, s. 68). W razie niedojścia wysłanego oświadczenia woli do adresata nie można również mówić o skutecznym jego złożeniu (por. uchwała SN z dnia 20 lutego 1967 r., III CZP 88/66, OSNC 1967, nr 12, poz. 210).

W takim wypadku adresat nie ma bowiem możliwości zapoznania się z jego treścią, a to oznacza, że oświadczenie nie zostało skutecznie złożone i nie wywarło skutków prawnych (por. A. Wypiórkiwicz (w:) Praktyczny komentarz..., op. cit., s. 161 i n.).

Z punktu widzenia skuteczności oświadczenia woli nieistotne jest również to, czy i kiedy adresat zapoznał się z jego treścią. Wystarczające jest, że oświadczenie woli doszło do niego w sposób stwarzający mu realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia (por. wyr. SN z 19 października 1976 r., I PR 125/76, Lex nr 14332; wyr. SN z dnia 6 listopada 1980 r., I PRN 109/80, PiZS 1982, nr 5, s. 53; wyr. SN z dnia 15 stycznia 1990 r., I CR 1410/89, Lex nr 9006; post. SN z dnia 5 października 1995 r., I CR 9/95, Palestra 1996, z. 11-12, s. 218 i n. z glosą J.P. Naworskiego; wyr. SN z dnia 18 grudnia 1996 r., I CKU 44/96, Prok. i Pr. 1997, nr 6, poz. 30; uchwała SN z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNP 1999, nr 3, poz. 80).

Oświadczenie woli uznaje się za skutecznie złożone również wtedy, gdy adresat mogąc zapoznać się z jego treścią, celowo tego nie uczynił (wyr. SN z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNP 1995, nr 18, poz. 229), odmówił zapoznania się z nim (wyr. SN z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 501/97, OSNP 1999, nr 1, poz. 15) lub z własnej woli nie podjął przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie (wyr. SN z dnia 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96, OSNP 1997, nr 14, poz. 251).

Odmowa przyjęcia oświadczenia woli lub zaniechanie zapoznania się z nim nie wywołuje żadnych skutków prawnych (por. J. Strusińska-Żukowska, Rozwiązanie stosunku pracy, Prawo Pracy 1995, nr 10, s. 6 i n.).

W świetle powyższego uznać należało, iż w dniu 30 sierpnia 2016 roku pozwany złożył skutecznie oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Fakt, iż powód odmówił jego przyjęcia, nie miał znaczenia w zakresie jego prawidłowości.

Bezsporne było, iż oświadczeniem złożonym pracownikowi w tymże dniu, pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp.

Jako przyczynę powyższego pracodawca podał, iż mimo braku zgody na urlop, w związku ze ślubem brata, w dniu 29 sierpnia 2016 roku powód nie przyszedł do pracy. Nadto pozwany zarzucił powodowi, iż pozostawał w konflikcie z zespołem, nadto powód oskarżył bezpodstawnie kolegę o kradzież, jak również w ostatnim okresie po przyjściu do pracy oświadczył, iż jest pod wpływem alkoholu i brak jest możliwości wykonywania przez niego obowiązków.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W świetle powyższego, zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecznictwem przyczyna podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista (prawdziwa) i konkretna.

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności.

Konsekwencją powyższego była konieczność oceny przez Sąd przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Wskazać należy, iż koliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością tejże decyzji. Podana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być bowiem zrozumiała dla adresata oświadczenia woli, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu. Konieczność skonkretyzowania przyczyny zwolnienia pracownika nie oznacza jednak obowiązku opisanie jej w sposób drobiazgowy. Stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów zależy od tego, jaka przyczyna została podana i jakie są jej uwarunkowania (wyrok SN z dn. 09.02.2016r., II PK 324/14).

Wskazać należy, iż stosownie do treści art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku, sygnatura akt I PKN 193/97, OSNP z 1998 roku, nr 9, poz. 269).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

Powyższe musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli bądź też na rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, sygnatura akt I PKN 169/99, OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 746).

Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

W świetle powyższego to na pozwanym w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar udowodnienia przyczyn podanych powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

W tym miejscu podnieść należy, iż zgodnie z przyjętym w tej mierze orzecznictwem przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 kp mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 roku, I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). Muszą one być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 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. Ocena istotności i ważności zależy od konkretnych okoliczności sprawy. Stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.07.1999, I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.04.1999, I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000, Nr12, poz.467).

Zachowanie pracownika powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy. Pracodawca zwalniając pracownika w tym szczególnym trybie powinien spełnić wszystkie wymogi formalne zwolnienia (wyroki SN z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 98.11.323).

Podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika daje tylko takie naruszenie obowiązków pracowniczych, które może być ocenione jako ciężkie. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika, z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy (wyrok SN z dnia 19.08.1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 00.22.818).

W razie zwolnienia dyscyplinarnego ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok SN z dnia 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz wyrok SN z dnia 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 99.5.163).

Podkreślenia wymaga, że sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, gdyż do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 marca 2013 r., II PK 174/12, z 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11, a wcześniej z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 i powołane w nich orzecznictwo).

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się na nią godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli 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 wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § kc). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje

zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 października 2010 r., III PK 21/10).

Umyślność (zła wola) lub rażące niedbalstwo pracownika to dwie odrębne postaci winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Natomiast wina umyślna polega na tym, że pracownik chce wyrządzić szkodę pracodawcy lub świadomie się na to godzi. Różnica między opisanymi postaciami winy jest wyraźna; inne okoliczności świadczą o rażącym niedbalstwie, a inne o umyślności.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy sprawy potwierdził, iż pozwany zasadnie podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w tymże trybie.

W oświadczeniu z dnia 30 sierpnia 2016 roku pracodawca zarzucił powodowi, między innymi, niestawiennictwo w pracy w dniu 29 sierpnia 2016 roku, mimo braku zgody na urlop w tymże dniu.

W tym zakresie powód argumentował, iż jego niestawiennictwo było całkowicie uzasadnione, albowiem złożył na tenże dzień wniosek o urlop na żądanie, a zatem jego nieobecność, wbrew twierdzeniom pracodawcy, była usprawiedliwiona.

Okoliczność ta nie znalazła jednak potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy. Z zeznań świadka S. F. wynika, iż w dniu 29 sierpnia 2016 roku powód skontaktował się z nim telefonicznie, wskazując iż „nie zmienił zadania i nie będzie go w pracy”. Świadek nie potwierdził okoliczności podawanej przez powoda tj. związanej ze złożeniem przez niego w tymże dniu wniosku o urlop na żądanie.

Abstrahując jednak od tejże okoliczności, istotne w niniejszej sprawie było, iż pracodawca nigdy nie wyraził powodowi zgody na urlop wypoczynkowy, czy też na żądanie, w okresie poprzedzającym dzień 29 sierpnia 2016 roku, zgody takiej nie udzielił również w dniu 29 sierpnia 2016 roku. Mimo kategorycznego stanowiska pracodawcy w tym przedmiocie powód jednak samowolnie nie stawiał się do pracy, całkowicie ignorując przy tym brak zgody pracodawcy.

W tym zakresie na uwagę zasługuje treść art. 167² kp, w myśli którego pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi i terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Zgodnie z powyższym, tryb udzielania tegoż urlopu został w miarę precyzyjnie określony przez ustawę. Otóż żądanie pracownika udzielenia tego urlopu dotyczy nie więcej niż 4 dni, pracownik może z nich skorzystać w ramach danego roku kalendarzowego, a żądanie winno być zgłoszone najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Szczególną uwagę zwraca fakt, że o ile pracownik może wskazać dni i ilość, które chce wykorzystać, jako urlop na żądanie, o tyle sam nie może decydować o rozpoczęciu korzystania z nich. Kompetencja ich udzielenia (tym samym upoważnienie do rozpoczęcia urlopu) przysługuje wyłącznie pracodawcy.

W konsekwencji samowolne udanie się pracownika na urlop może być potraktowane, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 kp. Z kolei odmowa udzielenia urlopu wypoczynkowego pracownikowi na żądanie może być potraktowana, jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika z art. 282 § 1 pk.2 kp (Komentarz do art.167² kp U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych- Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks Pracy z komentarzem- Fundacja Gospodarcza 2004, wyd. IV, podobnie Ewa Chmielak- Łubińska Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2003/3/26 artykuł).

Powyższe stanowisko podziela również Sąd orzekający w niniejszej sprawie.

Stanowisko to znalazło również wyraz w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2009 roku (II PK 123/09), zgodnie z którym obowiązek udzielenia urlopu na żądanie nie jest bezwzględna powinnością pracodawcy, a pracownik nie może rozpocząć urlopu „na żądanie”, dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli takiego urlopu.

Wskazać należy, iż bezsprzecznie zdarzają się sytuacje kiedy pracodawca może odmówić uwzględnienia żądania pracownika, a tym samym obowiązek udzielenia „urlopu na żądanie” nie ma charakteru bezwzględnego. Pracodawca może bowiem odmówić takiego urlopu ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, iż interes pracodawcy wymaga obecności pracownika w pracy.

W wyroku z dnia 16 września 2008 roku (II PK 26/08) Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał, iż rozpoczęcie przez pracownika „urlopu na żądanie” przed jego udzieleniem przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 §1 kp.

Sąd w niniejszej sprawie całkowicie podziela stanowisko wyrażone w powołanych wyżej orzeczeniach.

Z materiału dowodowego sprawy wynika bowiem, iż powód mimo braku zgody pracodawcy na urlop w dniu 29 sierpnia 2016 roku, do pracy nie przyszedł, co skutkowało słusznym uznaniem przez pozwanego jego nieobecności w tymże dniu za nieusprawiedliwioną.

Podkreślić należy, iż materiał sprawy potwierdził, iż praca w magazynie odbywała się na dwie zmiany. Na jednej zmianie pracowały trzy osoby, z tymże jedna z osób musiała mieć uprawnienia do kierowania sztaplarką. Nadto specyfika pracy wymagała, aby na zmianie pracę wykonywało co najmniej dwóch pracowników. Powyższe było niezbędne przy kompletowaniu towaru do wysyłek zaplanowanych na dany dzień.

Odmowa pracodawcy na urlop powoda w dniu 29 sierpnia 2016 roku wynikała bezsprzecznie z braku możliwości zapewnienia przez niego należytej organizacji pracy na magazynie. W tym bowiem dniu pracować miały trzy osoby – powód, A. K. oraz M. S.. Ten ostatni, zaś od dnia 29 sierpnia 2016 roku miał rozpocząć wcześniej planowany urlop wypoczynkowy, zaś tylko powód był osobą uprawnioną do kierowania sztaplarką. Co istotne możliwość jednoosobowej pracy na zmianie nie była u pozwanego dopuszczalna.

O ile takowe sytuacje się zdarzały to wynikały one wyłącznie ze zdarzeń losowych, jak również dotyczyły jedynie kilku godzin w trakcie zmiany. Nie można zatem przyjąć za powodem, iż powyższe było u pozwanego praktykowane.

W świetle powyższego odmowa pracodawcy na urlop powoda w dniu 29 sierpnia 2016 roku była całkowicie uzasadniona z punktu widzenia interesów pozwanego i znajdowała oparcie w przesłankach organizacyjnych.

Materiał sprawy potwierdził również, iż do obowiązków powoda, poza czynnościami wykonywanymi na magazynie, należało również rozwożenie towaru. Powyższe dotyczyło sytuacji, kiedy kierowcy przebywali na urloпах. Tak ustalony zakres czynności dotyczył wszystkich magazynierów zatrudnionych u pozwanego.

W dniu 22 sierpnia 2016 roku pozwany polecił powodowi rozwiezenie towaru. Powód odmówił jednak wykonania polecenia służbowego i nie wykonał go. W związku z powyższym powód został dopuszczony jedynie do wykonywania pracy w magazynie.

W tym zakresie świadkowie, jak również storna pozwana wskazali, iż odmowa wykonania powyższego polecenia wynikała z oświadczenia powoda, iż jest on pod wpływem alkoholu.

Wskazać należy, iż żaden z dowodów w sprawie nie potwierdził, iż powód przytoczył w tym zakresie inny argument tj. związany z niedyspozycją, czy brakiem wystarczającej znajomości trasy, na jaką powód miał wyjechać. Okoliczności podawanych w tym przedmiocie przez powoda nie potwierdziły pozostałe dowody zgromadzone w sprawie.

Wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 100 § 1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

W świetle powyższego zasadniczym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w sposób należyty. Obowiązek ten zawiera w sobie zarówno element subiektywny (sumienność), który odnosi się do stosunku pracownika do pracy i woli stosownego wykorzystania w niej swych kwalifikacji i uzdolnień, jak i obiektywny (staranność), którego wyrazem jest jakość (poziom wykonania), kompletność i terminowość wykonanej pracy. Naruszeniem omawianego obowiązku będzie zarówno niestaranne wykonywanie pracy, pomimo dochowania należytej sumienności, jak i wykonanie w sposób niesumienny pomimo zachowania wymaganej staranności. W stosunku pracy staranność wykonania świadczenia oznacza wykonanie pracy w sposób zgodny z całokształtem wymogów natury prawnej, technicznej, organizacyjnej, do których pracownik powinien się stosować przy świadczeniu pracy danego rodzaju. Decydująca natomiast o należyтым wykonywaniu pracy sumienność jest czynnikiem zindywidualizowanym.

Oznacza ona wymóg zaangażowania się w proces pracy w należyтым stopniu tj. zależnie od predyspozycji psychofizycznych, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, inteligencji, wyznawanego systemu wartości. Nakaz zaś sumiennego wykonywania pracy rozumieć należy, jako zobowiązanie pracownika do angażowania się w pracę przy rozsądnym wykorzystaniu swoich sił i możliwości.

W przypadku naruszenia przez pracownika obiektywnych reguł staranności następuje niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania ze stosunku pracy. Przesłanką natomiast stosowania względem niego określonych sankcji jest jego wina, rozumiana jako brak należytej sumienności, a więc jego stosunek psychiczny do nałożonych na niego obowiązków. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod.red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszlskiego Wydawnictwo CH.BECK)

Ponadto wskazać należy, iż pracownik zawierając umowę o pracę zobowiązuje się dobrowolnie do świadczenia pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy. Pracodawca jest zatem uprawniony do wyznaczania wymaganych standardów pracowniczej staranności i sumienności oraz wydawania wiążących dla pracownika poleceń, które konkretyzują obowiązki pracownika w zakresie przydziału zadań, sposobu, miejsca i termniu wykonania przydzielonych zadań.

Dopuszczalne granice podporządkowania pracownika poleceniom pracodawcy wyznaczają, zgodnie z art. 100 § 1 kp następujące warunki:

- 1) polecenia muszą dotyczyć pracy,
- 2) polecenia nie mogą być sprzeczne z umową o pracę,
- 3) polecenie nie może być sprzeczne z powszechnie obowiązującym porządkiem prawnym. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod.red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszlskiego Wydawnictwo CH.BECK)

Podkreślić należy, iż na podporządkowanie się legalnym poleceniom pracodawcy, które dotyczą pracy, nie powinna wpływać dokonana przez pracownika ocena merytoryczna słuszności wydanego polecenia. Odmowa wykonania poleceń wydawanych na podstawie i w granicach określonych w art. 100 § 1 kp, nie mieści się w pojęciu dopuszczalnej krytyki działań pracodawcy. Przekroczenie przez pracownika dopuszczalnych granic krytyki poczynań pracodawcy, określającego cele i metody osiągania w ramach prowadzonej przez niego działalności, może stanowić uzasadnienie do wypowiedzenia mu umowy o pracę na czasnieokreślony. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 roku, I PKN 433/97, OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 21, poz. 626).

Nawet troska o interesy pracodawcy nie może usprawiedliwiać nagannego postępowania pracownika, kwestionującego wydane polecenia i polegającego choćby na przypisywaniu przełożonemu negatywnej opinii. Postępowanie takie, jako lekceważące dobre obyczaje może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o

pracę. Ocena bowiem, czy zadanie objęte poleceniem służbowym jest w interesie zakładu pracy należy do kierownictwa zakładu, a nie pracownika. Odmienne poglądy prowadziłyby do dezorganizacji pracy.

Nie ogranicza to jednak prawa pracownika do krytycznej oceny i podejmowania inicjatyw, zmierzających do poprawy działalności zakładu pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 1977, I PRN 136/77, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1982 roku, I PR 78/92, OSPiKA 1983, Nr 9, poz. 184). Pracownik jednak powinien czynić to w odpowiedniej formie i we właściwej drodze. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod.red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszlskiego Wydawnictwo CH.BECK)

W tym zakresie stwierdzić również należy, iż kierownictwu zakładu pracy przysługuje prawo i obowiązek rozmieszczenia kadr, czy podział poszczególnych kompetencji pracowniczych.

Podkreślić należy, iż niewykonanie polecenia przez pracownika zagraża w sposób szczególny porządkowi oraz dyscyplinie pracy i uzasadnia nawet natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod.red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszlskiego Wydawnictwo CH.BECK)

W ocenie Sądu materiał dowodowy potwierdził bezspornie, iż powód miał w zakresie obowiązków rozwożenie towaru, powyższy miał charakter czasowy, związany z okresami urlopowymi innych pracowników.

Mimo to powód w dniu 22 sierpnia 2016 roku odmówił wykonania polecenia pracodawcy, powołując się na całkowicie nieuzasadnioną przyczynę.

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem sądowym dla przyjęcia zasadności i skuteczności rozwiązania (wypowiedzenia) umowy o pracę wystarczające jest jeżeli chociażby jedna z przyczyn podanych przez pracodawcę okaże się usprawiedliwiona. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

W świetle powyższego powołane wyżej przez pracodawcę przyczyny były uzasadnione i wystarczające do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp.

W ocenie Sądu materiał dowodowy nie potwierdził jednak zasadności kolejnego zarzutu pracodawcy dotyczącego pozostawiania powoda w konflikcie z innymi pracownikami, jak również oskarżenia bezpodstawnie kolegi o kradzież.

Jedyne co wynika z materiału sprawy to, to iż około maja-lipca 2016 roku powód zgłosił pracodawcy, iż ma podejrzenie, że jeden ze współpracowników- M. R. dokonał zaboru mienia, na szkodę pozwanego.

Z dowodów zgromadzanych w sprawie, w szczególności w postaci zeznań świadków oraz pozwanego, w żadnej mierze nie wynika jednak, aby kiedykolwiek ustalono zasadność, czy też bezzasadność postawionego przez powoda zarzutu.

Co istotne okoliczności związane z powyższym zarzutem były pracodawcy znane już w okresie maja- lipca 2016 roku, a zatem brak podstaw do uznania, iż powyższe mogły stanowić podstawę do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, mając na uwadze treść art. 52 §2 kp.

Podkreślić należy, iż zarzut pracodawcy w tym przedmiocie cechowała całkowita ogólnikowość i brak precyzji, zarówno co do konkretnej daty zdarzenia, jak również rodzaju obowiązku pracowniczego naruszonego w tym zakresie przez powoda.

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku, na podstawie art. 56 kp w zw. z art. 58 kp- a contrario.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w pkt II wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

O powyższych orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804).