

Sygn. akt VI P 270/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2016 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy - Pragi Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska

Ławnicy: Danuta Szufnarowska

Bożena Wojdyga

Protokolant: Marzena Szablewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 listopada 2016 roku w Warszawie

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko (...) S.A. w W.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda P. K. na rzecz pozwanej (...) S.A. w W. kwotę 120,00 zł (słownie: sto dwadzieścia złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Danuta Szufnarowska SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska Bożena Wojdyga

Sygn. akt VI P 270/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24 czerwca 2015 roku (data na kopercie) powód P. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki (...) S.A. w W. kwoty 15.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Powód wniósł również o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, iż stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia z winy pozwanej.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce od 22 października 2013 roku, na stanowisku początkowo specjalisty ds. emisji, a następnie specjalisty ds. emisji/traffic reklamy. Powód wskazał, że pozwana nałożyła na niego w kwietniu 2014 roku pozaumowne obowiązki, miał on, bowiem poza kanałem (...) zajmować się także nowo tworzonymi kanałami (...), (...), a od lipca 2014 roku kanałami (...) oraz (...). Powód dodał, że wielokrotnie był zmuszany do pracy ponad obowiązujące go normy czasu pracy. Nie zostało też podwyższone jego wynagrodzenie, pomimo zwiększenia jego obowiązków. Powód domagał się sformalizowania powierzenia mu nowych obowiązków, jednak nie otrzymał żadnej pisemnej umowy, czy też pisemnego aneksu zwiększającego jego obowiązki. Powód dodał, że dnia 10 czerwca 2015 roku otrzymał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia od pozwanej, w którym wskazała ona na opuszczenie przez niego miejsca pracy dotyczącego (...), podczas, gdy z jego umowy wynikało, że miał zajmować się stacją (...). Powód dodał również, że wcześniej przedłożył on pozwanej wypowiedzenie, którego przyjęcia pozwana odmówiła. W ocenie powoda rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niezgodne z

prawem, bowiem w jego obowiązkach nie mieściło się usuwanie problemów z sygnałem w stacji (...), nie miał on też formalnie powierzonego mu obowiązku przebywania w dniu 9 czerwca 2015 roku w siedzibie (...).

(pozew – k. 1 – 7)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że w chwili zatrudniania powoda jedynym kanałem, na rzecz którego powód mógł pracować był kanał (...), stąd też powód został przydzielony właśnie do tego kanału. Pozwana jednak zastrzegła, że jej celem jest stworzenie komórki świadczącej usługi dla wszystkich stacji telewizyjnych z grupy. Stąd też po uzyskaniu koncesji na nadawanie kolejnych programów z grupy dział emisji obsługujący do tej pory jedynie stację (...) został przeniesiony do innego budynku z jednoczesnym wyposażeniem go w nowoczesne systemy do kontroli sygnałów emisyjnych, co pozwoliło na uproszczenie obsługi kilku stacji telewizyjnych i zmniejszył nakład pracy potrzebny na obsługę emisji. Ponadto pozwana wskazała, że wszyscy pracownicy, w tym powód, mieli świadomość centralizacji miejsca nadawania poszczególnych stacji, wszyscy pracownicy pracowali na rzecz wszystkich stacji z grupy, co przemawia za tym, iż stacja (...) znalazł się w zakresie obowiązków powoda. Pozwana wskazała również, że nie dochodziło do permanentnej pracy w nadgodzinach, wszelkie ewentualne przekroczenia normy czasu pracy były oddawane pracownikom w ramach dodatkowego czasu wolnego. Pozwana wskazała również, że powód miał być obecny w pracy od godziny 14:00 do godziny 22:00, zaś w okolicach godziny 21:00 doszło do przerwania transmisji sygnału. W związku z tym przełożony powoda kontaktował się z nim telefonicznie, jednak powód nie odbierał, wobec czego usterka została naprawiona zdalnie, zaś sam powód odezwał się do przełożonego dopiero około godziny 22:00 twierdząc, że wyszedł na chwilę po jedzenie, jednak po sprawdzeniu pozwana ustaliła, że powód wyszedł z pracy na ponad godzinę.

(odpowiedź na pozew – k. 31 - 36)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. K. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) S.A. w W. (poprzednio (...) S.A. w W.) początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 22 października 2012 roku do dnia 21 stycznia 2013 roku, następnie zaś na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 22 stycznia 2013 roku do dnia 21 stycznia 2016 roku. Powód był zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. emisji w komórce organizacyjnej (...) na pełen etat. Porozumieniem zmieniającym z dnia 30 sierpnia 2013 roku doszło do zmiany umowy o pracę łączącą strony jedynie w zakresie stanowiska powoda, które uległo zmianie na stanowisko specjalisty ds. emisji/traffic reklamy. Stosunek pracy powoda ustał z dniem 10 czerwca 2015 roku.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.000,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 1 cz. B a/o powoda, umowa o pracę na czas określony – k. 9 – 10 i k. 5 cz. B a/o powoda, porozumienie zmieniające z dnia 30.08.2013r. – k. 11 i k. 11B a/o powoda, świadectwo pracy – k. 15 – 16, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 39)

Powód początkowo zajmował się opieką nad emisją sygnału i kwestią reklam dla kanału (...). Jednak z czasem, gdy pozwana spółka przejęła więcej kanałów telewizyjnych, do obowiązków powoda dodano obsługę również kanałów telewizyjnych – (...), V. (...), (...), E. (...). Obowiązki powoda nie wymagały zwiększonej ilości pracy ponad 8 godzin dziennie, bowiem pracodawca zabezpieczył nowy sprzęt techniczny, który pozwolił skrócić czas pracy do obsługi jednego kanału. Powód w czasie swojego zatrudnienia zwracał się do pracodawcy z prośbą o awans zawodowy i zmianę wynagrodzenia. Powód wykonywał swoją pracę związaną z kontrolą emisji i reklam na kanałach telewizyjnych (...), (...), V. (...), (...), E. (...).

(dowód: korespondencja mailowa - k. 54 – 62, zeznania świadka A. N. - protokół rozprawy z dnia 17.05.2016r. od 00:32:31 do 01:14:22, zeznania świadka S. B. - protokół rozprawy z dnia 29.11.2016r. od 00:02:09 do 00:33:28)

W dniu 9 czerwca 2015 roku powód pracował na zmianie od godziny 14:00 do godziny 22:00. W ciągu swojej zmiany powód opuścił budynek i przebywał poza nim w godzinach od 20:55 do 21:19, kiedy to powrócił na stanowisko pracy przy ul. (...), a następnie ponownie opuścił ten budynek o godzinie 21:24 i wrócił o godzinie 21:58. Tego samego dnia o godzinie 21:04 miała miejsce awaria, która polegała na zatrzymaniu emisji stacji (...) dla wszystkich odbiorców satelitarnych i naziemnych. W związku z nieobecnością powoda w tym czasie na stanowisku pracy oraz z faktem, że powód nie przekierował na swój telefon komórkowy rozmów z telefonu służbowego, nie można było się z nim skontaktować. Po kilkunastu minutach awaria ta została usunięta zdalnie przez przełożonego powoda A. N.. W wyniku awarii doszło do zmniejszenia widzów kanału (...), a pozwana spółka poniosła stratę wizerunkową.

(dowód: zestawienie wejść i wyjść z budynku – cz. C a/o powoda, zeznania świadka A. N. – protokół rozprawy z dnia 17.05.2016r. od 00:32:31 do 01:14:22, korespondencja mailowa – cz. C a/o powoda)

Dnia 10 czerwca 2015 roku powodowi zostało wręczone oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na samowolnym opuszczeniu w dniu 9 czerwca 2015 roku stanowiska pracy w pokoju emisji TV przy ul. (...) w W. oraz niepodjęciu natychmiastowych działań zmierzających do usunięcia awarii skutkującej kilkunastominutowym brakiem emisji sygnału stacji (...), która miała miejsce od godziny 21:04 do godziny 21:12 i dotyczyła wszystkich odbiorców.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 13)

Po otrzymaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeszcze tego samego dnia powód wręczył pracodawcy swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z powodu rażącego nadużycia prawa, zasad pracy i zerwania warunków umowy, jakich dopuścił się pracodawca poprzez uporczywe i permanentne unikanie i odmawianie podpisania umowy, renegecji warunków umowy, tym samym nie opłacanie przez pracodawcę pracy pracownika wykraczającej poza zakres umowy z dnia 22 stycznia 2013 roku, nie poinformowanie (pomimo obowiązku pisemnego) pracownika o zmianach w rzeczywistym zakresie obowiązków i pracy, bezprawne zmiany i narzucanie przez pracodawcę warunków pracy i zatrudnienia wykraczających poza zakres umowy, w tym bezprawne wydawanie decyzji i poleceń nazywanych służbowymi wykraczających poza zakres umowy, dokonywanych przez osobę nie będącą osobą przełożoną, w świetle umowy o pracę, wielokrotnie przy użyciu drogi prywatnej, stosowanie praktyk i zachowań niepożądanych przez pracodawcę, w tym stosowanie uznawanych za niestosowne i poniżające zwrotów wobec pracownika, odmowa i nie wprowadzenie przez pracodawcę zmian formalnych związanych ze zmianą nazwy i adresu siedziby pracodawcy.

(dowód: zeznania świadka A. N. – protokół rozprawy z dnia 17.05.2016r. od 00:32:31 do 01:14:22, rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika – k. 14)

Pozwana spółka wystawiła powodowi dnia 11 czerwca 2015 roku świadectwo pracy, w którym w pkt 3a wskazano, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 par. 1 pkt 1 KP).

(dowód: świadectwo pracy – k. 15 - 16)

Zgodnie z § 5 funkcjonującego w pozwanej spółce regulaminu pracy pracownik był obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie, przestrzegać dyscypliny pracy oraz stosować się do poleceń przełożonych, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umowy o pracę. Pracownik jest w szczególności obowiązany rzetelnie i efektywnie wykonywać pracę, przestrzegać ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy, należycie wykonywać polecenia przełożonych dotyczące pracy.

Z kolei do obowiązków pracodawcy (§ 5 ust. 3 regulaminu pracy) należało m.in. zaznajamianie pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz z ich podstawowymi uprawnieniami.

Zgodnie z § 13 regulaminu pracy czas pracy pracowników powinien być wykorzystany w pełni na wykonywanie obowiązków służbowych. Załatwianie spraw osobistych i innych nie związanych z pracą zawodową powinno odbywać się w czasie wolnym od pracy. Z kolei § 22 regulaminu pracy wskazuje, że pracownik jest zobowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienie się do pracy.

(dowód: regulamin pracy – 133, 135)

Zgodnie z regulaminem pracy (§17 ust. 3) pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi, co najmniej 6 godzin, mogli skorzystać z 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy. W przypadku jednak pracowników emisji (powód i S. B.) przerwa ta została ustalona przez pracodawcę na nie więcej niż 30 minut.

(dowód: regulamin pracy – 134, zeznania powoda P. K. - protokół rozprawy z dnia 29.11.2016r. od 00:35:24 do 01:32:32, zeznania świadka S. B. - protokół rozprawy z dnia 29.11.2016r. od 01:33:08 do 01:44:38)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z umowy o pracę na okres próbny – k. 1 cz. B a/o powoda, umowy o pracę na czas określony – k. 9 – 10 i k. 5 cz. B a/o powoda, porozumienia zmieniającego z dnia 30.08.2013r. – k. 11 i k. 11B a/o powoda, zaświadczenia o wynagrodzeniu – k. 39, korespondencji mailowej - k. 54 – 62, rozwiązania umowy o pracę – k. 13, rozwiązania umowy o pracę przez pracownika – k. 14, świadectwa pracy – k. 15 – 16, regulaminu pracy – k.127. Sąd oparł się również na dowodach z dokumentów zawartych w części C a/o powoda - zestawienia wejść i wyjść z budynku oraz korespondencji mailowej.

Odnosnie samego zaistnienia awarii dnia 9 czerwca 2015 roku Sąd oparł się w tej mierze na zeznaniach świadka A. N.. W ocenie Sądu zeznania tego świadka zasługują na wiarę, świadek dokładnie opisał okoliczności powstania awarii i nieobecności powoda, Sąd miał na uwadze, iż nieobecności powoda wskazane przez świadka, które miały nastąpić w momencie awarii pokrywają się z jego nieobecnościami wynikającymi z rejestru wejść i wyjść z k. 67 akt sprawy i z cz. C a/o powoda. Sąd miał na uwadze, że powód faktycznie w okresie od 20:55 do 21:19 dnia 9 czerwca 2015 roku przebywał poza budynkiem, w którym miał świadczyć pracę, zaś awaria miała mieć miejsce o godzinie 21:04 i trwać kilkanaście minut, co oznacza, iż awaria ta została usunięta tuż przed powrotem powoda do miejsca pracy. Sąd jednocześnie odmówił wiarygodności zeznaniom powoda, który wskazywał, że nic mu nie było wiadomo o zaistniałej awarii, sąd miał, bowiem na uwadze, iż powód przygotował dnia 10 czerwca 2015 roku dokument rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracodawcą, co przemawia za tym, iż powód przypuszczał, że może zostać zwolniony i chciał uprzedzić ruch pracodawcy.

Sąd uznał w całości za wiarygodne zeznania świadka S. B.. W szczególności Sąd miał na uwadze, iż świadek ten potwierdził zeznania świadka A. N. w zakresie, w jakim odnoszą się one do możliwości przekierowania rozmów z telefonu służbowego na telefon prywatny pracownika. W tym kontekście nie zasługują na wiarę zeznania powoda, który twierdził, że nie mógł przekierować rozmów z telefonu stacjonarnego znajdującego się w jego pokoju na swój prywatny telefon komórkowy.

Sąd za wiarygodne w całości uznał także zeznania świadka A. N.. Sąd na podstawie tych zeznań ustalił również, że powód swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę przekazał pracodawcy już po wręczeniu mu przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd nie uznał za wiarygodnych zeznań powoda P. K., że dnia 9 czerwca 2015 roku powód wykorzystał jedynie 30 minut przerwy. Jak bowiem wynika z rejestracji wejść i wyjść powód w godzinach od 20:55 do 21:19 oraz od 21:24 do 21:58 przebywał poza budynkiem, w którym świadczył pracę, czyli łącznie powód przebywał poza miejscem pracy prawie godzinę. Również zeznania powoda w zakresie, w jakim wskazał on, że domagał się od pracodawcy przedstawienia mu nowej umowy o pracę, bądź aneksu do umowy o pracę, w którym wskazane byłyby wszystkie stacje telewizyjne, które obsługiwał powód nie zasługują na wiarę. Sąd miał, bowiem na uwadze, iż powód nie przedstawił on jakichkolwiek maili, czy też pism kierowanych do pracodawcy. Sąd ustalił jedynie, że powód faktycznie zwracał się dwukrotnie do

swego przełożonego o zmianę umowy, ale zmiana ta miała dotyczyć jedynie jego stanowiska (awans) oraz zwiększenia pensji. Powód nie stawiał zaś żadnych wymogów, co do wpisania w treść jego umowy o pracę konkretnych stacji telewizyjnych, których obsługą się zajmował.

Na podstawie zeznań świadka S. B. oraz świadka A. N., które są zgodne w tym zakresie, Sąd ustalił, że zwiększenie ilości stacji do obsługi przez pracowników zajmujących się emisją nie wpłynęło na zwiększenie ilości ich pracy. Świadkowie, bowiem zgodnie zeznali, że został zakupiony nowoczesny sprzęt, który spowodował, że ilość pracy sumarycznie się nie zwiększyła i nie było potrzeby zostawiania przez pracowników po godzinach pracy. Sąd miał też na uwadze, że drugi pracownik ds. emisji w pozwanej spółce – świadek S. B. – nie miał w umowie o pracę wpisanej stacji, którą obsługiwał, co nie stało na przeszkodzie, aby obsługiwać wszystkie stacje, przy czym ilość tych stacji zwiększała się w czasie. Stąd też na podstawie zeznań świadka S. B. oraz świadka A. N. sąd uznał, że w rzeczywistości powód zaakceptował rozszerzenie jego obowiązków w zakresie nadzorowania emisji kolejnych programów i nie doszło do zwiększenia ilości pracy powoda w związku z ze zmianą organizacji pracy.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są dwa roszczenia powoda – pierwsze dotyczy odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, drugie zaś sprostowania świadectwa pracy.

Podstawę materialnoprawną roszczenia o odszkodowanie stanowi art. 56 § 1 KP zgodnie, z którym 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. Przepisy dotyczące możliwości rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia są z kolei zawarte w art. 52 KP.

Z treści uzasadnienia zawartego we wręczonym powodowi przez pracodawcę rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wynika, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było ciężkie naruszenie przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych, które miało polegać na samowolnym opuszczeniu w dniu 9 czerwca 2015 roku stanowiska pracy w pokoju emisji TV przy ul. (...) w W. oraz niepodjęciu natychmiastowych działań zmierzających do usunięcia awarii skutkującej kilkunastominutowym brakiem emisji sygnału stacji (...), która miała miejsce od godziny 21:04 do godziny 21:12 i dotyczyła wszystkich odbiorców. Właściwa ocena zasadności roszczenia powoda należy od tego czy faktycznie zachowaniem swymi dopuścił się on zarzucanego mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W orzecznictwie sądowym utrwalil się pogląd zgodnie, z którym „ocena, czy naruszenie obowiązku przez pracownika jest ciężkie, powinno uwzględniać się stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo” – wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd w toku postępowania wynika, że powód w toku pracy faktycznie opuścił swoje stanowisko pracy, pomiędzy godziną 20:55 a godziną 22:00. Zatem powoda nie było w pracy łącznie przez 58 minut. Sąd ustalił także, że pracownicy mieli prawo do przerwy nie dłużej niż 30 minut, co potwierdzają zarówno zeznania powoda jak i świadka S. B.. Z ustaleń poczynionych przez sąd wynika, że powód przekroczył czas przysługującej mu przerwy, opuszczając swoje stanowisko pracy na czas dłuższy niż 30 minut. Zgodnie zaś z regulaminem pracy obowiązującym w pozwanej spółce pracownik jest obowiązany przestrzegać ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy (§ 5 ust. 2 pkt 2 regulaminu pracy). Również Kodeks pracy w art. 100 § 2 pkt 1, nakłada na pracownika w szczególności obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Niewątpliwie, zatem powód dopuścił się naruszenia swego podstawowego obowiązku pracowniczego.

Kolejnym zachowaniem powoda wskazanym w rozwiązaniu umowy o pracę było niepodjęcie przez niego natychmiastowych działań w celu usunięcia awarii sygnału stacji (...). Sąd ustalił, że w ramach obowiązków pracowniczych powód miał obsługiwać emisję sygnału dla tej stacji. Powód, co prawda w toku postępowania twierdził, że nikt nie przedstawił mu aneksu zmieniającego jego umowę o pracę, która miała dotyczyć jedynie obsługi sygnału dla stacji (...), to jednak w ocenie Sądu powód zaakceptował każdorazową zmianę zakresu obowiązków. Sąd miał, bowiem na uwadze zeznania S. B., – który zeznał, że nie stanowiło dla niego problemu obsługiwanie kolejnych stacji, bowiem w rzeczywistości ilość pracy sumarycznie się nie zwiększyła. Powód nie wykazał, aby kiedykolwiek zwracał się do pracodawcy o zawarcie aneksu do umowy dotyczącego obsługi kolejnych stacji telewizyjnych. Tym samym należy uznać, iż powód w sposób domniemany zaakceptował rozszerzenie jego obowiązków o kontrolę emisji kolejnych stacji. Powód kontrolował emisję wszystkich stacji należących do pozwanej spółki ((...)) w tym emisję sygnału dla stacji (...). Sąd ustalił również, że dnia 9 czerwca 2015 roku powód nie naprawił awarii o godzinie 21: 04, i nie można było się do niego dodzwonić. Sąd ustalił, że również, że powód nie przekierował na czas swojej nieobecności rozmów z telefonu służbowego na prywatny telefon komórkowy. Z zeznań świadka S. B. zajmującego się również emisją wynika, że takie przekierowanie było możliwe. Wobec takich ustaleń sąd doszedł do wniosku, że powód dopuścił się naruszenia obowiązku pracowniczego poprzez niepodjęcie natychmiastowych działań w celu usunięcia awarii sygnału stacji (...). W przypadku, bowiem gdyby powód miał przekierowane rozmowy na swój prywatny telefon komórkowy, to pomimo swej nieobecności mógłby odpowiednio zareagować usuwając awarię w kilka sekund. Powód, zatem naruszył obowiązek polegający na świadczeniu pracy sumiennie i starannie (art. 100 § 1 KP).

Sąd uznał, że powód naruszył swój obowiązek pracowniczy w sposób umyślny. Niewątpliwie powód był świadomy, że przerwa nie mogła przekraczać 30 minut. Wiedział on, więc, że wychodząc na prawię godzinę w rzeczywistości opuszcza swoje stanowisko pracy bez żadnego nadzoru. Wprawdzie powód nie miał wiedzy o tym, że w czasie jego nieobecności dojdzie do awarii, nie mniej jednak powinien przewidywać, że do takiej sytuacji może dojść. Zatem opuszczając swoje stanowisko pracy powód powinien przekierować rozmowy na swój prywatny telefon komórkowy. Taką możliwość w swoich zeznaniach potwierdził świadek S. B.. Stąd też należy uznać, iż jego zachowanie polegające na niepodjęciu natychmiastowych działań w celu usunięcia awarii wynikało z jego rażącego niedbalstwa.

Co do kwestii zagrożenia bądź naruszenia interesów pracodawcy Sąd miał na uwadze, iż z zeznań świadka A. N. wynika, że w wyniku awarii doszło do odejścia widzów od stacji telewizyjnej, co przełożyło się bezpośrednio na zmniejszenie wpływów z reklam, które są zależne od poziomu oglądalności w danej chwili. Co prawda Sąd miał na uwadze, że pozwana nie wykazała w toku postępowania wysokości zmniejszenia wpływów z tytułu reklam związanych z przedmiotową awarią, nie mniej jednak nie jest to konieczne, bowiem kluczowe jest ustalenie, czy zachowanie pracownika mogło doprowadzić do samego zagrożenia interesów pracodawcy a tak niewątpliwie było skoro awaria trwała kilkanaście minut. Z ustaleń Pracodawca poniósł również stratę wizerunkową. Jakkolwiek strata taka miała wymiar niematerialny, to jednak mogła przerodzić się na wymierne straty finansowe, zważywszy, że działalność pozwanej spółki nastawiona jest na zyski z emitowanych kanałów. Ważne jest już samo narażenie interesów pracodawcy, które w ocenie sądu niewątpliwie nastąpiło.

Tym samym należy uznać, iż zarówno samowolne opuszczenie przez powoda miejsca pracy, jak i niepodjęcie przez niego natychmiastowych działań doprowadziło do narażenia interesów finansowych pracodawcy, co przesądza o ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powoda.

Tym samym za zgodne z prawem należy uznać rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, spełnione, bowiem zostały przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 KP. Roszczenie odszkodowawcze powoda jest, więc niezasadne i podlega oddaleniu.

Powód wnosił również o sprostowanie świadectwa pracy. Zgodnie z art. 97 § 2¹ KP pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Niewątpliwie jednak wniosek o

sprostowanie świadectwa pracy musi mieć na celu doprowadzenie treści owego świadectwa pracy do stanu zgodnego z rzeczywistością. Sąd miał na uwadze, iż powód wnosił o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, iż stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia z winy pozwanej spółki, czyli z winy pracodawcy. Powód twierdził również, że wręczył pracodawcy swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. ni mniej jednak z ustaleń Sądu wynika, że to pierwszy pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a następnie powód wręczył oświadczenie pracodawcy. W tej sytuacji uznać należy, że stosunek pracy ustał w chwili wręczenia powodowi przez pracodawcę oświadczenia, a tym samym roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy jest niezasadne i podlega oddaleniu, gdyż świadectwo pracy prawidłowo wskazuje sposób rozwiązania stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 i 99 KPC oraz § 11 ust. 1 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490, ze zm.) – w jego brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia pozwu. Sąd miał na uwadze, iż powód przegrał co do obu roszczeń, stąd też jest on zobowiązany do zwrotu na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego. Łączne koszty zastępstwa procesowego wyniosą 120,00 zł (60,00 zł tytułem zastępstwa w sprawie roszczenia odszkodowawczego za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 wskazanego wyżej rozporządzenia oraz 60,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego związanych z roszczeniem niemajątkowym o sprostowanie świadectwa pracy zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 3 tego rozporządzenia).