

Sygn. akt VI P 209/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2016 r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Beata Young
Ławnicy:	Sabina Drozdowska, Hanna Gozdek
Protokolant:	protokolant sądowy Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 12 lutego 2016 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa P. S.

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

o odszkodowanie, wynagrodzenie, wydanie świadectwa pracy, uchylenie kary porządkowej, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, sprostowanie świadectwa pracy

I. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w G. na rzecz powoda P. S. kwotę 7200 zł (siedem tysięcy dwieście złotych 00/100) netto tytułem odszkodowania

II. uchyła karę nagany nałożoną na powoda pismem z dnia 02.03.2015r.

III. w pozostałym zakresie postępowanie umarza

IV. zasądza od pozwanego na rzecz powoda 164,88 zł (sto sześćdziesiąt cztery złote 88/100) tytułem zwrotu kosztów mediacji

V. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 390zł (trzysta dziewięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu od której powód był zwolniony z mocy ustawy

VI. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności pkt I do kwoty 3.527,33 zł. (trzy tysiące pięćset dwadzieścia siedem złotych 33/100)

Sygn. akt VI P 209/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 23 marca 2015r. powód P. S. wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwanym (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w okresie od dnia 1 października 2014r. do dnia 13 listopada 2014r., o uchylenie kary nagany, zasądzenie od pozwanego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez

wypowiedzenia, zasądzenie od pozwanego zaległego wynagrodzenia za miesiąc luty 2015r., wydanie świadectwa pracy oraz nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu wskazał, że został zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 14 listopada 2014r. Faktycznie pracę zaczął wykonywać już w dniu 1 października 2014r. Za okres od dnia 1 października 2014r. do dnia 13 listopada 2014r. nie otrzymał umowy o pracę, co pozbawiło go świadczeń w postaci urlopu wypoczynkowego bądź ekwiwalentu z tytułu niewykorzystanego urlopu. Pismem z dnia 2 marca 2015r. pozwany nałożył na niego karę porządkową w postaci nagany, z tego powodu, że w dniach 16, 17 i 23 stycznia 2015r. w sposób nieprawidłowy oznaczył swoją obecność w pracy. Podniósł, że zarzut z punktu 2 kary nagany dotyczący niedostarczenia dowodu obecności na badaniach lekarskich - sytuacja ta nie miałaby miejsca, gdyby pozwany skierował go na badania wstępne przed rozpoczęciem pracy, a nie w trakcie jej wykonywania. Zarzucił, że pozwany w dniu podpisania umowy o pracę nie przekazał mu zakresu obowiązków. Nie został poinformowany również o tym, aby do jego obowiązków należała konserwacja sprzętu. Wniósł odwołanie od nałożonej kary nagany, jednakże nie zostało ono uwzględnione przez pracodawcę. Swoje obowiązki wykonywał rzetelnie, co przyczyniło się do powstania wymiernych korzyści po stronie pozwanego.

W piśmie z dnia 31 marca 2015r. (k. 11) powód sprecyzował żądanie pozwu wskazując, że domaga się zasądzenia od pozwanego kwoty 7.200 zł tytułem odszkodowania, zasądzenia kwoty 2.400 zł tytułem zaległego wynagrodzenia, zasądzenia kwoty 1.560 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie, że umowa o pracę rozwiązała się na mocy porozumienia stron.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

W uzasadnieniu przyznał, że powód zatrudniony był na stanowisku kucharza od dnia 1 października 2014r. W jego ocenie nałożenie kary porządkowej na powoda oraz rozwiązanie z nim stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia było uzasadnione, ponieważ powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na rozprawie w dniu 7 sierpnia 2015r. powód sprecyzował żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie od pozwanego ekwiwalentu za 12 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w kwocie 1.410 zł.

Na rozprawie w dniu 9 września 2015r. powód cofnął żądanie pozwu w przedmiocie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Podtrzymał żądanie o sprostowanie świadectwa pracy, o odszkodowanie za niesłuszne rozwiązanie z nim stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz o uchylenie kary nagany.

Na rozprawie w dniu 12 lutego 2016r. powód wniósł o uchylenie kary nagany oraz o odszkodowanie w kwocie 7 200 zł netto, zaś pozwany wniósł o oddalenie powództwa. k. 103

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 14 listopada 2014r. powód P. S. i pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. zawarli pisemną umowę o pracę. Powód został zatrudniony na czas określony do dnia 4 listopada 2015r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku kucharza.

Dowód:

-umowa o pracę z dnia 14.11.2014r., k. 1 Części B akt osobowych powoda

Powód P. S. rzeczywiście świadczył na rzecz pozwanego pracę od dnia 1 października 2014r. Powód przychodząc do pracy miał obowiązek zalogować się do systemu przy użyciu karty magnetycznej. Powód często prosił innych pracowników, aby go zalogowali i wylogowali z systemu, ponieważ miał trudności w sprawniej obsłudze komputera. Pracownikom w pozwanym zakładzie pracy zdarzało się czasem zapomnieć zalogować do systemu bądź się z niego

wylogować. Gdy pracownik zapomniał użyć karty magnetycznej wówczas następnego dnia sytuacja była wyjaśniana z przełożonym. Pracownicy informowali o tym Z. B. bądź K. K.. Pozwany nie czynił pracownikom zarzutów w sytuacji, gdy zapomnieli oni użyć karty magnetycznej.

Dowód:

-zeznania powoda P. S., k. 90-92 (czas : 00:01:58 - 00:29:13), k. 104-106 (czas : 00:13:33 - 00:33:29)

-zeznania świadka M. N., k. 92-93 (czas : 00:31:14 - 00:44:06)

-zeznania świadka M. Ł., k. 93-94 (czas : 00:44:06 - 00:50:54)

W ramach powierzonych obowiązków służbowych powód przygotowywał i wydawał posiłki. Robił specyfikacje ze wskazaniem, jakie produkty miał kupić manager. Nie posiadał zakresu obowiązków na piśmie .

Dowód:

-zeznania powoda P. S., k. 90-92 (czas : 00:01:58-00:29:13), k. 104-106 (czas : 00:13:33 - 00:33:29)

W dniu 31 grudnia 2014r. powód złożył wniosek o udzielenie dnia opieki nad synem w dniu 31 grudnia 2014r.

Dowód:

-wniosek o urlop z dnia 31.12.2014r. w aktach osobowych powoda

Dzień 31 grudnia 2014r. był dla powoda dniem wolnym od pracy. W godzinach porannych tego dnia powód jednak stawiał się w miejscu pracy z poczucia obowiązku celem przygotowania menu sylwestrowego dla 30 gości. Wśród produktów zabrakło krakersów i sera pleśniowego. W związku z brakiem produktów powód nie przygotował sera pleśniowego z orzechami na krakersach. W zamian przygotował barszcz czerwony.

Dowód:

-zeznania powoda P. S., k. 90-92 (czas : 00:01:58-00:29:13), k. 104-106 (czas : 00:13:33 - 00:33:29)

-zeznania świadka M. N., k. 92-93 (czas : 00:31:14 - 00:44:06)

Do obowiązków powoda nie należało odkurzanie parownika. Naprawy urządzeń należały do kompetencji konserwatora.

Dowód:

-zeznania powoda P. S., k. 90-92 (czas : 00:01:58-00:29:13), k. 104-106 (czas : 00:13:33 - 00:33:29)

-zeznania świadka M. N., k. 92-93 (czas : 00:31:14 - 00:44:06)

W styczniu 2015r. powód na swój wniosek został skierowany przez pozwanego do wykonania badań lekarskich, gdyż pozwany sam powoda na badania nie skierował. Powód otrzymał od pozwanego kartkę z adresem placówki, do której miał się udać celem wykonania badań. Na polecenie pracodawcy w dniu 19 stycznia 2015r. udał się do (...) w G. - W.. Na miejscu otrzymał informację, że w placówce tej nie są wykonywane badania dla pracowników pozwanego. Powód powrócił na miejsce pracy i poinformował przełożonego o zaistniałej sytuacji. Przełożony wyjaśnił sytuację i udzielił powodowi zgody, aby ponownie udał się do tej samej placówki i wykonał badania. Powód ze skierowaniem w tym samym dniu udał się do przychodni celem wykonania badań. Następnego dnia, tj. w dniu 20 stycznia 2015r. z wynikami badań ponownie udał się do lekarza celem zweryfikowania wyników badań i otrzymania zaświadczenia lekarskiego.

Dowód:

-zeznania powoda P. S., k. 90-92 (czas : 00:01:58-00:29:13), k. 104-106 (czas : 00:13:33 - 00:33:29)

-zeznania świadka M. N., k. 92-93 (czas : 00:31:14 - 00:44:06)

W dniu 20 stycznia 2015r. powód został poddany badaniu lekarskiemu przez lekarza medycyny pracy w (...) w G.. Wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych został uznany za zdolnego do wykonywania pracy na stanowisku kucharza.

Dowód:

-zaświadczenie lekarskie z dnia 20.01.2015r. k. 3 Części ba akt osobowych powoda

Dzień 21 stycznia 2015r. był dla powoda dniem wolnym od pracy, ponieważ powód pracował w systemie 2 dni na 2 dni.

Dowód:

-zeznania powoda P. S., k. 90-92 (czas : 00:01:58-00:29:13), k. 104-106 (czas : 00:13:33 - 00:33:29)

Wysokość wynagrodzenia powoda liczona jako ekwiwalent za niewykorzystany urlop wynosiła 3.527,33 zł.

Dowód:

-oświadczenie pozwanego z dnia 03.01.2016r., k. 99

W okresie od dnia 11 lutego 2015r. do dnia ustania zatrudnienia i dalej powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Dowód:

-zaświadczenia lekarskie . w aktach osobowych powoda z dokumentacją ZUS

Pismem z dnia 19 lutego 2015r. pozwany zwrócił się do powoda o złożenie pisemnych wyjaśnień, dlaczego w dniach 16, 17 i 23 stycznia 2015r. nie zarejestrował magnetycznej karty pracownika, co uniemożliwiło końcowe rozliczenie czasu pracy i wynagrodzenia za styczeń 2015r., dlaczego nie przedstawił dowodów, że w dniach 19 i 20 stycznia 2015r. przeprowadził wstępne badania lekarskie przez łącznie 8 godzin w (...) w G. - W., dlaczego w dniu 31 grudnia 2014r. nie przygotował potraw wskazanych przez prokurenta spółki według menu sylwestrowego oraz dlaczego w dniu 29 stycznia 2015r. nastąpiła awaria szafy chłodzącej na skutek niedopilnowania odkurzacza parownika.

Dowód:

-pismo pozwanego z dnia 19.02.2015r., k. 6

-pismo pozwanego z dnia 05.03.2015r. o sprostowaniu dat, w których wykonane zostały przez powoda badania lekarskie w aktach osobowych powoda

Pismem z dnia 2 marca 2015r. pozwany nałożył na powoda karę nagany za nieprzestrzeganie przez powoda ustalonego u pracodawcy porządku i nie wykonanie poleceń służbowych polegających na tym, że:

- w dniach 16, 17 i 23 stycznia 2015r. nie zarejestrował magnetycznej karty pracownika, co uniemożliwiło końcowe rozliczenie czasu pracy i wynagrodzenia za styczeń 2015r.;
- nie przedstawił dowodów, że w dniach 19 i 20 stycznia 2015r. przeprowadził wstępne badania lekarskie przez łącznie 8 godzin w (...) w G. - W.;

- w dniu 31 grudnia 2014r. nie przygotował potraw wskazanych przez prokurenta spółki według menu sylwestrowego;
- w dniu 29 stycznia 2015r. nastąpiła awaria szafy chłodzącej na skutek niedopilnowania przez niego odkurzacza parownika.

Pozwany pouczył powoda o możliwości odwołania od nałożonej kary porządkowej.

Dowód:

-pismo pozwanego z dnia 02.03.2015r., k. 7

-pismo pozwanego z dnia 05.03.2015r. o sprostowaniu dat, w których wykonane zostały przez powoda badania lekarskie w aktach osobowych powoda

W piśmie z dnia 6 marca 2015r. powód złożył sprzeciw o kary porządkowej. Pismem z dnia 12 marca 2015r. powód został poinformowany, że jego sprzeciw od kary porządkowej został odrzucony.

Dowód:

-pismo powoda z dnia 06.03.2015r. i pismo pozwanego z dnia 12.03.2015r. w aktach osobowych powoda

Pismem z dnia 10 marca 2015r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pozwany wskazał, że powód:

- w dniach 16, 17 i 23 stycznia 2015r. nie zarejestrował magnetycznej karty pracownika, co uniemożliwiło końcowe rozliczenie czasu pracy i naliczenie wynagrodzenia za styczeń 2015r.;
- nie przedstawił dowodów, że w dniach 19 i 20 stycznia 2015r. przeprowadził wstępne badania lekarskie przez łącznie 8 godzin w (...) w G. - W.;
- w dniu 31 grudnia 2014r. nie przygotował potraw wskazanych przez prokurenta spółki według menu sylwestrowego;
- w dniu 29 stycznia 2015r. nastąpiła awaria szafy chłodzącej na skutek niedopilnowania przez niego odkurzacza parownika.

Dowód:

-pismo pozwanego z dnia 10.03.2015r. rozwiązujące z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, k. 8

W dniu 14 marca 2015r. pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym wskazał, że powód zatrudniony był w jego zakładzie pracy w okresie od dnia 14 listopada 2014r. do dnia 14 marca 2015r.

Dowód:

-świadectwo pracy z dnia 14.03.2015r., k. 16-16v

W piśmie z dnia 20 kwietnia 2015r. pozwany oświadczył, że na podstawie art. 97 k.p. prostuje świadectwo pracy z dnia 14 marca 2015r. w ten sposób, że jako datę nawiązania stosunku pracy zmienia z dnia „14 listopada 2014r.” na dzień „1 października 2014r.”.

Dowód:

-oświadczenie pozwanego z dnia 20.04.2015r. o sprostowaniu świadectwa pracy z dnia 14.03.2015r., k. 21

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo ostatecznie sprecyzowane zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wnioski konstruując w szczególności w oparciu o dokumenty prywatne, zeznania świadków i zeznania powoda przesłuchanego w charakterze strony postępowania. Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączącej strony umowy stanowiły również dokumenty zgromadzone w aktach osobowych pracownika.

Sąd ocenił dokumenty prywatne na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia przedmiotowych dowodów, przy czym żadna ze stron nie kwestionowała ich autentyczności i treści.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania złożone przez wszystkich przesłuchanych w toku postępowania świadków. Ich zeznania były spójne w zakresie okoliczności, mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia. Wątpliwości Sąd przyznał także zeznaniom, które złożył powód przyjmując, że powód przedłożył materiał dowodowy, który w pełni potwierdzał przywoływane przez niego okoliczności.

Sąd w charakterze strony przesłuchał również przedstawiciela strony pozwanej. Sąd złożonych przez niego zeznań nie przyjął jednak za podstawę do poczynienia ustaleń stanu faktycznego, ponieważ nie posiadał on wiedzy w zakresie okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia. W szczególności przedstawiciel pozwanego zakładu pracy w żaden sposób nie zweryfikował przyczyn, które stały się podstawą do nałożenia kary porządkowej na powoda, a następnie do rozwiązania z nim stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Nie potrafił również wskazać daty, w jakiej pracodawca dowiedział się o tych przyczynach.

Przedmiot sporu w niniejszym postępowaniu koncentrował się na tym, czy wystąpiły przesłanki uzasadniające nałożenie na powoda przez pozwanego, będącego jego pracodawcą kary porządkowej w postaci kary nagany oraz czy powód poprzez swoje postępowanie dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które w konsekwencji uzasadniały rozwiązanie z nim z jego winy stosunku pracy.

Mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd doszedł do wniosku w pierwszej kolejności, że przesłanki do nałożenia kary porządkowej nie zaistniały, a ponadto pozwany karę porządkową na pracownika nałożył z uchybieniem terminu, który go do tego uprawniał. W rezultacie Sąd uznał, że zachodziły wszelkie podstawy ku temu, aby uchylić karę nagany.

Zgodnie z art. 108 § 1 pkt 2 k.p. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę nagany. Niniejszy przepis zawiera kodeksową reglamentację odpowiedzialności porządkowej pracowników wiążącej się z naruszeniem obowiązków pracowniczych i ze stosowaniem w związku z tym przez pracodawców jednej z kar przewidzianych w przepisach. Możliwość ukarania pracownika obwarowana jest wymaganiami prawnymi w zakresie rodzaju kary i trybu jej nakładania, składającymi się na jednolity i przejrzysty system odpowiedzialności, który może być stosowany, co do zasady, przez wszystkich pracodawców, zarówno publicznych, jak i prywatnych, a także będących jednostkami organizacyjnymi lub osobami fizycznymi.

Zgodnie z art. 109 § 1 k.p. kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Mając na uwadze zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd doszedł do wniosku, że pozwany uchybił dwutygodniowemu terminowi, dlatego też zastosowana przez niego kara porządkowa została przez niego nałożona w sposób nieuprawniony. Pozwany nałożył na powoda karę porządkową w dniu 2 marca 2015r. powołując się na okoliczności,

które miały miejsce w dniu 31 grudnia 2014r. oraz w styczniu 2015r. Pozwany pytany, w jakim dniu powziął informację o naruszeniach, na jakie się powołał nie potrafił odpowiedzieć na pytanie, przy czym ciężar wykazania zachowania ustawowego terminu zawsze w tym zakresie spoczywa na pracodawcy. Pomimo braku wskazania tego terminu, Sąd jednak jest zdania, że pozwany wiedzę o uchybieniach, na jakie się powoływał posiadał już w dniach, na które wskazywał. W szczególności świadek N. wskazał, iż rejestracja wejść i wyjść była sprawdzana zawsze już dnia następnego k. 92, zaś o nieobecności powoda w związku z wykonywaniem badań lekarskich pozwany wiedział już w dniach tej nieobecności, gdyż inna osoba musiała powoda zastąpić, podobnie o menu sylwestrowym pozwany wiedział już 31 12 2014r. ,a o awarii szafy chłodniczej niezwłocznie, gdyż była ona przez pozwanego wykorzystywana.

Pomijając kwestię niezachowania terminu Sąd dodatkowo doszedł do wniosku, że przyczyny, jakie pozwany przyjął za podstawę do nałożenia na powoda kary porządkowej nie były prawdziwe. Mając na uwadze pierwszą ze wskazanych przyczyn odnośnie nierejestrowania swoich obecności w pracy przez powoda przy użyciu karty magnetycznej, to zaznaczyć trzeba, jak zeznawali świadkowie, takie sytuacje miały miejsce w pozwanym zakładzie pracy, a gdy się zdarzały zawsze informowany o tym był następnego dnia przełożony i czas pracy za styczeń 2015 był rozliczony w terminie. Nigdy przy tym nie zdarzyła się sytuacja, aby z tego powodu pozwany wyciągał jakiegokolwiek konsekwencje. Sąd nie podzielił również zarzutu pozwanego odnośnie nieprzedstawienia przez powoda dowodów, iż w dniach 19 i 20 stycznia 2015r. przeprowadzał badania lekarskie. W szczególności w aktach osobowych powoda znajduje się zaświadczenie wystawione przez lekarza z zakresu medycyny pracy, które potwierdza, że powód został poddany badaniu lekarskiemu. Ponadto doświadczenie życiowe podpowiada, że z reguły takie badanie polega na tym, że najpierw należy wykonać wszystkie zlecone przez lekarza badania, a dopiero wówczas, gdy pracownik posiada wszystkie wyniki niezbędne do wydania zaświadczenia, że jest zdolny do pracy, następuje konsultacja lekarska. Nie zawsze wykonanie badań i konsultacja lekarska odbywają się tego samego dnia. Powód bardzo szczegółowo opisał przebieg zdarzeń związanych z wykonaniem badań lekarskich, a jego zeznania Sąd w tym zakresie uznał w pełni za wiarygodne. Ponadto zdaniem Sądu oczywistym jest, że pozwany posiadał wiedzę o badaniach lekarskich powoda, gdyż niezbędnym do wykonania takich badań jest wystawienie przez pracodawcę odpowiedniego skierowania do ich wykonania. Należy zwrócić również uwagę, że pozwany bez tych badań nie powinien był dopuszczać powoda do pracy, a z dowodów zgromadzonych w sprawie wynika, że to powód dopominał się o skierowanie go na badania, a jest to obowiązkiem pracodawcy. Ustosunkowując się do zarzutu niedopilnowania menu podczas balu sylwestrowego, w pierwszej kolejności zaznaczyć trzeba, że w tym dniu powód miał wolny dzień, co potwierdza znajdujący się w aktach osobowych pracownika wniosek o dzień opieki nad dzieckiem. Oznacza to, że w tym dniu na powodzie nie spoczywały żadne obowiązki pracownicze. Ponadto zarzut niniejszy zdaniem Sądu dodatkowo narusza zasady współzycia społecznego, gdyż pomimo tego, że powód nie był zobowiązany stawić się w tym dniu w pracy, to jednak do tej pracy przyszedł i pomógł kolegom przygotować potrawy. Nieuprawnionym ze strony pozwanego było również twierdzenie, że powód zobligowany był dopilnować odkurzacza parownika. W szczególności zaznaczyć należy, że powód zatrudniony był na stanowisku kucharza i do jego obowiązków nie należała konserwacja urządzeń, pozwany nie przedstawił też żadnego zakresu obowiązków powoda z którego wynikałby obowiązek konserwacji parownika. Pozwany natomiast twierdząc, że wchodziło to w zakres obowiązków pracowniczych powoda, powinien był wykazać, jakie rzeczywiście obowiązki przyjął na siebie powód, czego jednak nie uczynił. Pozwany nie przedłożył żadnych dowodów, które potwierdzałyby, że przyczyny wskazane w piśmie z dnia 2 marca 2015r. były prawdziwe.

Zgodnie z art. 112 § 1 k.p., jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu. § 2 stanowi, że pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd orzekł, jak w pkt II wyroku na podstawie art. 112 § 2 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 6 k.c.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd doszedł do wniosku, że pozwany nie był uprawniony do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zgodnie z jego brzmieniem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z § 2 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.

Również i w tym przypadku Sąd uznał, że pozwany uchybił ustawowemu terminowi do zastosowania takiego trybu rozwiązania stosunku pracy. Przyczyny, jakie pozwany wskazał w piśmie z dnia 10 marca 2015r. przy tym były takie same, jak w piśmie, którym pozwany nałożył na powoda karę porządkową. W związku z tym pozostają aktualne rozważania wskazane wyżej, które dają podstawy twierdzić, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy wskazane przez pozwanego były nieprawdziwe.

Sąd miał na uwadze, iż postępowanie sądowe powinno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę oraz konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę. Przy czym podkreślenia wymaga, że ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok SN z dnia 5 lutego 1998r., I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, nr 2, poz. 48; podobnie wyrok SN z dnia 17 lutego 1998r., I PKN 524/97). Pozwany jako dysponent procesu powinien był przedstawić materiał dowodowy na wykazanie, że wskazane przez niego przyczyny były prawdziwe, czego jednak pozwany nie uczynił.

Ponadto podkreślić należy, że do spełnienia warunku naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, poprzez który rozumieć należy winę umyślną lub rażące niedbalstwo. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok SN z dnia 19 sierpnia 1999r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818). Ze względu na fakt, że ustawodawca nie wprowadza w tej materii żadnych podziałów, dopuszczalne jest postawienie wniosku, że w art. 52 § 1 k.p. chodzi zarówno o winę umyślną, jak i nieumyślną. Oznacza to, że niedopuszczalne jest zastosowanie tego przepisu, jeżeli działanie bądź zaniechanie pracownika nie będzie zawinione.

Zdaniem Sądu na gruncie niniejszej sprawy pozwany nie wykazał, aby powód w sposób rażący naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze, aby stopień winy powoda uzasadniał rozwiązanie umowy w tym szczególnym trybie. W szczególności przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem były nieprawdziwe, a nawet gdyby były prawdziwe, to zdaniem Sądu nie uzasadniałyby one rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Na podstawie art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zgodnie zaś z art. **Art. 58.** K.p. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, **nie więcej jednak niż za 3 miesiące.**

Mając na uwadze, że wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę były nieprawdziwe, Sąd uznał roszczenie powoda o wypłatę odszkodowania za jak najbardziej uzasadnione. Ponadto Sąd uznał, że wyliczona przez powoda wysokość odszkodowania mieści się w granicach przewidzianych w treści art. 58 k.p. powód żądał kwoty niższej niżeli mu przysługiwała. W związku z tym Sąd w pkt I wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 7.200 zł na podstawie art. 58 k.p.

W pkt III wyroku Sąd w zakresie cofniętego powództwa umorzył postępowanie na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. Zgodnie z brzmieniem tego przepisu sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne. Nadto, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew w piśmie procesowym, postanowienie o umorzeniu postępowania może zapaść na posiedzeniu niejawnym. W ocenie Sądu cofnięcie pozwu było dopuszczalne, zgodne z prawem i nie zmierzało do obejścia prawa.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w pkt IV wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Z uwagi na fakt, iż stroną przegrywającą niniejszy proces jest pozwany, to na nim spoczywa obowiązek pokrycia kosztów związanych z niniejszym postępowaniem. Na koszty postępowania składała się kwota 164,88 zł, stanowiąca koszty mediacji **Art. 98¹**. § 1 k.p.c. stanowi, iż do niezbędnych kosztów procesu zalicza się koszty mediacji prowadzonej na skutek skierowania przez sąd.

W punkcie V wyroku orzeczono o kosztach sądowych, na które składa się kwota 390 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia, której powód był zwolniony z mocy prawa, którą Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego (...) w G. na podstawie art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014, poz. 1025 ze zm.)

W pkt VI wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia w wysokości 3.527,33 zł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., z którego wynika, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.