

Sygn. akt VII Pa 122/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Grażyna Cichosz (spr.)

Sędziowie: SO Teresa Ogrodnik

SR del. do SO Irena Grymuza

Protokolant: sekretarz sądowy Anna Łempicka

po rozpoznaniu w dniu 30 grudnia 2015 r. w Lublinie

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko Grupa (...) Spółka Akcyjna

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Puławach IV Wydział Pracy

z dnia 14 sierpnia 2015 r., sygn. akt IV P 185/14

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że zasądza od pozwanego Grupy (...) Spółka Akcyjna na rzecz powoda P. K. kwotę 7 553,40 (siedem tysięcy pięćset pięćdziesiąt trzy złote czterdzieści groszy) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;
2. w pozostałym zakresie apelację oddala;
3. nakazuje wypłacić radcy prawnej A. P. ustanowionej z urzędu z sum budżetowych Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Puławach) kwotę 180 (sto osiemdziesiąt złotych) złotych powiększoną o obowiązującą stawkę podatku od towarów i usług tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu;
4. koszty procesu wzajemnie znosi pomiędzy stronami.

**Sygn. akt VII Pa 122/15**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 sierpnia 2015 roku Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy po sprawie z powództwa P. K. przeciwko Grupie (...) S.A. z siedzibą w P. o przywrócenie do pracy i wyrównanie wynagrodzenia powództwo oddalił, nakazał wypłacić radcy prawnemu A. P. ustanowionej z urzędu, z sum budżetowych Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Puławach) kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) powiększoną o obowiązującą stawkę podatku od towarów i usług tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Nadto koszty procesu zniósł wzajemnie między stronami.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powód P. K. zatrudniony był w Grupie (...) S.A. w P. od 6 października 2004r., ostatnio na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, jako sterowniczy procesów chemicznych na Wydziale (...). Sąd Rejonowy w Puławach II Wydział Karny postanowieniem z dnia 6 marca 2014r. w sprawie (...) zarządził wobec powoda wykonanie kary pozbawienia wolności orzeczonej wyrokiem zaocznym Sądu Rejonowego w Puławach z dnia 17 lutego 2011r. w sprawie IIK 1266/10 i powód w dniu 31 marca 2014 r. otrzymał odpis tego postanowienia. W dniu 6 marca 2014r. wydane zostało zarządzenie wykonania tegoż postanowienia min. poprzez wezwanie skazanego do dobrowolnego stawienia się celem odbycia kary do ZK i w dniu 13 marca 2014r. wysłane zostało do powoda wezwanie do stawienia się w Zakładzie Karnym w O. w dniu 27 marca 2014r., które powód odebrał w dniu 31 marca 2014r.

Powód złożył w dniu 3 kwietnia 2014r. zażalenie na postanowienie z dnia 6 marca 2014r. wydane przez Sąd Rejonowy w Puławach II Wydział Karny w sprawie II1Ko 704/14. Sąd Okręgowy w Lublinie VI Wydział Penitencjarny i Nadzoru nad wykonaniem orzeczeń, postanowieniem z dnia 16 czerwca 2014r. zaskarżone postanowienie Sądu Rejonowego w Puławach II Wydział Karny utrzymał w mocy, a powód z treścią tego postanowienia zapoznał się w dniu 15 lipca 2014r.

Sąd wskazał, że powód w okresie od 18 lipca 2014r. do 29 lipca 2014r. przebywał na zwolnieniu lekarskim i w dniu 30 lipca powinien zgłosić się do pracy na godz. 14.00. W dniu 30 lipca ( środa) przed godz. 14.00, powód zgłosił się na Izbę Przyjęć(...) w P., celem kontynuacji zwolnienia lekarskiego i tam został zatrzymany przez Policję, przewieziony na Komendę Policji w P.. Po przewiezieniu na Komendę Policji powodowi umożliwiono wykonanie jednego telefonu do dowolnej osoby, lecz powód z tej możliwości nie skorzystał, a następnie po 48 godzinach, w piątek, został przewieziony do Zakładu Karnego w O.. W sobotę 2 sierpnia 2014r. powód dowiedział się, iż może wysłać na koszt Zakładu Karnego dwa listy prywatne i do instytucji i tego też dnia sporządził pismo do pozwanego pracodawcy, w którym prosił o udzielenie jemu urlopu bezpłatnego na okres 12 miesięcy od dnia 30 lipca 2014r. lub w przypadku negatywnej reakcji pracodawcy na jego prośbę, to wnosił o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, a pismo to zostało przez niego złożone w Zakładzie Karnym w dniu 4 sierpnia 2014r. Przesyłka zawierająca to pismo powoda dotarła do pozwanych Zakładów dnia 19 sierpnia 2014r.

Tego też dnia przełożeni powoda złożyli wniosek o rozwiązanie z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia wobec tego, że nie zgłosił się on do pracy od dnia 30 lipca i nie powiadomił pracodawcy o swojej nieobecności.

Pozwany pracodawca w dniu 26 sierpnia 2014r. złożył oświadczenie woli na piśmie, w którym oświadczył, że rozwiązuje z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52§1 kp z dniem 18 września 2014r. z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych – od dnia 30 lipca 2014r. nie zgłosił się do pracy i nie dostarczył dokumentu usprawiedliwiającego nieobecność. Pismo to dotarło do powoda w dniu 5 września 2014r.

Sąd Rejonowy uznał, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy, pozwala na przyjęcie iż roszczenie powoda o przywrócenie go do pracy w pozwanej Grupie (...) S.A. w P. na poprzednie warunki pracy i płacy, jest nieuzasadnione.

Sąd wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w art 52 kp jest najbardziej dotkliwą sankcją przewidzianą w kodeksie i winno więc być stosowane tylko w wyjątkowych okolicznościach i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na złej woli lub rażącym niedbalstwie. Zgodnie z brzmieniem art 52 § 1 pkt. 1 kp w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy i istnienie właśnie winy po stronie pracownika jest bezwzględny warunkiem dopuszczającym możliwość zastosowania przez pracodawcę tego właśnie sposobu rozwiązania stosunku pracy. Ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinonego naruszenia obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy przyjął, że winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy świadomie dopuszcza się czynu, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi .W zakresie normy zawartej w art. 52§ 1 pkt. 1 kp będą się zatem mieściły jedynie czyny, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie , zaś przy ocenie czy miało miejsce takie

zachowanie pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd w charakterze zawinienia (wyr. SN z 02.06.1997 r., I PKN 193/97, OSPiKA 1998/9/269, wyr. SN z 9 grudnia 1976r. w sprawie IPRN 111/76). Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52§1 pkt2 kp musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (wyrok s.apel. w Warszawie II APa 103/04, wyrok SN – M.P.Pr.2005/7/170). Ocena czy dane naruszenie jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. W wyroku z dnia 9 lipca 2009 r. w sprawie II PK 46/09 Sąd Najwyższy podniósł, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. W wyroku z dnia 28 czerwca 2012r. w sprawie II PK 285/11 Sąd Najwyższy podniósł, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Przenosząc cytowane wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego na realia przedmiotowej sprawy Sąd Rejonowy uznał, iż decyzja pozwanego pracodawcy o natychmiastowym rozwiązaniu z powodem stosunku pracy na podstawie art. 52 §1 pkt1 kp z przyczyny wskazanej w piśmie rozwiązującym stosunek pracy tj. wobec niestawiania się powoda do pracy od dnia 30 lipca 2014r i nie dostarczenia dokumentu usprawiedliwiającego nieobecność jest uzasadniona, gdyż zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na uznanie, że w działaniu powoda polegającym na niestawianiu się przez niego do pracy od dnia 30 lipca 2014r. można przypisać walor działania w sposób świadomy z naruszeniem interesów pracodawcy.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że podstawowym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy w miejscu przez niego wskazanym, w ustalonych godzinach pracy i o każdej niemożności stawienia się do pracy pracownik musi poinformować przełożonych w formie przewidzianej przepisami rozporządzenia Ministra Pracy Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. 60 poz. 281 ze zm) a także przepisami regulaminu pracy obowiązującego w konkretnym zakładzie pracy. Zgodnie z § 24 ust 1, 3 i 4 Regulaminu Pracy obowiązującego w pozwanych Zakładach, przyczynami usprawiedliwiającym nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania nie później niż w drugim dniu nieobecności w pracy, przy czym może to uczynić osobiście lub przez osobę trzecią telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową.

Powód do dnia 29 lipca 2014r. przebywał na zwolnieniu lekarskim i w dniu 30 lipca 2014r. powinien stawić się do pracy na swoją zmianę, czyli na godz. 14.00 i na tę zmianę nie stawił się, jak i nie stawił się na swoje zmiany w kolejnych dniach, nie informując pracodawcy w żaden sposób o przyczynie stanowiącej przeszkodę w stawianiu

się przez niego do pracy. Przełożony powoda R. Ł. (1) po tym, jak powód nie zgłosił się w dniu 30 lipca na swoją zmianę, przez co – co jest oczywiste, zdeorganizował pracę swojej brygady, próbował ustalić u mistrzów co dzieje się z powodem, mistrzowie próbowali telefonować do powoda, ale ich próby były bezskuteczne. W ocenie Sądu Rejonowego powód nie usprawiedliwiając tego w żaden sposób, nie stawiał się do pracy na ustalone zmiany w kolejnych dniach i dopiero dnia 19 sierpnia do pracodawcy wpłynęło pismo od powoda z którego treści wynikało dlaczego nie przychodził on do pracy od 30 lipca. Pismo powoda wyraźnie stanowiło prośbę o udzielenie jemu urlopu bezpłatnego, która to prośba nie została przez pracodawcę uwzględniona. Pismo powoda i wnioski przełożonych o rozwiązanie z powodem stosunku pracy zbiegły się w czasie, lecz informacja powoda przedstawiona w tym piśmie nie musiała spowodować u pracodawcy konieczności odstąpienia od czynności zmierzających do rozwiązania z powodem stosunku pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, mając na uwadze całokształt sprawy, a w szczególności postawę powoda, pozwany pracodawca miał prawo uznać, że zachowanie powoda należy potraktować jako ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, stawiając konkretny zarzut - od dnia 30 lipca nie stawiał się do pracy i nie dostarczył dokumentu usprawiedliwiającego nieobecność.

Sąd wskazał, że przebywanie pracownika z zakładzie karnym stanowi usprawiedliwioną przyczynę nieobecności w pracy, lecz w tym przypadku nie chodzi o to, że powód jak się dopiero dla pracodawcy okazało w dniu 19 sierpnia, faktycznie od 30 lipca był pozbawiony wolności, tylko chodzi o to, że powód, choć miał wiedzę, iż na skutek prawomocnych rozstrzygnięć Sądu Rejonowego Wydział Karny i Sądu Okręgowego, będzie musiał niezwłocznie (po 15 lipca 2015r.) zgłosić się do zakładu karnego pod rygorem przymusowego doprowadzenia go do zakładu - o czym wiedział wprost z treści pisma z dnia 13 marca 2014r. doręczonego jemu w dniu 31 marca 2014r. a więc miał wiedzę od 15 lipca 2014r., że w najbliższym czasie nie będzie mógł być obecny w zakładzie pracy, świadomie nie zadbał o to, aby poinformować o tym pracodawcę lub kogokolwiek z przełożonych czy kolegów.

Z ust 2§24 Regulaminu Pracy wynika, że pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Zapis ten jest odpowiednikiem § 2 ust 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r.

Zdaniem sądu, powód bez usprawiedliwienia i bez żadnych uzasadniających okoliczności nie stawiał się do pracy od 30 lipca i nie przedstawił żadnego dokumentu świadczącego że nie może on stawić się do pracy. Zachowanie powoda charakteryzuje jego bezprawność poprzez naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego- stawiania się do pracy i poinformowania pracodawcy - zgodnie z §24 i 25 regulaminu pracy o niemożności stawienia się do pracy, poprzez takie zachowanie naruszony został interes pracodawcy, który nie wiedział czy powód zgłosi się na swoją zmianę i podejmie pracę czy też nie, a także jego bezprawne zachowanie wywołane zostało winę umyślną, bo powód miał wiedzę, że nie będzie mógł stawiać się do pracy a mimo tego świadomie nie poczynił żadnych kroków zawiadamiających o tym pracodawcę choć przecież musiał mieć świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo jednak do niego zmierzał lub co najmniej na ów skutek się godził. Zatem spełnione zostały wszystkie przesłanki uznania zachowania powoda opisanego przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd ponownie podkreślił, że w zakresie normy zawartej w art. 52§ 1 pkt. 1 kp mieszczą się jedynie czyny, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, zaś przy ocenie czy miało miejsce takie zachowanie pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd w charakterze zawinienia. Sąd wskazał, że jak wynika z zebranego materiału dowodowego zachowanie powoda polegające na niestawieniu się przez niego do pracy i nie powiadomieniu pracodawcy o przyczynie swojej pewnej nieobecności w pracy nacechowane było złą wolą powoda, jego lekceważącym podejściem do pracodawcy i obowiązków pracowniczych. Także dotychczasowy przebieg zatrudnienia w pozwanych Zakładach nie pozwala na przyjęcie, że powód był dobrym pracownikiem, prezentującym właściwą postawę wobec pracodawcy i współpracowników. Jak bowiem wynika z zeznań świadków: A. G., R. Ł., P. Ł. a także M. T., powód wykonywał swoje obowiązki ledwie poprawie, współpracownicy nie chcieli z nim pracować, szczególnie wtedy gdy w 2013r. dopuścił się na terenie zakładu czynu wymierzonego przeciwko współpracownikowi, który spowodował interwencję Policji na terenie zakładu.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd oddalił powództwo o przywrócenie do pracy. Konsekwencją oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy jest też oddalenie żądania powoda zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania, które zgodnie z treścią art. 57 kp przysługuje w przypadku podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 100 kpc.

Orzeczenie o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu uzasadnia §11 ust 1 pkt 1 w zw. z §2 ust 1 i 2 i §3 ust 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za czynności radcy prawnego...( Dz.U. z 2013r, poz. 490).

Apelację od wyroku złożył powód, w której zaskarżył wyrok w zakresie oddalającym powództwo i zarzucił naruszenie art.52 §1 pkt 1 kp poprzez przyjęcie, że zachowanie powoda polegające na nie stawieniu się do pracy od dnia 30 lipca 2014 roku i nie dostarczeniu pracodawcy dokumentu usprawiedliwiającego nieobecność można przypisać walor działania w sposób świadomy z naruszeniem interesów pracodawcy, które to zachowanie stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wskazując na powyższe strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz kosztów postępowania.

W odpowiedzi na apelację pozwany pracodawca wnosił o oddalenie apelacji.

#### **Sąd Okręgowy ustalił i zważył co następuje:**

Apelacja powoda jest częściowo zasadna jednakże z innych przyczyn niż wskazane w treści złożonej apelacji.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, w wyniku którego ustalił stan faktyczny, jednakże Sąd Okręgowy nie zgadza się z oceną tego stanu faktycznego.

Należy podkreślić, że pracodawca jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazał niestawianie się powoda do pracy od dnia 30 lipca 2014r i nie dostarczenie dokumentu usprawiedliwiającego nieobecność.

Przyczyna tak określona nie jest przyczyną prawdziwą, albowiem nie było sporne w sprawie, iż w dniu sporządzania oświadczenia woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę pracodawca wiedział już, iż powód przebywa w zakładzie karnym, co usprawiedliwiałoby jego nieobecność w pracy od dnia 30 lipca 2014 roku. Pismo powoda, nadesłane z zakładu karnego, chociaż nie wprost to jednak usprawiedliwiałoby jego nieobecność rozpoczęciem odbywania kary pozbawienia wolności. Powyższe powoduje, że wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie jest przyczyną prawdziwą. Sąd Okręgowy zgadza się z Sądem Rejonowym, że powód naruszył postanowienia obowiązującego u pozwanego regulaminu pracy poprzez naruszenie jego ust 2§24 z którego wynika, że pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Rację ma Sąd Rejonowy, że nie może budzić wątpliwości fakt, iż powód wiedział, iż w najbliższym czasie, wobec prawomocnych decyzji sądu, będzie musiał zgłosić się do Zakładu Karnego w O. celem odbycia kary pozbawienia wolności i jego obowiązkiem wynikającym z regulaminu pracy było powiadomienie o tym pracodawcy. Jednakże, co należy podkreślić, wbrew ocenie dokonanej przez Sąd Rejonowy, pozwany nie wskazał w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy powyższego naruszenia regulaminu lecz wskazał przyczynę, która w dacie składania oświadczenia nie była przyczyną prawdziwą albowiem powód usprawiedliwił swoją nieobecność w pracy odbywaniem kary pozbawienia wolności. Należało zatem wskazać prawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę, bądź rozwiązać umowę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 §1 pkt 2kp z powodu usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy trwającej dłużej niż miesiąc.

Zgodnie z art. 30§4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Do obowiązku Sądu w przypadku odwołania się pracownika należy ustalenie prawdziwości wskazanej przyczyny. Wskazanie przyczyny nieprawdziwej powoduje, iż dokonane rozwiązanie narusza przepisy kodeksu pracy i pracownikowi w myśl art. 56§1 kp przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie.

Powód wniósł o przywrócenie do pracy. Sąd Okręgowy uznał, iż przywrócenie do pracy powoda jest niecelowe i na podstawie art. 45§2 kp stosowanym na mocy art. 56§2 kp w miejsce przywrócenia do pracy orzekł o odszkodowaniu za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Stosując powyższy przepis Sąd Okręgowy miał na uwadze to, że powód naruszył obowiązki pracownicze obowiązujące u pozwanego, chociaż nie w sposób wskazany w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, czym spowodował dezorganizację pracy w pozwanym zakładzie. Sąd miał także na względzie to, że dotychczasowy przebieg zatrudnienia w pozwanym zakładzie wskazuje, że nie był dobrym pracownikiem. Nie wykonywał należycie obowiązków pracowniczych, zaś współpracownicy nie chcieli z nim pracować, podejrzewali go o kradzieże drobnych rzeczy, szczególnie wtedy gdy w 2013r. dopuścił się na terenie zakładu zaboru w celu przywłaszczenia telefonu komórkowego na szkodę pracownika, za co został skazany na karę pozbawienia wolności.

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy apelację w przedmiocie przywrócenia do pracy oddalił, zaś na podstawie wskazanego wyżej przepisu zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, zmieniając w ten sposób wyrok Sądu Rejonowego.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i §11 ust 1 pkt 1 w zw. z §2 ust 1 i 2 i §3 ust 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za czynności radcy prawnego... ( Dz.U. z 2013r, poz. 490).

Mając powyższe na względzie, na podstawie powołanych przepisów oraz art. 385 k.p.c. i art 386 § 1 k.p.c Sąd Okręgowy orzekł jak w wyroku.