

Sygn. akt IV P 206/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 maja 2015 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Katarzyna Nawacka
Ławnicy:	Anna Butajło Marianna Kurowicka
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 23 kwietnia 2015 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa D. K.

przeciwko P. (...) w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

I. zasądza od pozwanej P. (...) w W. na rzecz powódki D. K. kwotę (...) tytułem odszkodowania;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty(...)

IV. obciąża pozwaną zapłatą na rzecz Skarbu Państwa (Kasy Sądu Rejonowego w Olsztynie) kwoty 500 (pięćset) złotych tytułem opłaty;

V. nie obciąża powódki kosztami procesu.

Sygn. akt. IV P 206/14

## UZASADNIENIE

Powódka D. K. - wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w strukturze P. (...), zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podała, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 17.07.1983r. na stanowisku asystenta (...) G.. Z dniem 10 kwietnia 2014r. rozwiązano z nią stosunek pracy w trybie natychmiastowym, z którym się nie zgadza.

Po pierwsze podniosła, iż nie zostało jej w dniu 10 kwietnia 2014r. skutecznie wręczone oświadczenie woli pozwanego o rozwiązaniu z nią stosunku pracy w trybie natychmiastowym.

Dodatkowo wskazała, że nie zgadza się z rozwiązaniem z nią stosunku pracy również z przyczyn formalnych - ze względu na istnienie ochrony jej osoby, na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Podnosiła też naruszenie przez pozwaną art. 52 ust. 2 kodeksu pracy tj. terminu miesięcznego do rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym.

Dodatkowo podała, iż powołany monitoring, na który powołuje się pozwany nie wskazuje, kiedy faktycznie była zamknięta placówka (...), w której powódka pracowała. Jak wskazała to – każdego dnia (...) (między godziną 15.15-15.20) - powódka z uwagi na zazwyczaj brak ludzi kodowała swoje miejsce pracy, by osoba obca tam się nie dostała i układała dokumenty, druki, reklamy na sali obsługi. Następnie zamykała o 15.30 placówkę i zaczynała sprzątać, co wykonywała w ramach dodatkowej umowy zlecenia.

W odpowiedzi na pozew pozwana P. (...) z siedzibą w W. - wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko podała, że przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, bez zachowania okresu wypowiedzenia, z winy pracownika było ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy w (...) (...) G., zlokalizowanej w miejscowości D., bez zgody przełożonego, przed godziną 15.30, tj. w dniach 24, 27, 28 lutego 2014r. oraz w dniach 04, 05, 06, 07 marca 2014r.

Pracodawca wskazał ponadto, że bezzasadny jest zarzut powódki, jakoby w dniu 10 kwietnia 2014r. nie zostało jej wręczone oświadczenie woli o rozwiązaniu z nią stosunku pracy w trybie natychmiastowym.

Faktycznie bowiem, w dniu 10 kwietnia 2014r. ok. godziny 16.30 powódka zadzwoniła do kontrolera (...) G. - D. W. (1) z informacją, że w dniach 11.04.2014r. i 14.04.2014r. prosi o urlop na żądanie. Kontroler poleciła, aby powódka przyszła do urzędu w celu złożenia tego wniosku. Na telefoniczną prośbę naczelnika kontroler weszła z powódką do gabinetu gdzie naczelnik, w obecności świadka poinformowała powódkę o treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz podała pismo do przeczytania i podpisania. Powódka odmówiła przyjęcia pisma.

Pozwana zaprzeczyła też twierdzeniu powódki, że termin miesięczny do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki nie został zachowany. Wniosek o rozwiązanie z powódką umowy o pracę - Dyrektora (...) - J. S. (1) wpłynął w dniu 19.03.2014r. do Centrum (...) w O. i od tej daty należało liczyć termin miesięczny dla rozwiązania umowy o pracę, przewidziany art. 52 § 2 k.p.

W odniesieniu do zarzutu – naruszenia ochrony związkowej – pracodawca wskazał, że pismem z dnia 28.03.2014r. pracodawca zawiadomił Związek o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką, na co otrzymał odmowę zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką, powołując się na ochronę, jakiej pracownik podlega na podstawie art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy o związkach zawodowych. Pozwana podnosi jednak, że odmowa wyrażenia zgody w tym przypadku nie znajduje uzasadnienia, i stanowi nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 kodeksu pracy.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka D. K. była zatrudniona u pozwanej od dnia 02.05.1983r. w oparciu o umowę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku asystenta (...) G., z miejscem pracy, określonym od dnia 08.08.2011r. - w placówkach (...), położonych na terenie miasta i gminy G.. Od 24.02.2014r., wykonywała ona swoje obowiązki w (...) G., zlokalizowanej w miejscowości D..

(dowód: świadectwo pracy k.22 część C, porozumienie z dnia 08.08.2011r. k. 141 część B akt osobowych)

Z zakresu czynności powódki wynikało, że do jej obowiązków należało m.in.: - dbałość o dobre imię i prestiż (...)

- rzetelne i sumienne wykonywanie powierzonych zadań,
- bieżące informowanie przełożonego o stanie prowadzonych spraw,
- ścisłe i terminowe rozliczanie się z powierzonych zadań,
- właściwa i efektywna organizacja pracy,
- przestrzeganie Regulaminu(...) oraz ustalonego w zakładzie pracy porządku i dyscypliny pracy oraz przepisów BHP, ochrony p. poż. i zabezpieczenia obiektu,
- realizacja wymagań bezpieczeństwa informacji,
- stałe podwyższanie swoich kwalifikacji zawodowych,

Nastawienie na współpracę z pozostałymi pracownikami(...) i kształtowanie właściwej atmosfery w miejscu pracy.

Zgodnie z aneksem Nr (...) do zakresu czynności powódki – zmieniono zapis z obowiązków ogólnych określonych w pkt 1, który otrzymał brzmienie – „dbałość o dobre imię i prestiż P. (...)”

(dowód: zakres czynności i obowiązków powódki k: 56-58; aneks nr (...) k: 59)

Zgodnie z § 7 ust. 1. Regulaminu Pracy P. (...), - pracownik ma obowiązek wykorzystywać czas pracy na pracę zawodową;

Zgodnie z ust. 3 pkt 1) Regulaminu Pracy P. (...) - pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać zasad i przepisów obowiązujących w (...), 2) przestrzegać ustalonego czasu pracy, 3) dbać o dobre imię (...) i chronić mienie. Ponadto zgodnie z § 9 ust. 1 pkt. 1 - do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy w szczególności działanie na niekorzyść (...), polegające na naruszeniu dobrego imienia (...) lub w inny sposób działanie na jej szkodę oraz opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, uchylanie się od wykonywania Pracy (pkt 16). Według z § 58 ust. 1. Regulaminu Pracy P. (...) - pracownik nie może opuszczać miejsca pracy podczas obowiązujących go godzin pracy bez wiedzy bezpośredniego przełożonego. W przypadku wyjścia z pracy w sprawach zawodowych lub osobistych, po uprzednim uzyskaniu zgody bezpośredniego przełożonego, pracownik jest obowiązany wpisać godzinę wyjścia i powrotu do książki ewidencji nieobecności w godzinach Pracy (ust.2).

(dowód: Zarządzenie Nr 4 Dyrektora (...) z dnia 10.01.2007r. w sprawie Regulaminu Pracy państwowego przedsiębiorstwa użyteczności publicznej(...) k: 75; Regulamin Pracy k: 76-106v; Zarządzenie Nr 31 z dnia 16 marca 2007 roku k: 107-108v; Aneks Do Regulaminu Pracy k: 109-114)

Powódka, była zatrudniona w równoważnym systemie czasu pracy (§ 32 Regulaminu pracy), z zachowaniem przeciętnie 40 godzin pracy na tydzień, w przyjętym w § 28 Regulaminu Pracy - trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. Z harmonogramu czasu pracy na miesiąc marzec 2014r., wynikało, iż w miesiącu marcu powódka, zgodnie z harmonogramem miała pracować codziennie w placówce od godziny 7.30 do 15.30., a naczelnik urzędu w godzinach od 7.00 do 15.00.

Czas pracy(...) G. w miejscowości D. został określony w Decyzji Nr (...) Dyrektora (...)w O. z dnia 13 grudnia 2013 roku w sprawie zmiany czasu pracy (...) G.. Zgodnie z § 1 Decyzji od dnia 16 grudnia 2013r. ustalono czas pracy (...)w miejscowości D. ul. (...):

1) W służbie zewnętrznej;

a) od poniedziałku do piątku, godz. 9.30-15.30

b) w soboty, niedziele i święta filia nieczynna;

2) W służbie wewnętrznej:

a) od poniedziałku do piątku godz. 9.30-15.30

b) w soboty, niedziele i święta filia nieczynna

Na drzwiach wejściowych do budynku (...) w D. znajdowała się też informacja dla klientów, że (...) ta czynna jest od poniedziałku do piątku w godzinach od 9.30 do 15.30.

(dowód: Decyzja nr (...) Dyrektora(...) w O. z dnia 13 grudnia 2013 roku w sprawie zmiany czasu pracy (...) G. k: 64; zdjęcia(...) D. nr 1 budynek (...) D. od strony drzwi wejściowych k: 68; zdjęcie nr 2 tabliczka informacyjna o godzinach otwarcia (...)P G., zamieszczona nad skrzynką na listy k: 69; zdjęcie nr 3- tabliczka informacyjna i skrzynka na listy k: 70; zdjęcie nr 4 - informacja o godzinach otwarcia (...) na drzwiach wejściowych do (...) k: 71; zdjęcie nr 5-zbliżenie tabliczki informacyjnej na drzwiach wejściowych k: 72, zdjęcie nr 6 lada oddzielająca część wewnętrzną od sali operacyjnej, miejsce załączania systemu monitoringu przy drzwiach pomiędzy częścią wewnętrzną a salą operacyjną, z lewej strony k: 73, zdjęcie nr 7 czujka w rogu sali operacyjnej k: 74)

Z notatki służbowej kontrolera (...) G., sporządzonej przez D. W. (1) z dnia 24.02.2014r. wynikało, że powódka D. K. została poinformowana o tym, że od godziny 7.30 do godziny 9.00 wykonywała czynności w (...) G. na ekspedycji, przy wpisywaniu przesyłek rejestrowanych, a następnie jechała z (...) (...) G. A. T. na (...) w D., która jest czynna w służbie wewnętrznej i zewnętrznej od 9.30 do 15.30. Faktycznie też taki system Pracy obowiązywał powódkę, która najpierw od godziny 07.30. do 09.00 świadczyła pracę w (...) w G., a następnie przemieszczała się do (...) P. w D..

(dowód: notatka służbowa kontrolera D. W. (1) z dnia 24.02.2014r. k.46; zeznania świadków: M. F. k: 150v-152v; D. W. (1) k: 152-152v; zeznania powódki k: 136v-137v, 227v-229v)

Naczelnik (...) G. - M. F. (1) powzięła w dniu 06.03.2014r. od anonimowego klienta informację o zamykaniu F. w D. przed godziną 15.30. Ponieważ (...)przebrała w ostatnim czasie różne przetargi na świadczenie usług - to pomyślała, że może firma konkurencyjna celowo sprawdziła placówkę po godzinie 15. W celu zweryfikowania uzyskanej informacji - w dniu 07.03.2014 roku - zadzwoniła do stacji monitoringu w O., na bazie której ustaliła, że (...) faktycznie była zamykana przed ustalonym czasem pracy. Następnie wysłałam maila do (...) P. w D. z informacją do powódki, aby bezwzględnie przestrzegala ona godzin pracy wyznaczonych w tej placówce tj. świadczyła pracę do godziny 15.30. W dniu 10.03.2014 roku - przyjęła wyjaśnienie ustne do protokołu od powódki w obecności K. M. - asystenta w/z kontrolera (...). Powódka tłumaczyła się wówczas brakiem wiedzy, że do godziny 15:30 powinna obsługiwać klientów. Kontroler (...) - D. W. (1) oświadczyła na piśmie, że powódka była poinformowana, że (...)w D. jest czynna w służbie wewnętrznej i zewnętrznej w godzinach 9:30-15:30. W dniu 11.03.2014 roku Naczelnik (...)w G. otrzymała ze (...) (...) w O. wydruk z monitoringu otwarcia i zamknięcia (...) w D., z którego wynikało, że(...) była zamykana przed ustalonym czasem.

Na podstawie szczegółowej analizy monitoringu (...) D. ustalono, że w dniach: 24.02, 27, 28.02 oraz w dniach od 04.03. do 07.03.2014r. w (...) była załączany alarm w godzinach:

- 24.02.2014r.: 15.06.20; 15.04,00

- 27.02.2014: 15.05.22; 15.03,00; 15.08,29; 15.06,00

- 28.04.2014:15.06,06;15.04,00

- 04.03.2014; 15.06.43; 15.05,00

- 05.03.2014: 14.59,46; 14.59,00

- 06.03.2014:15.04.47, 15.04,00

- 07.03.2014:15.03,59;15.02,00

Monitoring był załączany i wyłączany w 1 punkcie w budynku (odzwierciedlało to pierwszy czas), a po ok. 2-3 minutach rejestrowana była godzina dotarcia tego sygnału o zakodowaniu do Stacji (...) w O.. Zegar w O. (tj. w stacji (...)) i D. były to dwa różne zegary. Jedno z urządzeń było synchronizowane z zegarem firmy (...) (operatora firmy ochrony), która udostępniała swoją sieć (...), a ich nadajniki były teoretycznie raz na dobę synchronizowane. Drugi zegar w O. to był zegar, który zsynchronizowany był z zegarem (...) i stąd podczas rejestracji mogły być różnice (kilkuminutowe) pomiędzy czasem daty zdarzenia a datą otrzymania sygnału.

W placówce (...)w D. system alarmowy obejmował jedną czujkę, która była umieszczona na sali operacyjnej przy wejściu i obejmowała całą salę operacyjną. Druga czujka była na stanowisku asystenta, trzecia zamontowana była u (...), i czwarta zamontowana w pomieszczeniu socjalnym. Przy wejściu do placówki znajdowała się klawiatura systemu alarmowego i był tam zamontowany zamek(...), gdzie było wpisywane każdorazowo hasło i system był w taki sposób uzbrajany przy wejściu, analogicznie było z wyjściem. Po uzbrojeniu alarmu teoretycznie nie można było przebywać na terenie placówki (...) Jest to system bezprzewodowy, w systemie są zamontowane czujniki, które mają zamontowany system oszczędzania baterii. W praktyce - czujka taka uzbraja się około 5 min od czasu jej włączenia. Polega to na tym, że(...)

System(...) w placówce (...) w D. wymieniono ze względu na awarię czujki na sali operacyjnej. Uszkodzeniu uległo wejście pierwsze w centrali, która jest wejściem wymuszającym zwłokę w systemie alarmowym. (...)

(dowód: zeznania świadka M. F. k: 150v-152v, świadka J. B. k: 183v-184v, wydruk z monitoringu (...) D. za okres 24.02.2014-07.03.2014r. k: 65-66; wiadomość e-mailem z dnia 11.03.2014r. k.44; notatka k: 43; protokół ustnego przyjęcia oświadczenia k: 45; wydruk z monitoringu k: 47-48; zeznania J. S. k: 180v-182; zeznania R. G. k: 182v-183v; zeznania B. U. k: 224-225v)

Powódka wykonując swoje obowiązki w placówce (...) w D. - po godzinie 15.00 wydawała dokumenty (...) (miało to miejsce na ogół maksymalnie pomiędzy godziną 15:10 lub 15:15). Po wymianie przesyłek po godzinie 15, zgodnie z zakresem jej obowiązków miała ona w dalszym ciągu przyjmować wpłaty, z tym, że informować klientów, że realizacja tych wpłat nastąpi w dniu następnym. Faktycznie jednak powódka po tej godzinie nie obsługiwała już klientów, ponieważ włączała alarm w placówce i placówka była zamknięta dla interesantów, ona zaś opuszczała stanowisko swojej Pracy bez zgody przełożonego. Jeśli sporadycznie po godzinie 15.00 przychodził klient do placówki, a powódka była tam jeszcze obecna to informowała klientów, że grzecznościowo nada listy klienta(...) w G.. Każdego dnia - istniała możliwość, aby obsługiwać klientów po wydrukowaniu raportu i po wydaniu dokumentów(...)

Pracownik placówki wychodząc w godzinach pracy z pomieszczenia asystenta np. do toalety nie musiał włączać każdorazowo alarmu, a wystarczyło, że zamknął drzwi placówki na klucz. Jeśli nie było w placówce klientów, to w tym czasie powódka mogła na sali operacyjnej zmienić plakaty, dołożyć druki, co na ogół nie zajmowało jej wiele czasu tj. ok. 2-3 minuty. Mogła też przygotowywać prasę do zwrotu i to zajmowało jej ok. 1 minutę do 2. Pracownik, jak przygotowywał taką prasę do zwrotu, będąc na S. obsługi, to następnie musiał wejść na swoje stanowisko Pracy -(...)

(dowód: zeznania powódki k: 136v-137v, 227v-229v; częściowo zeznania świadka J. D. k: 137v-138v; zeznania M. F. k: 150v-152; zeznania D. W. k: 152-152v; częściowo zeznania P. G. k: 152v-153v)

System (...) w (...) D. podlegał konserwacji w dniu 10.02.2014r. Z protokołu nr (...) wynika, iż testy funkcjonalności wykazały, że system był sprawny.

(dowód: pismo naczelnika (...)G. do Dyrektora (...) z 21.03.2014r. k. 9 cz. C akt osobowych, zeznania świadków B. U. (2) k: 224-225v; świadka R. G. (2) k: 182v-183v; świadka S. K. k: 225v, protokół konserwacji nr (...) z 10.02.2014r. k: 123-124)

Po ww ustaleniach - Naczelnik(...) G. poinformowała osobę uprawnioną do złożenia wniosku o rozwiązanie umowy o pracę powódki tj. Dyrektora (...)w O. - J. S. (1), o stwierdzonym uchybieniu - pismem z dnia 11.03.2014r., które wpłynęło do Regionu (...) w O. dnia 14.03.2014r. W odpowiedzi na powyższe - pismem z dnia 19.03.2014r. Dyrektor (...) - J. S. (1) wystosował do Centrum (...) w O. wniosek o rozwiązanie umowy z powódką w trybie art. 52 kodeksu pracy. Wniosek wpłynął w dniu 19.03.2014r.

(dowód: wniosek (...) G. z dnia 11.03.2014r. z notatka z 11.03.2014r. k: 42-43; pismo Dyrektora (...) w O. z dnia 19.03.2014r. k: 41; pismo (...) z dnia 09.04.2014r. k: 51; zeznania świadka J. S. (1) k: 180v-182)

Zarząd (...) Związku Zawodowego (...) podjął w dniu 06.02.2014r. uchwałę, w której wskazał Członka Zarządu (...) (...) Związku Zawodowego (...) - D. K. jako osobę objętą ochroną, o której mowa w art.32 ust. 1 i 2 Ustawy o związkach zawodowych. Zarząd (...) zdecydował, że ochrona powyższa obowiązuje od dnia podpisania niniejszej uchwały do 30.06.2014. Pozwany został o powyższym poinformowany pismem z dnia 06.02.2014r.

(dowód: uchwała z dnia 06.02.2014r. oraz pismo z dnia 06.02.2014r. k: 10-11; zeznania świadka L. Ż. k: 138v-139)

Pismem z dnia 28.03.2014r. pracodawca zawiadomił (...) Związek Zawodowy (...) w O., iż na wniosek Dyrektora (...)w O. zamierza rozwiązać z D. K., zatrudnioną na stanowisku asystenta (...) G. umowę o pracę, zawartą w dniu 17.07.1983r. na czas nieokreślony bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na samowolnym opuszczaniu stanowiska pracy bez zgody przełożonego. Dyrektor Regionalnego Ośrodka Doradztwa (...) - nie zwracał się o zgodę na taki sposób rozwiązania stosunku pracy w stosunku do osoby objętej ochroną tj. powódki. Związek Zawodowy został zawiadomiony jedynie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką. Z treści zawiadomienia nie wynikało, że pracodawca chce uzyskać zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z powódką.

W odpowiedzi na pismo znak: (...) (...) z dnia 28.03.2014 roku w sprawie zawiadomienia o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z D. K. - Zarząd (...) Związku Zawodowego (...) poinformował, że D. K. jest pracownikiem, podlegającym ochronie, zgodnie z Ustawą o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 roku i nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę, uważając przedstawiony zamiar rozwiązania umowy o pracę za niezasadny.

W uzasadnieniu wskazano, że:

- pracownik podlega ochronie zgodnie z ustawą o związkach zawodowych;
- związek posiada również informację, z której wynika, że Naczelnik (...) G. w dniu 06.03.2014 pracował w godz. 7-15, zgodnie z ewidencją czasu pracy, budzi zatem wątpliwość podana informacja, że odebrał on telefon o zamknięciu(...)przed czasem i od kogo, (klientom poczty nie są znane numery tel. komórkowych, chyba, że tym klientem była osoba dobrze znana Naczelnikowi (...)), a zatem ma prawo domniemać, że była to prowokacja;
- stwierdzenie zamknięcia urzędu przez pracownika przed godz. 15.30 jest nieprecyzyjne, ponieważ analiza monitoringu nie posiada odpowiedniego certyfikatu, który stwierdzałby, że jest on wykładnią czasu obowiązującego w Polsce, nie można również wykluczyć, że monitoring ma nieprawidłowo ustawioną godzinę.

W piśmie tym wskazano też, że jeżeli pracodawca jest w posiadaniu odpowiednich certyfikatów dla tego urządzenia to należy je dostarczyć, żeby można było posłużyć się czasem wykazywanym w monitoringu, jako podstawy do rozliczania czasu pracy pracownika.

W piśmie z dnia 14.04.2014r. - Zarząd(...) Związku Zawodowego (...) w O., w związku z otrzymanym pismem (...) w O. (...) (...) 28.03.2014 roku w sprawie zawiadomienia o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z D. K.

członka Zarządu (...) wyraził głębokie zaniepokojenie oraz stanowczo protestował przeciwko takim działaniom strony pracodawcy, domagając się rzetelnego wyjaśnienia i rozwiązania sprawy, która w jego ocenie została przeprowadzona z premedytacją w złej wierze po stronie bezpośredniego przełożonego w atmosferze ataku na członka Zarządu Związku Zawodowego. W piśmie tym wskazano, że zarzuty przedstawione, w skierowanym piśmie zostały dowolnie zinterpretowane przez stronę pracodawcy, mające w swym zamiarze od samego początku rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, a więc zostały skonstruowane w złej wierze bez wnikliwego zbadania sprawy ze strony przełożonych pracownika, wnioskującego o jego ukaranie w tak krzywdzący sposób.

(dowód: pismo pozwanego z dnia 28 marca 2014r. k: 50, pismo związków zawodowych z dnia 14.04.2014r. k: 6-7, z dnia 02.04.2014r. k: 8-8v; zeznania świadka L. Ż. (2) k: 138v-139)

Po uzyskaniu stanowiska Międzyzakładowego (...) Związku Zawodowego (...)z siedzibą w O. w sprawie zamiaru rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z powódką w trybie art. 52 k.p. (pismo z dnia 02.04.2014r., będące odpowiedzią na pismo pracodawcy z dnia 28.03.2014r.), pełnomocnik pracodawcy ds. czynności z zakresu prawa pracy, Menadżer Ośrodka (...) w O. - I. R. (1) podjęła, na wniosek Dyrektora Regionu Sieci w O. z dnia 19.03.2014r. oraz z dnia 09.04.2014r. decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

(dowód: pismo (...)K-113/2014r.z dnia 28.03.2014r. k: 50; pismo (...) 01/04/2014 z dnia 2.04.2014r. k: 8-8v; zeznania świadka I. R. k: 179-180)

Pismo Dyrektora (...) – J. S. (1) z dnia 19.03.2014r. wpłynęło do Centrum (...) w O. dnia 19.03.2014r. i od tej daty w terminie miesięcznym pracodawca rozwiązał umowy o pracę z powódką.

(dowód: zeznania świadków: J. S. (1) k: 180v-182; I. R. (3) k: 179-180, pełnomocnictwo do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy dla I. R. (1) z dnia 01.04.2014r. k: 63-63v; uchwała (...)

W dniu 10.04.2014r. ok. godziny 16.30 powódka zadzwoniła do kontrolera(...) G. - D. W. (1) z informacją, że w dniach 11.04.2014r. i 14.04.2014r. prosi o udzielenie jej urlopu na żądanie. Kontroler poleciła, aby powódka przyszła do urzędu w celu złożenia wniosku na piśmie. Na telefoniczną prośbę naczelnika kontroler weszła z powódką do gabinetu, gdzie naczelnik (...), w obecności świadka poinformowała powódkę o treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz podała pismo do przeczytania i podpisania. Powódka odmówiła przyjęcia tego pisma i opuściła pomieszczenie. Na okoliczność przebiegu zdarzenia naczelnik(...) sporządziła notatkę służbową z dnia 11.04.2014r., podpisaną przez naczelnika i kontrolera oraz dokonała adnotacji na piśmie pracodawcy z 10.04.2014r. o treści: „Odczytano Pani D. K. w obecności świadka Pani D. W. (1)- kontrolera (...). Pracownik odmówił podpisania rozwiązania umowy o pracę. Informując że już w dniu dzisiejszym nie pracuje”.

(dowód: oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia k.52; notatka z dnia 11.04.2014r. k.21 cz. C akt. Osobowych; zeznania świadków: M. F. k: 150v-152; D. W. k: 152-152v, nagranie z monitoringu (...) G. z dnia 10.04.2014r. k: 177a)

Po tym zdarzeniu, powódka skontaktowała się z przewodniczącym związków zawodowych i w dniu 16.04.2014r. na swoją prośbę otrzymała z komórki kadrowej - kserokopię oświadczenia pracodawcy z dnia 10.04.2014r. o rozwiązaniu z nią umowy o pracę.

(dowód: pokwitowanie odbioru kserokopii pisma z 10.04.2014r. k. 9)

Przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, bez zachowania okresu wypowiedzenia, z winy pracownika było ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy we (...) (...) G., zlokalizowanej w miejscowości D., bez zgody przełożonego.

W uzasadnieniu wskazano, że w dniu 6.03.2014r. w godz. -południowych do Naczelnika (...) G. zadzwonił klient P. (...) z informacją o zamknięciu (...) (...)P D. przed godz. 15.30. (F. U. w D. jest czynna w godz. 9.30 - 15.30). Po

analizie monitoringu otwarcia i zamknięcia (...) ustalono, że kilkakrotnie w okresie pracy powódki w (...) w D. tj. dniach 24, 27 i 28.02.2014r. oraz w dniach od 04.03.2014r. do 07.03.2014r. (...) zamykana była przez powódkę przed ustaloną godziną urzędowania tj. przed godz. 15.30. Tego rodzaju zachowanie stanowiło, zdaniem pozwanej uzasadnioną przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę, w opisanym powyżej trybie.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę k: 52)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Po pierwsze wskazać należy, że powódka kwestionowała - skuteczne doręczenie jej rozwiązania stosunku pracy w dniu 10 kwietnia 2014r., starając się wykazać, że w tym dniu - żadnego pisma nie otrzymała od (...), ani też nie próbowano jej wręczyć czy też odczytać żadnego pisma. Tego dnia podczas spotkania z jej przełożoną - rozmowa dotyczyła jedynie jej wniosku o urlop na żądanie i ostatecznie odmowie jego udzielenia.

Mając jednak na uwadze, zeznania świadka M. F. (3) i D. W. (1) - uznać należy, iż sporne wypowiedzenie zostało powódce wręczone skutecznie w tym dniu.

Jak wynika bowiem z zeznań świadka M. F. to: „w obecności pani W. odczytała wypowiedzenie o pracę”. Z jej relacji wynikało, że odczytała przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę, chciała wręczyć rozwiązanie umowy, ale powódka wyszła z gabinetu. Wówczas Kierownik (...) poprosiła W. W., żeby ta podpisała pismo, na odwrocie którego to wypowiedzenia zostało napisane, co zostało dokładnie odczytane powódce. Potwierdziła to świadek D. W., która zeznała, że: „pani naczelnik powiedziała to, co było na wypowiedzeniu (...) Powódka powiedziała, że nie chce, odwróciła się i poszła (...)”.

To, że powódka nie przyjęła tego pisma i opuściła pomieszczenie, nie oznacza, że nie doszło do skutecznego doręczenia jej rozwiązania umowy o pracę. Powódka miała bowiem pełną możliwość zarówno przyjęcia przedmiotowego pisma w dniu 10 kwietnia 2014r., jak również zapoznania się z jego treścią. Poza tym – po tym zdarzeniu powódka skontaktowała się z przewodniczącym związków zawodowych, od którego dowiedziała się, że „szykują dla niej art. 52 i jak przyznała - 11 kwietnia nie byłam w stanie iść do pracy” właśnie z tego powodu. Co więcej, w dniu 16.04.2014r. na swoją prośbę otrzymała ona z komórki kadrowej - kserokopię oświadczenia pracodawcy z dnia 10.04.2014r. o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, dlatego też najpóźniej w tym dniu zapoznała z treścią tego pisma.

Faktem zatem jest, że powódka w dniu 10.04.2014r. odmówiła zarówno przyjęcia, jak i zapoznania się z tym pismem, nie mniej jednak brak jest podstaw prawnych aby uznać, że rozwiązanie to nie zostało jej skutecznie doręczone i nie wywołuje skutków prawnych.

Zgodnie bowiem z ugruntowanym orzecnictwem Sądu Najwyższego - „Oświadczenie woli zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę (bez wypowiedzenia) jest złożone pracownikowi z chwilą, gdy doszło do niego w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią, chociaż tego nie uczynił” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1995 sygn. akt I PR 2/95).

Co więcej – „Złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę ma miejsce także, gdy pracownik mając realną możliwość zapoznania się z jego treścią, z własnej woli tego nie zrobił” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 1996 sygn. akt I PK 36/96).

Niezasadny jest również zarzut powódki, dotyczący naruszenia przez pozwaną art. 52 ust. 2 kodeksu pracy tj. terminu miesięcznego do rozwiązania z nią umowy w trybie natychmiastowym.

Jak wynika bowiem z zeznań Naczelnika (...) G. – M. F. to poinformowała ona osobę uprawnioną do złożenia wniosku o rozwiązanie umowy o pracę powódki tj. Dyrektora (...) w O. - J. S. (1), o stwierdzonym uchybieniu pismem z dnia 11.03.2014r., które wpłynęło do (...)w O. dnia 14.03.2014r. W konsekwencji - pismem z dnia 19.03.2014r. Dyrektor(...)- J. S. (1) wystosował do Centrum (...) w O. wniosek o rozwiązanie umowy z powódką w trybie art. 52 kodeksu pracy,



który wpłynął w dniu 19.03.2014r. Następnie - Menadżer Ośrodka (...) w O. - I. R. (1) podjęła, na wniosek Dyrektora (...) w O. z dnia 19.03.2014r. decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Tym samym – od dnia 19.03.2014r. należało liczyć termin miesięczny dla rozwiązania umowy o pracę przewidziany art. 52 § 2 k.p., który pracodawca zachował.

Kolejna kwestia, dotyczyła przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę, bez zachowania okresu wypowiedzenia, z winy pracownika a mianowicie ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy w (...) (...) G., zlokalizowanej w miejscowości D., bez zgody przełożonego, przed godziną 15.30, w dniach 24, 27, 28 lutego 2014r. oraz w dniach 04, 05, 06, 07 marca 2014r.

Spór między stronami sprowadzał się bowiem do ustalenia kwestii, czy pomimo tego, że powódka podlegała ochronie związkowej przed rozwiązaniem umowy o pracę, to zachodziły przesłanki do rozwiązania z nią umowy o pracę, przedstawione w piśmie z dnia 10.04.2014r.

Po pierwsze wskazać należy, że zgodnie z art. 100 § 2 kodeksu pracy - pracownik jest obowiązany w szczególności: przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (...). Zgodnie zaś z obowiązującym u pozwanej Regulaminem Pracy (§ 7ust. 1) - pracownik ma obowiązek wykorzystywać czas pracy na pracę zawodową, przestrzegać ustalonego czasu pracy, dbać o dobre imię (...) i chronić mienie (§ 3). Co więcej - zgodnie z § 9 ust. 1 pkt. 1 Regulaminu Pracy - do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy w szczególności działanie na niekorzyść (...), polegające na naruszeniu dobrego imienia (...), lub w inny sposób działanie na jej szkodę oraz opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, uchylanie się od wykonywania Pracy (pkt. 16), zaś pracownik nie może opuszczać miejsca pracy, podczas obowiązujących go godzin pracy bez wiedzy bezpośredniego przełożonego.

Podkreślić należy, że bezspornym w niniejszej sprawie są ustalenia, wynikające ze szczegółowej analizy monitoringu (...) D., z których to wynikało, że w dniach: 24.02, 27, 28.02 oraz w dniach od 04.03. do 07.03.2014r. w (...) był załączany alarm w następujących godzinach:

- 24.02.2014r.: 15.06.20; 15.04,00

- 27.02.2014: 15.05.22; 15.03,00; 15.08,29; 15.06,00

- 28.04.2014:15.06,06;15.04,00

- 04.03.2014; 15.06.43; 15.05,00

- 05.03.2014: 14.59,46; 14.59,00

- 06.03.2014:15.04.47, 15.04,00

- 07.03.2014:15.03,59;15.02,00.

Istotnym też jest, że (...) D. była w tym okresie obsługiwana tylko przez powódkę, a jej nieobecność w pracy uniemożliwiła klientom (...), w dniach ww wymienionych - skorzystanie z usług(...)po godzinie 15.00, mimo informacji dla klienta, że (...) ta jest czynna do godziny 15.30.

Powódka jednak starała się po pierwsze wykazać, że pomimo załączania alarmu w placówce, ona była tam obecna i nie opuszczała swojego miejsca pracy przed godziną 15.30.

Początkowo twierdziła ona, że zarzut wskazany w zwolnieniu dyscyplinarnym nie jest zgodny z prawdą, ponieważ nie zamykała ona wcześniej (...). W dalszej części swoich zeznań podawała już, że w związku z tym, że o godzinie 15.10 następowała wymiana dokumentów(...), to nie mogła ona już po tej godzinie obsługiwać klientów. Z jej relacji wynikało, że o godzinie 15:03 włączała alarm, tłumacząc to tym, że np. wychodziła do łazienki. Podawała, że musiała

ona pokonać salę, gdzie obsługuje się klienta i jakby nie włączyła alarmu i klient by się dostał do środka, kiedy ona byłaby w łazience, to klient mógłby wejść na stanowisko (...) Wychodząc do łazienki, włączała zatem alarm, poruszała się po terenie(...) i jak twierdziła, to dopiero, jak wchodziła na stanowisko swojej pracy - to wówczas włączał się alarm. Z jej zeznań wynikało, że gdyby klient wszedł do siedziby (...), to jak twierdziła - rozkodowałaby swoje stanowisko pracy po jego wejściu. Co więcej twierdziła ona, że później tj. po godzinie 15.30. sprzątała urząd (na podstawie odrębnie zawartej umowy) oraz, że alarm załączała 30 min przed zakończeniem pracy dla bezpieczeństwa,(...)

Sąd nie podzielił jednak jej zeznań w tym zakresie, albowiem były one zupełnie nielogiczne i sprzeczne co do istotnych szczegółów.

Logicznym bowiem jest zachowanie polegające na tym, że pracownik koduje system alarmowy w budynku i wtedy opuszcza miejsce pracy. Po co bowiem załączać system alarmowy, kiedy pracownik jest w środku, tym bardziej, że istnieje możliwość zamknięcia drzwi placówki na klucz od wewnątrz, w razie potrzeby skorzystania np. z toalety. Potwierdziła tą okoliczność świadek D. W., która przyznała, że jak wychodziła do łazienki, to zamykała kluczem drzwi na salę operacyjną przed poczekalnią, właśnie dlatego, żeby żaden klient nie wszedł do środka, nie włączała natomiast alarmu. Świadek J. S. przyznał też, że nie spotkał się z czymś takim, żeby było zabrajane stanowisko pracy przy wyjściu do łazienki pracownika w ciągu dnia. Tym bardziej było to nielogiczne, skoro zgodnie z zasadami działania zamontowanego w placówce systemu alarmowego - jeżeli ktoś ruszał się po obiekcie i czujki były naruszane przez 3 minuty - to mimo tego, że system był zazbrojony, to nie wywoływany był alarm, ponieważ czujka musiała mieć spokój (brak ruchu) przez 3 minuty. Jak przyznał świadek R. G. - to mając na uwadze rozkład pomieszczeń w placówce, w której pracowała powódka - to włączenie alarmu nie miało sensu podczas wyjścia pracownika do toalety, bo w 3 minut system i tak by się nie załączył.

Istotnym również jest, co potwierdziła świadek M. F., że włączenie monitoringu jest jednoznaczne z zamknięciem (...) Powódka natomiast miała obsługiwać klientów do godziny 15:30 i nie mogła wychodzić z tego pomieszczenia(...)

Zupełnie nielogiczne były też twierdzenia powódki, że po zakodowaniu alarmu zajmowała się ona na sali operacyjnej zmienianiem plakatów czy dokładaniem druków.

Po pierwsze, jak wynikało z zeznań świadka M. F. – czynności te zajmowały średnio - 2-3 minuty, a poza tym co istotne, to skoro pracownik przygotowuje prasę do zwrotu, to następnie musi wejść na swoje stanowisko pracy, natomiast gdy powódka załączyła system alarmowy i chciałaby wtedy wejść na swoje stanowisko pracy, to musiałaby go ponownie wyłączyć, by zanieść prasę na swoje stanowisko. Świadek J. S. potwierdził, że po załączeniu alarmu na stanowisku pracy powódki - nie mogła ona wykonywać pracy. Mogła przebywać jedynie na sali operacyjnej, ale skoro poukładanie gazet do zwrotu zajmowało jej ok. 2 minut, to zupełnie nielogiczne jest, po co miałaby tam spędzać czas do godziny 15.30., skoro nie było takiej potrzeby. Zresztą poukładaniem gazet mogła ona zajmować się w czasie pracy, tym bardziej, że w danej placówce nie było nadmiaru klientów. Świadek również zeznał, że pozbawione było sensu takie zachowanie pracownika, który blokuje system i wychodzi na salę operacyjną w bliżej nie określonym celu. Okoliczności te potwierdził również świadek B. U. (2), który również przyznał, że nie spotkał się nigdy, żeby ktokolwiek załączał system i pozostawał w pracy.

Co więcej - świadek I. R. także przyznała, że na podstawie wyjaśnień powódki, i po konsultacjach z dyrektorem jednostki – załączanie alarmu o określonych godzinach - zinterpretowała jako opuszczenie przez powódkę jednostki, bo jak przyznała „włączenie alarmu następuje po opuszczeniu budynku przez pracowników”. Zakodowanie alarmu jest bowiem jednoznaczne z tym, że nie mogą się dostać do placówki klienci i nie można ich obsłużyć.

Istotnym również jest, co potwierdziła świadek I. R., że z punktu widzenia pracodawcy niedopuszczalnym jest wcześniejsze zamknięcie punktu, przede wszystkim dlatego, że ograniczony dostęp klienta do placówek wpływa bardzo źle na wizerunek pracodawcy, wpływa na niższy przychód jednostki i w zasadzie całej firmy. Uniemożliwienie wysłania korespondencji przez klienta wpływa bowiem negatywnie na wizerunek (...), a klient może ostatecznie pójść do konkurencji. Okoliczność tą potwierdził również świadek J. S., który przyznał,(...)- nie można dopuścić do takiej sytuacji, żeby ktokolwiek z pracowników opuszczał miejsce pracy przed zamknięciem, skoro jest informacja dla

klienta, w których godzinach (...) jest faktycznie otwarta. Grozi to bowiem utratą wizerunku. Co więcej - jeżeli urząd jest zamknięty wcześniej, niż wynika to z określonych godzin otwarcia, to dyskwalifikuje to branie udziału (...) w takim przetargu, i w konsekwencji to jest strata kilku lub kilkunastu milionów złotych dla firmy. Tym samym - powódka swoim postępowaniem naraziła (...) na utratę zaufania klientów, (...)

Sąd podzielił zeznania wyżej wskazanych świadków, albowiem były one logiczne, zgodne i spójne co do istotnych szczegółów.

Powódka twierdziła w dalszej kolejności, że miejsce pracy w D., tj. (...) opuszczała o godzinie 16:20, bo o godzinie 16:27 - miała autobus, „z którego naczelnik ją rozliczała, bo przedkładała delegacje”, nie mniej jednak nie wykazała ona tej okoliczności za pomocą jakichkolwiek dokumentów. Samo twierdzenie strony nie może natomiast potwierdzać okoliczności, która nie znajduje potwierdzenia w zebranych materiałach dowodowych.

Co więcej, powódka starała się wykazać, że najważniejsza czujka na (...), gdzie po godzinie 15:30 wykonywała swoje czynności do dnia następnego - była zepsuta. Nie mniej jednak powódka nie wiedziała o tym, że czujka ta nie wysyła sygnału do centrali, a poza tym, jak zeznał świadek R. G. to nieprawidłowość ta polegała na tym, że w momencie włamania czujki zadziałałaby, ale nie byłoby reakcji ze strony centrali. Z tym, że pozostałe czujki jako sprawne wywołałyby alarm. Tym samym twierdzenia powódki, dlaczego wcześniej miałyby załączać alarm, ale nie opuszczać stanowiska pracy i przebywać w placówce, w ocenie Sądu nie zasługują na uwzględnienie. Nie znajduje też potwierdzenia ewentualna nieprawidłowość co do synchronizacji zegarów z systemu w placówce i centrum monitorowania w O.. Jak wynika bowiem z zeznań świadków R. G. (2) i B. U. (2) - to gdyby faktycznie zegar miał odzwierciedlać błędną godzinę i po przestawieniu się zegara np. wskazałby 15 godziny zamiast 15:30, to następnego dnia zegar ten nie mógłby się zreperować sam i wskazywałby następnego dnia znowu błędną godzinę. Jak wynika natomiast z analizy monitoringu to w innych dniach godziny kodowania alarmu następowały po godzinie 15.30. Z zeznań B. U. jasno wynikało, że to był właściwy czas, skoro występowała różnica między jednym zegarem, a drugim około minuty.

Nie mniej jednak, na gruncie niniejszej sprawy - z przyczyn formalnych ze względu na istnienie ochrony osoby powódki - na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych - rozwiązanie z powódką umowy o pracę było bezprawne, albowiem pozwana spółka nie uzyskała stosownej zgody ze strony właściwego statutowo organu organizacji związkowej na rozwiązanie z nią stosunku pracy.

Stosunek pracy z powódką mógł być rozwiązany jedynie za zgodą związków zawodowych, a takiej nie było, zaś pozwany nawet nie zwracał się do związków zawodowych o taką zgodę. Zawiadomił jedynie związki o zamiarze rozwiązania z powódką stosunku pracy, a nie zwracał się o zgodę na taki sposób rozwiązania stosunku pracy w stosunku do osoby objętej ochroną.

Wobec powyższego pozwany rozwiązując z powódką stosunek pracy ewidentnie naruszył art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Zgodnie zaś z art. 56. § 1 kp - 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. Zgodnie z § 2 - przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Zgodnie zaś art. 45 § 2 kp - można nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Zasada ta nie ma jednakże do zastosowania do pracowników szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, w tym także do pracowników chronionych jako działacze związkowi.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego „tylko wyjątkowo naganne zachowanie pracownika, udowodnione przez pracodawcę, może stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu

na sprzeczność żądania ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego” [por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r. w sprawie o sygn. I PKN 393/2000, publ. OSNP 2003/5 poz. 121]. „W przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych - sąd jest uprawniony do zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy (art. 477 (1) § 2 kpc w związku z art. 8 kp). Z ustawowych gwarancji wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy nie powinien korzystać ten działacz związkowy, któremu można zarzucić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i nadużywanie funkcji związkowej dla ochrony przed uzasadnionymi sankcjami prawa pracy.” [tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie o sygn. I PKN 689/2001.

Na gruncie niniejszej sprawy, w ocenie Sądu ewidentnym jest, że zachowanie powódki – było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków, a dodatkowo powódka swoim postępowaniem naraziła (...) na utratę zaufania klientów, co w pełni uzasadniało rozwiązanie z nią stosunku pracy w trybie art. 52 kp.

Co więcej zachowanie to nie miało charakteru jednostkowego, wyjątkowego, a wręcz przeciwnie u powódki w analizowanym okresie zachowania te powtarzały się 6 - krotnie tj. w konkretnych dniach wcześniej opuszczała ona miejsca pracy, zarówno w miesiącu lutym i marcu 2014r.

W sytuacji, gdy zachowanie pracownika stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych żądanie przywrócenia do pracy powinno być ocenione jako nadużycie prawa (por. wyrok.SN z 26 czerwca 1998r., I PKN 215/98 ,OSNAPiUS 1999 br 14, poz. 461).

W tym stanie rzeczy, Sąd w oparciu o art. 477[1] k.p.c. i art. 8 k.p. w miejsce żądania powódki o przywrócenie jej do pracy zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości równej wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia [art. 47[1] k.p.], oddalając roszczenie o przywrócenie do pracy.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p. Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty zasądzzonego odszkodowania odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powódki.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.

SSR K. Nawacka