

Sygn. akt VI P 190/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Marcin Bik
Protokolant:	Izabela Kołodziejczyk

po rozpoznaniu w dniu 17 maja 2022 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. M.

przeciwko M. S. prowadzącemu działalność pod nazwą D. D.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. zasądza od pozwanego M. S. prowadzącego działalność pod nazwą D. D. na rzecz powódki P. M. kwotę 3637,11 zł (trzy tysiące sześćset trzydzieści siedem złotych jedenaście groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;
2. oddała powództwo w zakresie żądania przywrócenia do pracy;
3. oddała powództwo o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy;
4. wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt VI P 190/21

UZASADNIENIE

W dniu 10 sierpnia 2021 r. wpłynęło odwołanie P. M. przeciwko M. S. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą D. D. w N. od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 6 lipca 2021 r. Powódka wniosła o przywrócenie do pracy i zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wartość przedmiotu sporu powódka określiła na kwotę 43 200 zł. Powódka zakwestionowała zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy ze względu na brak przyczyn uzasadniających zwolnienie dyscyplinarne. Podniosła, że przyczyny podane przez pracodawcę w rozwiązaniu umowy o pracę, w tym wykonywanie pracy u konkurencji, nie są ani konkretne ani prawdziwe (pozew k. 1-3; pismo k. 10).

W odpowiedzi na pozew pozwany M. S. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą D. D. w N. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że

powódka w okresie zwolnienia lekarskiego świadczyła pracę na rzecz konkurencji również jako rejestratorka. Powódka tym samym naruszyła obowiązek lojalności pracownika względem pracodawcy. Zachowanie powódki było świadome i celowe. Powódka naruszyła również obowiązek pracowniczy chronienia mienia należącego do pracodawcy i tajemnicy informacji świadcząc pracę w konkurencyjnej firmie. Nie wykonała też zleconych badań kontrolnych co stanowiło odmowę wykonania polecenia służbowego (odpowiedź na pozew k. 20 - 24).

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w niezmienionym kształcie (protokół rozprawy k.52)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W okresie od 23 września 2019 r. do 30 września 2019 r. powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy zlecenie (umowa zlecenie k. 32). Następnie w dniu 30 września 2019 r. strony zawarły umowę o pracę na okres próbny do dnia 31 grudnia 2019 r. Dalej powódka została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 stycznia 2020 r. do 30 czerwca 2020 r. i od dnia 1 lipca 2020r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku rejestratorka za wynagrodzeniem miesięcznym brutto 3 637,11 zł (umowy o pracę k. 31-35; zaświadczenie k.43). Przed zatrudnieniem u pozwanego powódka pracowała w (...) w L. (zeznania powódki k. 73 e - protokół (...)(...)

Od dnia 30 listopada 2020 r. do 25 maja 2021 r powódka korzystała z nieprzerwanych zwolnień lekarskich z przyczyn psychiatrycznych. W dniu 26 maja 2021 r. powódka miała już się stawić do pracy, rozważała jednak rozwiązanie umowy. Skierowana została przez pracodawcę na kontrolne badania lekarskie do lekarza medycyny pracy. Jednakże powódka w pracy się nie pojawiła. Pracodawca skontaktował się z powódką za pomocą komunikatora internetowego. Powódka poinformowała, że będzie kontynuowała zwolnienie lekarskie oraz że jest w ciąży. Następnie przedłożyła zwolnienie lekarskie na kolejny okres (skierowanie k. 26; screen rozmowy k. 30). Wszystkie okresy niezdolności do pracy i psychiatryczne i ginekologiczne ZUS zliczył do jednego okresu zasiłkowego z uwagi na brak przerw między nimi. Do dnia 28 stycznia 2022 r. miała korzystać ze świadczenia rehabilitacyjnego, dziecko urodziła w dniu 23 stycznia 2022 r.

W trakcie zwolnień lekarskich powódka była widywana w (...) w L., w którym wcześniej była zatrudniona. Pełniła tam obowiązki recepcjonistki, nosiła fartuch, obsługiwała pacjentów (nagranie k. 27; zeznania świadka J. W. k. 52 - 53 e - protokół (...)(...) zeznania pozwanego M. S. k. 72 e - protokół (...)(...) Do pozwanego dochodziły informacje, że powódka tam pracuje mimo, że przebywa na zwolnieniu lekarskim. Wobec tego poprosił on kolegę J. W. by przy okazji obecności w L. sprawdził czy rzeczywiście tak jest. W dniu 20 maja 2021 r. J. W. pojechał do (...) w L., udał się do recepcji. Nie wiedział jak wygląda powódka toteż zdecydował się na nagranie osoby, z którą będzie rozmawiał. Na nagraniu uwidoczniło powódkę świadczącą pracę w P.. Następnie J. W. udał się do L. i kilka dni po spotkaniu wysłał nagranie do pozwanego na komunikator WhatsUp. Nie otrzymał odpowiedzi od pozwanego. (zeznania świadka J. W. k. 52 - 53 e - protokół (...)(...) zeznania pozwanego M. S. k. 72 e - protokół (...)(...)

W dniu 20 lipca 2021 r. powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Jako pierwszą przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany wskazał podjęcie przez powódkę pracy w (...) ul. (...) (...)-(...) L. jako rejestratorka medyczna, pomimo iż w tym okresie, zgodnie z przekazaną pracodawcy informacją, miała przebywać na zwolnieniu lekarskim. Wskazał, że tym samym powódka oszukała pracodawcę oraz naruszyła obowiązek lojalności pracownika względem pracodawcy, gdzie z jednej strony korzystała z ochrony z uwagi na przebywanie na zwolnieniu lekarskim a z drugiej doprowadziła do wystąpienia szkody po stronie pracodawcy przez konieczność wypłaty świadczenia chorobowego przez termin prawnie nakazany. Pozwany zarzucił powódce zachowanie w pełni świadome i celowe poprzez fakt podjęcia dodatkowego zatrudnienia w okresie w którym absolutnie nie mogła świadczyć pracy, w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim. Jako drugą przyczynę pozwany wskazał naruszenie art 100 § 2 pkt 4 i 6 kodeksu pracy w zakresie dbania o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. W tym aspekcie podejmując pracę w konkretnej przychodni medycznej, będąc tego w pełni świadoma, powódka naraziła pracodawcę na ujawnienie

tajemnicy funkcjonowania D. D. M. S. jak również przez swoje zachowanie rażąco naruszyła obowiązek dbania o dobro zakładu pracy i doprowadziła do spotęgowania negatywnego stosunku wśród współpracowników poprzez wytworzenie się konfliktów w miejscu pracy co jednoznacznie świadczy o nieprzestrzeganiu zasad współżycia społecznego. Dalej pozwany zarzucił powódce naruszenie art 229 § 2 w zw. z art 211 pkt 5 kodeksu pracy poprzez niezrealizowanie kontrolnych badań lekarskich pomimo zakończenia pierwotnego zwolnienia lekarskiego trwającego dłużej niż 30 dni i jednoczesnym skierowaniem w dniu 26 maja 2021 r. przez pracodawcę na przedmiotowe badanie. Pozwany wskazał, że pozyskał informację o świadczeniu przez powódkę pracy pomimo trwania zwolnienia lekarskiego w dniu 5 lipca 2021 r. poprzez przedłożenie mu nagrania, na którym wykonywała ona obowiązki pracownicze w (...) ul. (...) (...)-(...) L.. Nagranie zostało wykonane w dniu 20 maja 2021r. w L.. Pozwany zawarł pouczenie o miejscu, terminie i sposobie wniesienia odwołania do Sądu pracy (rozwiązanie umowy o pracę k. 56-57).

W dniu 22 lipca 2021 r. pozwany wystawił powódce świadectwo pracy (świadectwo pracy k. 42).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, kserokopii akt osobowych powódki, na podstawie zeznań świadka J. W. k. 52 - 53 e - protokół (...) (...) oraz zeznań pozwanego M. S. k. 72 e - protokół (...) (...)i powoda k. 73 e - protokół (...)(...)

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka J. W. bowiem jego zeznania były zgodne z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, złożonym do akt sprawy nagraniem oraz z zeznaniami pozwanego. Świadek zeznał, że nie wiedział jak wygląda powódka jak jechał do P. i dlatego nagrał rozmowę. Został powódkę pracującą w fartuchu, wyglądała jak każdy pracownik. Obsługiwała klientów jako rejestratorka medyczna, w szczególności obsługiwała świadka. Zeznał, że już kilka dni później wysłał nagranie pozwanemu.

Zeznaniom pozwanego co do zasady Sąd dał wiarę. W szczególności logiczne są zeznania, że docierały do pozwanego wcześniej informacje, że powódka pracuje w innej przychodni. Inaczej nie prosiłby kolegi o udanie się tam. Natomiast nie jest potwierdzone innym materiałem dowodowym, że pozwany zapoznał się z nagraniem wysłanym do niego w maju dopiero w lipcu.

Zeznaniom powódki Sąd dał wiarę tylko w części w jakiej były zgodne z ustalonym w sprawie stanem faktycznym. W szczególności powódka przyznała, że obsługiwała klientów w przychodni (...), będąc przy tym ubrana w pracowniczy uniform. Przyznała, że miało to miejsce więcej razy. Sąd natomiast nie dał wiary, że powódka jedynie odwiedzała w P. były koleżanki z pracy i czasami im pomagała, gdy były zajęte. W tym zakresie jej zeznania nie zostały poparte innym materiałem dowodowym. Jednocześnie należy dostrzec, że do pozwanego docierały informacje o świadczeniu pracy przez powódkę, a na dodatek podczas jednorazowej wizyty świadka J. W. w L. świadek akurat na powódkę trafił, jako osobę obsługującą klientów. Materiał dowodowy wskazuje zatem, że nie były to czynności incydentalne.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo z przyczyn formalnych zasługiwało co do zasady na uwzględnienie. Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd miał na uwadze, że zastosowany przez pracodawcę tryb rozwiązania umowy o pracę jest trybem szczególnym i bardzo rygorystycznym.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.). Określona w art. 52 dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a. wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy;

- b. zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy;
- c. zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach uzyskania zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy;
- d. złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę

Wobec powyższego prawidłowe rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. wymaga zarówno istnienia przyczyny rozwiązania umowy, która musi być uzasadniona, jak i zachowania wymogów formalnych. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności rozwiązania umowy od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy rozwiązanie umowy było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o rozwiązaniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę rozwiązania umowy oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Podana przyczyna rozwiązania powinna być dostatecznie skonkretyzowana, jasna i zrozumiała przede wszystkim dla adresata – pracownika. Konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999/18/577, M.Prawn. 1999/11/45). Jest to szczególnie istotne, gdyż wskazanie przyczyny rozwiązania przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach, a okoliczności 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 słusnością wypowiedzenia umowy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696). Pozwany, który decyduje się na zastosowanie szczególnego trybu jakim jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zachowanie miesięcznego terminu od dnia powzięcia wiadomości przez pracodawcę o przyczynie stanowiącej podstawę takiej decyzji.

W realiach niniejszej sprawy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca zamieścił także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy. Kwestią formalną, której naruszenie legło u podstaw zapadłego orzeczenia było niedochowanie przez pracodawcę miesięcznego terminu z art 52 § 2 k.p. Miesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę biegnie od momentu dowiedzenia się przez pracodawcę w dostatecznym stopniu o wiarygodnych okolicznościach uzasadniających postawienie pracownikowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wiadomości te pracodawca może pozyskać w jakiegokolwiek formie (vide wyroki SN: z 28.04.2010 r., II PK 316/09, LEX nr 603416; z 20.01.2011 r., II BP 17/10, LEX nr 738540). Termin ten ma charakter zawity. Oznacza to w praktyce, że upływ tego terminu powoduje, że pracodawca nie będzie mógł już zwolnić pracownika dyscyplinarnie. Termin ten nie ulega zawieszeniu ani przerwaniu nawet wskutek zaistnienia szczególnych zdarzeń. W związku z czym nie podlega także przywróceniu.

Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, informację potwierdzającą jego podejrzenia pozwany otrzymał z nagrania wykonanego przez J. W.. Świadek zeznał, że nagranie wykonał 20 maja i w ciągu kilku dni wysłał je do pozwanego za pośrednictwem komunikatora WhatsUp. Pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę po 20 lipca 2021 r. twierdząc, że dopiero w dniu 5 lipca nagranie odtworzył. Zeznania pozwanego, w świetle chociażby logiki i doświadczenia życiowego nie są przekonujące. Powódka była na przedłużającym się już ponad kilka miesięcy zwolnieniu, pracodawca miał podejrzenia, że w tym czasie świadczy pracę u konkurencji. Wysłał kolegę aby to zweryfikował, i który to uczynił w maju i przesłał mu nagranie. Nielogicznym dla sądu jest w takiej sytuacji i mało prawdopodobnym by pozwany nie interesował się tym tematem do lipca, zwłaszcza że powódka na kolejne miesiące przedłużyła zwolnienie lekarskie, a świadek zeznał, że przesłał nagranie kilka dni po jego wykonaniu. Nawet gdyby

przyjąć, że pozwany odtworzył nagranie dopiero w dniu 5 lipca, to nie oznacza to, że termin na złożenie oświadczenia rozpoczyna bieg od tej daty. Pozwany mógł i powinien zapoznać się z nagraniem wcześniej.

Mimo, że Sąd z przyczyn formalnych uwzględnił powództwo, to uznał zasadność stawianego powódce jednego z zarzutów. Okazał się on na tyle istotny, że żądanie przywrócenie do pracy należało ocenić jako nieuzasadnione. W konsekwencji na podstawie art. 477¹ k.p.c. Sąd z urzędu uwzględnił roszczenie alternatywne i zasądził odszkodowanie.

Pozwany podał kilka przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę. W świetle utrwalonego orzecznictwa wystarczy by jedna z podanych przyczyn była prawdziwa. Przede wszystkim pozwany zarzucił powódce podjęcie pracy w (...) ul. (...) (...) L. jako rejestratorka medyczna, pomimo iż w tym okresie, zgodnie z przekazaną pracodawcy informacją, miała przebywać na zwolnieniu lekarskim. Pozwany zarzucił powódce zachowanie w pełni świadome i celowe poprzez fakt podjęcia dodatkowego zatrudnienia w okresie, w którym absolutnie nie mogła świadczyć pracy, w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy jest przypadkiem szczególnym i nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia ma obowiązek wskazać jakich ciężkich naruszeń swoich podstawowych obowiązków pracownik się dopuścił. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego wskazana przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista, a ponadto powinna uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r.). Kodeks pracy nie definiuje zarówno przesłanki ciężkości jak i naruszenia. Tym samym każdorazowo do oceny i decyzyjności pracodawcy będzie należało stwierdzenie na jakiej podstawie kończy stosunek pracy, z uwagi na element subiektywności.

W ocenie sądu, niewątpliwie powódka dopuściła się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych. Jej działanie było świadome i umyślne bowiem przebywając na zwolnieniu lekarskim, podjęła dodatkowe zatrudnienie w konkurencyjnym podmiocie względem swojego pracodawcy. Dodatkowym argumentem przemawiającym za uznaniem za prawdziwe stawianych powódce zarzutów było wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem. W świetle poczynionych ustaleń powódka w okresie zwolnienia lekarskiego świadczyła pracę w P. w L., a jej twierdzenia, iż tylko bywała tam u koleżanek nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym, w tym przede wszystkim pozostawały w sprzeczności z nagraniem, na którym uwidoczniła została, jak wykonywała pracę rejestratorki na rzecz konkurencji w czasie orzeczonej niezdolności do pracy, na analogicznym stanowisku.

Powódka w dniu rozwiązania z nią umowy o pracę była pracownikiem szczególnie chronionym. Żądanie przywrócenia do pracy wniesione przez osobę, która podlegała szczególnej ochronie w zatrudnieniu, co do zasady jest dla sądu wiążące. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy byłoby to sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (vide np. wyrok z 3 sierpnia 2011 r. I PK 30/11). Przywrócenie pracownika do pracy wywiera bowiem wpływ na sytuację całej społeczności pracowników danego zakładu pracy. Jest przez nich oceniane i z tego faktu wyprowadzają oni wnioski co do swojego postępowania w przyszłości oraz możliwości pracodawcy. Przywrócenie do pracy osoby naruszającej dyscyplinę pracy czy zasady obowiązujące w zakładzie pracy nie może powodować obniżenia dyscypliny pracy. Nie takie jest bowiem społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa powrotu do pracy. Przepis art. 8 k.p. daje też podstawę do całkowitego oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy, jeżeli wobec drastycznie nagannego zachowania się pracownika uwzględnienie jego żądania nawet w ograniczonym zakresie (zasądzenie odszkodowania) godziłoby w elementarne zasady przyzwoitości. Pogląd taki SN wyraził w wyroku z 10 marca 2005 r. (I PK 242/04). Podobnie wskazywał również w wyroku z 6 kwietnia 2006 r. (III PK 12/06) podnosząc, że oddalenie – na podstawie art. 8 k.p. – roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. Dodatkowo Sąd może uwzględnić roszczenie alternatywne w przypadku pracownika korzystającego ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy tylko, gdy można mu przypisać

naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które ma szczególnie drastyczny charakter i jest wyjątkowo naganne (art. 477¹ k.p.c. w zw. z art 8 k.p.), a pracownik dodatkowo swoim nagannym zachowaniem spowodował utratę zaufania pracodawcy (vide wyrok SN z dnia 3 września 2020 r. II PK 215/18).

Mając na względzie świadome naruszanie przez powódkę zasad współżycia społecznego w miejscu pracy, zagrożenie interesu pracodawcy, a także celowe działanie i brak lojalności względem pracodawcy Sąd uznał za niezasadne roszczenie o przywrócenie do pracy, a orzekł z przyczyn formalnych o odszkodowaniu w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 56 § 1 kodeksu pracy. W razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę pracownikowi przysługują dwa roszczenia: żądanie przywrócenia do pracy albo zasądzenia odpowiedniej kwoty odszkodowania. Jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a to zgłoszone przez niego okaże się nieuzasadnione, Sąd fakultatywnie uwzględnia inne roszczenie alternatywne. Tak stanowi art. 477¹ kpc. Cytowana regulacja dotyczy zatem sytuacji, gdy powództwo pracownika jest co do zasady uzasadnione, a jedynie wskazane przez niego żądanie jest w danym przypadku bezpodstawne, bo np. Jak w przypadku niniejszej sprawy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Komentowany przepis stanowi odstępstwo od generalnego zakazu wyrokowania co do przedmiotu nieobjętego żądaniem ani zasądzenia ponad zgłoszone roszczenie (wyrażonego w art. 321 k.p.c.). Przy czym, jak wskazano w „Komentarzu do Kodeksu postępowania cywilnego” pod red. A. Z. (wydanie trzecie, Warszawa 2008, wyd. C.H. BECK, s. 774), „Sąd nie ma obowiązku pouczenia o bezzasadności powództwa i możliwości skutecznego dochodzenia innych roszczeń, jeżeli powód jednoznacznie formułuje żądanie (zob. wyrok SN z 26 września 2000 r., sygn. akt I PKN 48/00). Z kolei w wyroku z 5 lipca 2002 r., sygn. akt I PKN 235/01, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że: „Przepis art. 477¹ par. 1 k.p.c., dopuszczający orzekanie ponad żądanie, nie może być rozumiany jako zezwalający na orzekanie wbrew żądaniu powoda”. Jeżeli sąd oddali powództwo o przywrócenie do pracy i – w miejsce tego żądania – zasądzi odszkodowanie, to tym samym dokonuje wyboru odpowiedniego roszczenia niejako „w zastępstwie” pracownika.

Sąd zważył, że świadome działanie powódki narażające interes pracodawcy, praca u konkurencji na stanowisku analogicznym jak u pozwanego, w okresie orzeczonej niezdolności do pracy właśnie na tym stanowisku przemawia, mimo okresu chronionego, za niecelowością przywracania do pracy. Dodatkowo powódka sama zeznała, że nosiła się z zamiarem odejścia z pracy, a została tam jedynie z uwagi na fakt, że okazało się że jest w ciąży. Nie przeszkodziło jej to jednak w świadczeniu pracy na tożsamym stanowisku u innego podmiotu. Działanie powódki pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Mając na względzie powyższe, uznając naruszenie przez pozwanego formalnych aspektów rozwiązania umowy o pracę Sąd orzekł na rzecz powódki odszkodowanie.

Konsekwencją oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy było oddalenie powództwa w zakresie dochodzonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje bowiem pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy (art. 57 § 1 i 2 k.p.).

Na marginesie należy wskazać, że zgodnie z art. 97 § 3 k.p.c. jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi, że Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności, w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Sąd miał na uwadze wysokość wynagrodzenia wskazanego w zaświadczeniu o wynagrodzeniu.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd orzekł jak w sentencji.