

Sygn. akt IV P 146/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04 stycznia 2017r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Justyna Marciniak

Ławnicy: Stanisław Chmieliński, Barbara Sierpińska

Protokolant: st. sekr. sądowy Dorota Stefańska

po rozpoznaniu w dniu 21 grudnia 2016r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. P.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w M.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 5.550 zł

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powoda A. P. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w M. kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sygn. akt IV P 146/16

UZASADNIENIE

Powód A. P. pozwem z dnia 04 sierpnia a 2016r. (data stempla pocztowego) (...) Sp. z o.o. w M. wniósł o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 21 lipca 2016r. za bezzasadne oraz o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 5.550,00 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 k.p.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że „w istocie nie jest mu wiadomo z jakich przyczyn w dniu 21 lipca 2016r. pozwany rozwiązał z nim umowę w trybie natychmiastowym”. Wskazał, że okoliczności podane w piśmie o rozwiązaniu umowy jako przyczyna w ogóle nie miały miejsca. Powód oświadczył, że nie można mu przypisać winy, która stanowiłaby podstawę do rozwiązania z nim umowy o pracę w tym trybie. Oświadczył, że okoliczność podawana przez pracodawcę jest nieprawdziwa. Powód zaprzeczył, aby miała miejsce jego nieusprawiedliwiona nieobecność w miejscu pracy. Przyznał, że nieobecność była, ale była usprawiedliwiona, ponieważ brygadzysta wyraził zgodę na urlop powoda. Reasumując powód wskazał, że nie istnieje żadna wina po jego stronie, ponieważ złożył wniosek o urlop wypoczynkowy do brygadzysty, który to wniosek brygadzysta przyjął i zatwierdził. Ponadto pozwany nie poniósł żadnej szkody. W związku z powyższym jego roszczenie jest zasadne. Powód wskazał też, że żądanie wypłaty odszkodowania powód oparł na art. 58 k.p. (k.2-2v).

W toku postępowania powód nie wyrażał żadnego stanowiska. Nie stawiał się na kolejne rozprawy przed Sądem.

Pozwany (...) Sp. z o.o. w M. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było w pełni uzasadnione. Przyczyną tej decyzji była nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniach od 04 do 14 lipca 2016r. Pozwany zwrócił uwagę, że co prawda na skutek omyłki w piśmie o rozwiązaniu umowy wskazano niewłaściwą datę, jednak powód wiedział, kiedy miała miejsce jego nieobecność w pracy, zaś w pozwie w sposób prawidłowy identyfikował datę swojej nieobecności, dlatego należy uznać, że okoliczność ta nie jest pomiędzy stronami sporna. Pozwany wskazał, że nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowi zasadną przyczynę rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, gdyż działanie pracownika stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Pozwany nie zgodził się z zarzutem powoda, że podana przyczyna jest nieprawdziwa i nie zasługuje na uwzględnienie. Przyznał, że powód rzeczywiście na początku lipca 2016r. rozmawiał z brygadziwą na temat urlopu, ten jednak polecił powodowi, aby złożył pisemny wniosek o urlop, a pracodawca go rozpatrzy. Pozwany przytaczając treść § 22 ust. 6 i 7 Regulaminu Pracy obowiązującego u niego wskazał, że urlopu udziela pracodawca lub osoba przez niego upoważniona na pisemny wniosek pracownika, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i potrzeby wynikające z konieczności zapewnienia normalnego toku pracy. Powód tymczasem nie złożył takiego wniosku, nie miała zatem miejsca okoliczność zatwierdzenia pozytywnie takiego wniosku przez brygadziwą. Tym bardziej powód nie mógł uzgodnić z brygadziwą rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, ponieważ w pozwanej spółce brygadziwi nie mają i nigdy nie mieli uprawnienia do podpisywania w imieniu firmy oświadczeń w przedmiocie nawiązania czy też rozwiązania stosunku pracy. Pozwany zwrócił uwagę na niekonsekwencję powoda, który najpierw twierdził, że 05 lipca 2016r. rozmawiał z brygadziwą na temat urlopu, z którego zamierzał skorzystać od 06 lipca, tymczasem był nieobecny w pracy już od 04 lipca, nie mógł zatem rozmawiać dnia następnego na temat urlopu. Pozwany wskazał, że w związku z nieobecnością powoda, podobnie jak w przypadku każdej niespodziewanej absencji pracownika jest zobowiązany do zapewnienia zastępstwa, dokonania nagłych zmian organizacyjnych, co prowadzi do dezorganizacji procesu pracy. Reasumując, pozwany wskazał, że jeżeli powód chciał skorzystać z urlopu wypoczynkowego, to powinien złożyć wniosek do pracodawcy o udzielenie urlopu, a nie samowolnie z niego korzystać. Jeżeli chciał natomiast rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron, to powinien wystąpić z odpowiednią propozycją do pracodawcy. Jeżeli ten nie wyraziłby zgody, wówczas pracownikowi przysługiwało prawo do rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia (k.10-11).

Swoje stanowisko strona pozwana podtrzymywała na kolejnych rozprawach przed Sądem (k.48, 65, 66).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. P. był zatrudniony u pozwanego (...) sp. z o.o. w M. od dnia 19 października 2015r. do dnia 23 lipca 2016r., kolejno na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 19 października 2015r. do dnia 18 grudnia 2015r., umowy o pracę na czas określony od dnia 19 grudnia 2015r. do dnia 29 lutego 2016r. oraz umowy o pracę na czas określony od dnia 01 marca 2016r., która miała trwać do dnia 31 października 2018r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku monter.

(Dowód: akta osobowe powoda cz. B – umowa o pracę z dn.19.10.2015r., umowa o pracę z dn. 19.12.2015r., umowa o pracę z dn. 01.03.2016r.)

Zgodnie z § 22 ust. 6 Regulaminu Pracy, obowiązującego u pozwanego, urlopu wypoczynkowego udziela pracodawca lub osoba do tego upoważniona, na pisemną prośbę pracownika, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i potrzeby wynikające z konieczności zapewnienia normalnego toku pracy. Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody/ pracodawcy lub osoby upoważnionej / na wniosku o urlop (§ 22 ust. 7). Wniosek taki powinien być bowiem złożony na piśmie do D. Kadr, po uprzedniej rozmowie z bezpośrednim przełożonym – w przypadku powoda brygadziwą, następnie być podpisanym przez mistrza.

(Dowód: Regulamin Pracy – k. 22-37, zeznania świadka K. K. – k. 65-66)

Na początku lipca 2016r. powód rozmawiał z brygadzystą R. Z. (1) na temat urlopu od dnia 06 lipca do 02 sierpnia 2016r., tj. 20 dni roboczych. Brygadzista nie wyraził powodowi zgody na urlop, poinformował o tym fakcie mistrza M. U.. Brygadzista nie był uprawniony do udzielania urlopu trwającego dłuższego niż dwa dni. Powód nie wspominał o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Po rozmowie z brygadzystą, powód nie złożył żadnego pisemnego wniosku o urlop. Od dnia 04 lipca 2016r. powód nie pojawiał się w pracy. Nie informował nikogo o przyczynie swojej nieobecności. Brygadzista R. Z. (1) już pierwszego dnia nieobecności powoda w pracy próbował się z skontaktować telefonicznie z powodem, lecz nie udało mu się to. Następnie po 5-6 dniach nieobecności powoda w pracy pracownik D. Kadr S. S. (1) także próbowała się skontaktować z powodem, lecz bezskutecznie. Następnie mailem w dniu 13 lipca 2016r. poinformowała o nieobecności powoda trwającej już kilka dni i nie złożeniu na tę nieobecność jakiegokolwiek usprawiedliwienia kierownika K. K. (2) (obecnego kierownika D. Kadr i Plac).

(Dowód: zeznania świadka S. S. – k. 49, zeznania świadka R. Z. – k. 49-50, zeznania świadka K. K. – k. 65-66)

Pismem z dnia 14 lipca 2016r. pozwany powiadomił (...) Organizację (...) w (...) Sp. z o.o. o zamiarze rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę z powodem z powodu naruszenia dyscypliny pracy, polegającej na tym, iż w dniach 4-14 lipca 2016r. nie stawiał się do pracy, bez podania jakiegokolwiek usprawiedliwienia. Pismem z dnia 21 lipca 2016r. Zarząd (...) poinformował, że nie wnosi zastrzeżeń co do trybu i zasadności zamierzonej czynności prawnej.

(Dowód: akta osobowe powoda cz. C – pismo z dn.14.07.2016r., pismo z dn. 21.07.2016r.)

W dniu 23 lipca 2016r. powód otrzymał pocztą pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim bez zachowania okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej w dniu 19 października 2015r. z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach „od 04 do 14 czerwca 2016r.” Oświadczenie w tym przedmiocie zawierało pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy.

(Dowód: akta osobowe powoda cz. C - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 21.07.2016r. i k. 3 akt sprawy)

Wynagrodzenie powoda A. P. liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 1.899,45 złotych brutto.

(Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu z dnia 18.08.2016r. – k.40)

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony oraz w oparciu o zeznania świadków: S. S. (1), R. Z. (1) oraz K. K. (2).

Przytaczane przez świadków S. S. (1), R. Z. (1) oraz K. K. (2) okoliczności dotyczące obowiązujących u pozwanego zasad udzielania urlopu wypoczynkowego nie budziły wątpliwości, a ponadto znalazły potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. W związku z powyższym Sąd dał im wiarę i oparł na nich ustalenia faktyczne. Z zeznań tych świadków jednoznacznie wynikało, że zgodnie z procedurą wewnętrzną obowiązującą u pozwanego, jeżeli urlop jest dłuższy niż 1-2 dni, decyzję w sprawie jego udzielenia podejmuje mistrz. Brygadzista natomiast jest uprawniony jedynie do wyrażenia zgody na urlop do 2 dni. Świadkowie ci zgodnie wskazali, że powód nie składał żadnego wniosku o urlop, ani nie informował nikogo w pracy o przyczynie swej nieobecności. Już pierwszego dnia niepojawienia się powoda w pracy w dniu 04 lipca 2016r., podjęte zostały próby skontaktowania się z nim i wyjaśnienia przyczyn jego absencji, lecz bezskutecznie. Świadek R. Z. (1) przyznał, że owszem powód rozmawiał z nim na temat urlopu, lecz nie był on uprawniony do udzielenia mu urlopu trwającego dłużej niż 2 dwa dni.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

Zgodnie z art. 30 § 3 i 4 k.p. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być dokonane na piśmie. W oświadczeniu tym powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Według utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, rzeczywista i prawdziwa, musi istnieć w dacie wypowiedzenia czy rozwiązania umowy (wyrok SN z dnia 1.10.1999r., OSNP 2001/4/118, wyrok z dnia 19.1.2000r. OSNP 2001/11/373, wyrok z dnia 12.12.2001r., PP 2002/5, str. 32). Podanie przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej) jest równoznaczne z brakiem jej wskazania (wyrok SN z 13.10.1999r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001/4/118).

Mówiąc o konkretności przyczyny wskazanej w rozwiązaniu umowy o pracę, ustawodawca miał na myśli takie podanie przyczyny, aby była ona dla pracownika zrozumiała. Należy wskazać, że wymóg wskazania konkretnej przyczyny nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i może zostać spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy rozwiązania umowy są pracownikowi znane na przykład z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.11.2008r., I PK 82/08 Lex nr 489012). Konieczność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę czy też jej rozwiązania bez wypowiedzenia należy bowiem oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających te przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.12.2003r., I PK 80/03, OSNP 2004/21/363).

Wymóg prawdziwości przyczyny jest zachowany, gdy okoliczność podana w oświadczeniu pracodawcy faktycznie zaistniała.

Rzeczywista przyczyna to zaś taka, która rzeczywiście skłoniła pracodawcę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę.

Wskazać należy, iż zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego to pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy, przy czym może to czynić tylko i wyłącznie w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w swoim oświadczeniu w tym przedmiocie (por. wyrok SN z 19.12.1999 r. I PKN 571/98 OSNCP 2000/7/266).

Kolejny wymóg oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu i rozwiązaniu umowy o pracę wynika z § 5 art. 30 k.p. W oświadczeniu pracodawcy powinno być więc zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Zgodnie z art. 56 § 1 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 przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Rozpoznając powództwo Sąd bada po pierwsze czy rozwiązanie umowy o pracę jest zgodne z prawem, czyli czy zostały spełnione wymogi formalne, a po drugie, czy jest ono uzasadnione. Sąd uwzględni odwołanie pracownika od rozwiązania umowy jedynie wówczas, gdy to jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o rozwiązywaniu.

Ten szczególny tryb rozwiązania umowy o pracę został przewidziany w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Klauzula wskazana w powyższym przepisie należy do generalnych, które muszą być doprecyzowane, gdyż wymieniony przepis nie wskazuje obowiązków pracowniczych, których naruszenie uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia. Wiadomo tylko, że obowiązki te muszą należeć do podstawowych, a do ich naruszenia powinno dojść z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

W orzecznictwie i doktrynie podkreśla się, iż tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należy do nadzwyczajnych i jego zastosowanie powinno być uzasadnione w sposób szczególny. Po pierwsze powinno następować tylko w przypadkach wskazanych przez ustawę, a ponadto znajdować uzasadnienie w całokształcie okoliczności dotyczących zdarzenia, które legło u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (tak w wyroku Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997r., w sprawie I PKN 193/97, OSNP 1998/9/269). Zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego przesłankami zastosowania normy z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. są zachodzące łącznie: bezprawność działania, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa. Przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2000r., w sprawie I PKN 473/99, OSNP 2001/10/348).

Ustawodawca wprowadził w art. 52 § 2 k.p. ograniczenie czasowe dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazując, iż nie może ono nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Odnosząc się do wymogów formalnych jakimi ustawodawca obwarował oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazać należy, że pozwany dokonał prawidłowo pod względem formalnym rozwiązania umowy o pracę, bowiem oświadczenie datowane na 21 lipca 2016r. zostało sporządzone na piśmie, z podaniem przyczyny, oświadczenie pracodawcy zawierało pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy. Dokonano go również w przewidzianym przez kodeks pracy miesięcznym okresie od daty, kiedy pracodawca dowiedział się o zdarzeniu stanowiącym podstawę rozwiązania umowy o pracę. Po niepojawieniu się powoda w pracy w dniu 04 lipca 2016r. pracodawca podjął próby skontaktowania się z nim i wyjaśnienia przyczyn jego absencji. Mimo podejmowanych prób telefonicznego skontaktowania się z powodem, który nie poinformował pracodawcy o tym, że nie będzie obecny w pracy i nie złożył zwolnienia lekarskiego, nie wpłynął też jego wniosek o urlop. Pracownik D. Kadr S. S. (1) mailem w dniu 13 lipca 2016r. poinformowała o nieobecności powoda trwającej już kilka dni i nie złożeniu na tę nieobecność jakiegokolwiek usprawiedliwienia kierownika K. K. (2) (obecnego kierownika D. Kadr i Plac). Pismem z dnia 14 lipca 2016r. pracodawca zawiadomił o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. (...) Organizacje (...) w (...) Sp. z o.o. Ta pismem z dnia 21 lipca 2016r. s odpowiedzi oświadczyła, że nie wnosi zastrzeżeń co do trybu i zasadności zamierzonej czynności prawnej. Pozwany pismem z dnia 21 lipca 2016r. a doręczonym powodowi w dniu 23 lipca 2016r. rozwiązał z nim umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pracodawca zatem zachował 1-miesięczny termin przewidziany przez przepisy k.p. na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Okoliczność, która została wskazana w oświadczeniu pracodawcy z dnia 21 lipca 2016r. polegająca na nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy w dniach 04 -14 lipca 2016r. rzeczywiście zaistniała. Przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło ponad wszelką wątpliwość, że powoda w tych dniach w pracy nie było, nie złożył żadnego usprawiedliwienia swojej nieobecności – nie przedstawił zwolnienia lekarskiego, nie złożył pisemnego wniosku o urlop, który zostałby zaakceptowany przez osoby uprawnione do tego zgodnie z obowiązującym u pozwanego Regulaminem Pracy. Wniosek taki powinien być bowiem złożony na piśmie do D. Kadr, po uprzedniej rozmowie z bezpośrednim przełożonym – w przypadku powoda brygadzystą, następnie być podpisanym przez mistrza. Twierdzenia powoda zawarte w pozwie, że przecież uzgodnił ten urlop z brygadzystą nie znalazły potwierdzenia. Zaprzeczył bowiem temu z całą stanowczością zeznający w charakterze świadka R. Z. (1). Ponadto nawet, gdyby ten ustnie wyraził powodowi zgodę na taki urlop to i tak nie byłaby to czynność zgodna z obowiązującą u pozwanego, a wynikającą z Regulaminu Pracy procedurą udzielania urlopów wypoczynkowych, którą powód znał i którą zignorował. Brygadzista nie jest osoba upoważnioną w imieniu pracodawcy do udzielania dłuższych urlopów wypoczynkowych, podobnie jak i nie jest władny decydować w sprawie nawiązania czy rozwiązania umowy o pracę, w powód w pozwie też wskazywał, że kwestie rozwiązania umowy o pracę uzgadniał właśnie z brygadzystą. Nie ulega wątpliwości, że powód

naruszył jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych, jakim jest przestrzeganie obowiązującego w zakładzie pracy Regulaminu Pracy, porządku w pracy (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.). Nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy w dniach 04 - 14 lipca 2016r. była też prawdziwą przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Powód w żaden sposób nie wykazał i nie udowodnił, żeby były jakieś inne powody decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Pracodawca w sposób należyty, w ocenie Sądu, skonkretyzował podaną przyczynę oraz te właśnie zachowania powódki, te okoliczności skłoniły pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy w tym szczególnym trybie. Zdaniem Sądu

W ocenie Sądu stopień i skala naruszenia przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniało rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ocenie Sądu zachowanie powoda należy przy tym ocenić jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które spełnia przesłanki jego kwalifikowanej postaci, czyli ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z winy umyślnej.

Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie z zawartą w tym przepisie zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, z której wynika, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowej obrony swych praw. Wobec faktu, że pozwany (...) sp. z o.o. w M. wygrał sprawę, a był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika należy mu się, zgodnie z art. 98 k.p.c. zwrot kosztów procesu do których zalicza się wynagrodzenie jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. Sąd zasądził więc od powoda A. P. na rzecz pozwanego wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 360,00 zł na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.