

Sygn. akt IV P 213/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 września 2017r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Mariola Kowalska

Ławnicy: Zofia Kluczuk, Wiesława Krystyna Stańczyk

Protokolant: st. sekr. sądowy Iwona Kosmala

po rozpoznaniu w dniu 29 sierpnia 2017r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa E. E.

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

I. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w M. na rzecz powódki E. E. kwotę 8.310,90 zł (osiem tysięcy trzysta dziesięć złotych 90/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 15 listopada 2016r. do dnia zapłaty;

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.770,30 zł (dwa tysiące siedemset siedemdziesiąt siedem złotych 30/100);

III. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w M. na rzecz powódki E. E. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;

IV. nakazuje pobrać od pozwanego (...) Sp. z o.o. w M. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 416,00 zł (czteryście szesnaście złotych 00/100) tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu.

Sygn. akt IV P 213/16

## UZASADNIENIE

Powódka E. E. pozwem z dnia 16 listopada 2016r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w M. wniosła o uznanie rozwiązania umowy o pracę dokonanego w dniu 3 listopada 2016 roku za niezgodne z prawem wskutek naruszenia art. 8 k.p., art. 11 k.p. zachowaniu służb kadrowych pozwanego w dniu 03.11.2016r. i siłowym wyprowadzeniu przez ochronę z terenu zakładu pracy, art. 14 k.p. poprzez naruszenie prawa do wypoczynku polegające na systematycznym nakazywaniu pracy w godzinach nadliczbowych, art. 151 § 1 pkt 2 k.p. poprzez nadużywanie ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, art. 38 § 1 k.p. przez nie dokonanie konsultacji związkowej przed rozwiązaniem umowy o pracę i w związku z tym o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę oraz kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa prawnego w razie ustanowienia pełnomocnika reprezentującego organizację związkową.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że w dniu 02 listopada 2016 roku pracowała na pierwszej zmianie do godz.14.00. Zakończyła pracę o tej godzinie informując swoich przełożonych, że zmęczenie nie pozwala jej na wykonywanie obowiązków do godz. 16.00. Podobnie jak ona pracę zakończyli inni pracownicy na linii produkcyjnej 1, 2, 3 i 4. Nie jest prawdą, że była jedną z osób które zainicjowały całą akcję i namawiały innych pracowników do opuszczenia stanowisk pracy. Łącznie zakończyło wtedy pracę około 250 pracowników. W dniu 03 listopada 2016r. gdy stawiała się do pracy odbył się nad nią i innymi czterema pracownikami (po jednym z linii produkcyjnej 1, 2 i 3 oraz po dwóch z linii nr 4) swoisty sąd na środku hali produkcyjnej, gdzie służby kadrowe wręczyły pisma o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, nie pozwalając na żadną dyskusję, a ochrona wyprowadziła ją i tych pracowników za bramę zakładu, nie pozwalając nawet zabrać z szafek swoich rzeczy. W tej sytuacji przeżyła szok z powodu takiego potraktowania, uważając że uczyniono to w celu zastraszenia innych obecnych tego dnia w pracy pracowników. W dniu 07 listopada 2016r. telefonicznie zobowiązano ją do rozliczenia się z zakładem pracy. Naganne zachowanie pozwanego nie ma nic wspólnego z poszanowaniem jej godności, prawa do wypoczynku, zasad współżycia społecznego, czyniąc z pracowników przedmiot a nie podmiot prawa pracy. Pozwany zmusza notorycznie do pracy w godzinach nadliczbowych, nie licząc się w ogóle ze zmęczeniem, taką organizacją prac, niemożliwością dojazdu do pracy i powrotu w sytuacji korzystania z komunikacji publicznej. Liczy się u niego tylko wynik ekonomiczny, zaś sprawy prywatne w tym rodzina są mu całkowicie obce. To, że konsekwencje wyciągnięto tylko wobec pięciu pracowników, a nie 250, podyktowane było zastraszaniem ich na przyszłość, ale też koniecznością zapewnienia sobie ludzi do pracy w okresie wzmożonej produkcji i napiętych planów.

W piśmie procesowym z dnia 15 marca 2017r. (data wpływu do Sądu) pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 8.310,90 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty i kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 40).

Swoje stanowisko powódka podtrzymywała na kolejnych rozprawach przed Sądem.

Pozwany (...) Sp. z o.o. w M. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było w pełni uzasadnione. Nastąpiło bowiem z uwagi na samowolne opuszczenie stanowiska pracy w dniu 02 listopada 2016r. oraz nakłanianie innych pracowników do samowolnego opuszczenia stanowiska pracy. Zgodnie z informacją przekazaną pracownikom firmy w dniu 31 października 2016r., praca w tym dniu miała być świadczona w godzinach od 06.00 do 16.00. Pomimo przekazania pracownikom tej informacji, opuścili oni swoje stanowiska pracy o godzinie 14.00, bez poinformowania przełożonych o przyczynach swojego zachowania. Na podstawie zapisów z monitoringu pracodawca był w stanie ustalić, które osoby zainicjowały całe zdarzenie i namawiały innych pracowników do opuszczenia pracy. Pracodawca rozważał wyciągnięcie konsekwencji porządkowych bądź dyscyplinarnych w stosunku do pozostałych pracowników, którzy odmówili świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, niemniej jednak z uwagi na ilość potencjalnych postępowań sądowych, a także konieczność zapewnienia obsady na liniach produkcyjnych pracodawca zaniechał podejmowania innych działań, kierując się względami praktycznymi. Pracodawca nie ma obowiązku rozwiązywania umów o pracę z każdym pracownikiem, który dopuszcza się określonych zdarzeń. To do pracodawcy należy decyzja o składzie zatrudnionej u niego kadry osobowej (tak m.in. SN w wyroku z dn.15.12.2004r., I PK 79/04). Tak więc oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę z danym pracownikiem, który w sposób ciężki naruszył swoje obowiązki pracownicze nie można uzależniać od ustalenia czy pracodawca rozwiązał w tak sam sposób umowy z innymi osobami, które również naruszyły swoje obowiązki. Należy przypuszczać że gdyby pracodawca rozwiązał umowy z grupą kilkudziesięciu pracowników, którzy opuścili swoje stanowiska pracy, to podnoszony byłby zarzut, że pracodawca stosuje zasady odpowiedzialności zbiorowej, nadużywa swoich praw oraz działa w sposób nieproporcjonalny do skali naruszenia. W przedmiotowej sprawie pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu umów z pracownikami, którzy ponosili większą winę za zaistniałą sytuację, a niekaraniu osób, których zachowanie cechowało się mniejszym stopniem winy. Postępowanie pracodawcy nie narusza

zasad prawa pracy, wręcz przeciwnie - jest względniejsze dla pracowników, ponieważ pracodawca mógł w sposób uzasadniony wyciągnąć konsekwencje w stosunku do wszystkich osób, które nie wykonywały pracy w godzinach nadliczbowych. Miał także na względzie swój interes ekonomiczny, ponieważ nie mógł z dnia na dzień rozwiązać umów o pracę z grupą kilkudziesięciu pracowników, narażając się na niewykonywanie planów produkcyjnych. W odniesieniu do zarzutu polegającego na nierespektowaniu przez pozwanego norm czasu pracy, pełnomocnik pozwanego powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1987r., I PRN 68/87, wskazał, że powierzenie pracownikowi pracy nadliczbowej mieści się w sferze uprawnień kierowniczych pracodawcy i jeżeli polecenie pracy nadliczbowej zostanie wydane zgodnie z prawem, a pracownik nie jest objęty jednym z zakazów, to nie może on odmówić jego wykonania. Z kolei powódka nie wskazała pracodawcy żadnej przyczyny, która usprawiedliwiałaby nieświadczenie przez nią pracy w godzinach nadliczbowych. Co więcej, i co stanowi główny zarzut wobec powódki, odmówiła ona pracy nie uprzedzając o tym pracodawcy oraz zachęciła do podobnego zachowania pozostałych pracowników linii produkcyjnych. Konsekwencją działania powódki był brak możliwości kontynuowania procesu produkcji w firmie, co naraziło pracodawcę na poniesienie wymiernej szkody finansowej. Pełnomocnik pozwanego wskazał, że powódka nie była członkiem organizacji związkowej ani nie zwróciła się do żadnej organizacji związkowej o obronę jej praw, w związku z tym pracodawca nie miał obowiązku przeprowadzania konsultacji (k.13-16).

Swoje stanowisko strona pozwana podtrzymywała na kolejnych rozprawach przed Sądem.

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

Powódka E. E. była zatrudniona (...) sp. z o.o. w M. od dnia 27 lutego 2008r. do dnia 03 listopada 2016r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas określony z dn.23.05.2013r., która miała trwać do dnia 23 maja 2018r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku monter.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B – umowa o pracę z dn.23.05.2013r, umowa o pracę z dn.24.05.2008r., umowa o pracę z dn.27.02.2008r., cz. C – świadectwo pracy)

W dniu 03 listopada 2016r. powódce zostało wręczone pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią bez zachowania okresu wypowiedzenia umowy o pracę z powodu samowolnego opuszczenia stanowiska pracy w dniu 02 listopada 2016r. oraz nakłaniania innych pracowników do samowolnego opuszczenia stanowiska pracy. Oświadczenie w tym przedmiocie zawierało pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Wręczenie powódce rozwiązania umowy o pracę odbyło się na hali produkcyjnej, przy stoliku, w obecności pozostałych pracowników pracujących na terenie hali produkcyjnej (bezsporne).

(dowód: akta osobowe powódki cz. C - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 03.11.2016r., k. 5-6 akt sprawy)

W dniu 02 listopada 2016r. przed ranną zmianą, o godzinie 05:50 pracownicy pozwanej spółki dowiedzieli się od bezpośrednich przełożonych, że tego dnia będą pracować 10 godzin, tj. od 06.00 do 16.00. Poza tym pracownicy już wcześniej wiedzieli, że będą dłużej pracować, gdyż plan produkcji był ustalany z tygodniowym wyprzedzeniem. Dodatkowo codziennie były zebrania pracowników, na których przedstawiane były plany produkcji, zadania i czas pracy. W okresie wzmózonej produkcji, od września do grudnia, w pozwanej spółce pracownicy często pracowali w nadgodzinach. Po zakończeniu 4-miesięcznego okresu rozliczeniowego otrzymywali za pracę w godzinach nadliczbowych bądź wynagrodzenie bądź czas wolny. Ponadto przejęcie przez pozwaną spółkę produkcji z zakładu we W. do M., spowodowało drastyczny wzrost planów produkcyjnych. We wrześniu 2016r. pozwana spółka musiała zatrudnić obsadę 6 nowych linii.

Pomimo informacji o konieczności pracy w nadgodzinach, pracownicy linii produkcyjnej nr 3 w liczbie około 60, wśród nich powódka oraz pracownicy trzech innych linii produkcyjnych, dnia 02 listopada 2016r. o godz. 14.00 odeszli od swoich stanowisk pracy. Pracownicy nie przedstawili żadnych postulatów. Nie konsultowali się wcześniej ani z pracodawcą ani ze związkami zawodowymi. W związku z tym plan produkcji nie został zrealizowany na poziomie 2170 sztuk na wszystkich liniach produkcyjnych. Bezpośrednim przełożonym powódki był mistrz M. S. (1). Nie

pamiętał on czy tego dnia powódka zgłaszała mu że źle się czuje. Jeżeli pracownik z przyczyn rodzinnych bądź osobistych nie mógł zostać po godzinach, w jego miejsce brygadzysta, mistrz lub kierownik sekcji ustalał zastępstwo. Po poinformowaniu zarządu o zaistniałej sytuacji, dyrektor produkcji M. P. (1) i kierownik produkcji S. B. (1) po obejrzeniu i przeanalizowaniu zapisów z monitoringu, stwierdzili, że powódka była jednym z inicjatorów akcji, gdyż była jedną z pierwszych osób na jej linii produkcyjnej, która jako pierwsza opuściła stanowisko pracy i poszła zatrzymać linię. Dyrektor d/s produkcji M. P. (1) podjął decyzję o dyscyplinarnym zwolnieniu powódki. Oprócz powódki, z tej samej przyczyny zostali zwolnieni dyscyplinarnie także pracownicy z pozostałych linii produkcyjnych, którzy jako pierwsi opuścili stanowiska pracy. Nie zwolniono wszystkich pracowników którzy zeszli z linii bo na rynku pracy brak było pracowników.

(dowód: nagranie z monitoringu k. 50, zeznania powódki k. 52, k. 93, zeznania świadka M. P. k. 56-57, zeznania świadka K. K. k. 55-56, zeznania świadka S. B. k. 53-55, zeznania świadka M. S. (2) k. 92-93)

Z zestawienia czasu pracy powódki wynika, że w okresie od 01 lipca 2016r. do 31 października 2016r. powódka pracowała w godzinach nadliczbowych w łącznym wymiarze 103 godzin, z czego 69 godzin były to godziny nadliczbowe w tygodniu pracy, a 34 godziny w związku z pracą w soboty. Ponadnormatywny czas pracy powódki w niektórych dniach został w większości zrównoważony czasem wolnym (69 godzin), a w pozostałym zakresie wypłacono jej wynagrodzenie. Średnia ilość godzin nadliczbowych w w/w okresie rozliczeniowym w przypadku powódki wynosiła 6,05 w każdym tygodniu. Przez ostatnie trzy tygodnie października 2016r. powódka praktycznie nie świadczyła pracy w godzinach nadliczbowych.

(dowód: zestawienie czasu pracy powódki k. 63-64)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 2.770,30 złotych brutto miesięcznie.

(dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu z dnia 02.12.2016r. – k. 26)

W niniejszej sprawie stan faktyczny był w przeważającej części bezsporny i Sąd ustalił go na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony oraz w oparciu o zeznania powoda i zeznania świadków: M. P. (1), K. K. (2), S. B. (1), M. S. (2).

Powódka w swoich zeznaniach zasadniczo nie negowała faktu, że w dniu 02 listopada 2016r. samowolnie opuściła stanowisko pracy. Sąd dał wiarę jej twierdzeniu że nie nakłaniała innych pracowników by opuścili swoje stanowiska pracy. Pozwany nie przedstawił Sądowi dowodów które by to w sposób przekonujący potwierdzały. W ocenie Sądu nie polega jednak na prawdzie jej twierdzenie że nie była wcześniej informowana o konieczności pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 02 listopada 2016r. Zeznania powódki w tym zakresie były wewnętrznie sprzeczne, z ich treści wynika, że wiedziała ona o pracy w nadgodzinach w dniu 02 listopada 2016r. Poza tym wbrew twierdzeniom powódki pracowała ona u pozwanego w godzinach nadliczbowych w wymiarze dopuszczonym przez przepisy kodeksu pracy. Twierdzenia powódki, że źle się czuła i nie mogła świadczyć pracy, nie przekonują Sądu bowiem powódka przepracowała w normalnym czasie pracy 8 godzin, nie została tylko by świadczyć pracę w wymiarze ponadnormatywnym 2 godzin. Nie udała się do lekarza oraz nie przedstawiła Sądowi dokumentacji medycznej potwierdzającej powyższą okoliczność. Argument na rzecz powyższego twierdzenia jest także to że powódka w pozwie nie wskazywała na okoliczność że nie mogła pracować w nadgodzinach w dniu 02 listopada 2016r. z uwagi na chorobę.

Przytaczane przez świadków M. P. (1), K. K. (2), S. B. (1) okoliczności dotyczące przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, poinformowania pracowników o konieczności pracy w godzinach nadliczbowych nie budziły wątpliwości. Były one spójne, logiczne, wzajemnie się uzupełniały oraz znalazły potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Sąd dał im wiarę i oparł na nich ustalenia faktyczne. Z zeznań tych świadków jednoznacznie wynikało, że w dniu 02 listopada 2016r. przez rozpoczęciem rannej zmiany, pracownicy linii produkcyjnej na której pracowała powódka zostali poinformowani, że będą pracować od godziny 06.00 do 16.00. Pomimo przekazania pracownikom tej informacji, opuścili oni swoje stanowiska pracy o godzinie 14.00, bez

informowania o tym przełożonych. Pracodawca na podstawie zapisów monitoringu był w stanie ustalić, które osoby zainicjowały całe zdarzenie. Ustalono, że powódka była jedną z pierwszych osób na linii która opuściła stanowisko pracy. Świadczenie ci zgodnie wskazali, że opuszczenie stanowisk przez pracowników spowodowało, że plan produkcji nie został zrealizowany, co z kolei skutkowało stratą dla firmy.

Wskazać jednocześnie należy na istotną wynikającą z zeznań świadka S. B. (1) okoliczność, że spółka nie wiedziała kto był organizatorem "protestu". Świadek K. K. (2) zeznał zaś w tym zakresie, że nie było informacji kto był pomysłodawcą protestu. Zasady logiki i doświadczenia życiowego z twierdzeń tych nakazują wyprowadzić wniosek, że pozwany nie wiedział kiedy i przez kogo została podjęta decyzja o odmowie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 02 listopada 2016r. i w związku z tym zejścia z czterech linii produkcyjnych. Na zapisie monitoringu widać jest tylko, że powódka jest jedną z pierwszych osób, która schodzi z linii, zapis ten uwidacznia to, że wszyscy pracownicy niemal jednocześnie odchodzą od linii o godz. 14.00, nie widać na nim by powódka nakłaniała kogokolwiek do opuszczenia linii. Płyne stąd wniosek że decyzja o zejściu z linii przez pracowników o godzinie 14.00 była wcześniej między nimi uzgodniona. Brak jest dowodów na to, że to powódka stała za tą decyzją.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. S. (1), mistrza produkcji, jego zeznania były rzeczowe i konkretne oraz korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Zeznał on, że w dniu 02 listopada 2016r. rano poinformował pracowników linii produkcyjnej, że będą pracować tego dnia 10 godzin. Nie pamiętał czy tego dnia rano powódka zgłaszała mu, że źle się czuje.

Sąd oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej o przesłuchanie świadka R. P. na okoliczność przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę jako spóźniony. Sądu nie przekonało twierdzenie, że w chwili składania odpowiedzi na pozew pozwany nie miał informacji że tego dnia osoba ta wykonywała czynności na linii produkcyjnej, na której była zatrudniona powódka i ma wiedzę na temat okoliczności związanych ze zdarzeniem. Pozwany wnosząc odpowiedź na pozew bez trudu mógł ustalić, kto wykonywał czynności na linii produkcyjnej w dniu 02 listopada 2016r. Jak wynika z treści odpowiedzi na pozew przed jej wniesieniem pozwany ustalił wszystkie okoliczności związane z opuszczeniem przez powódkę stanowiska pracy w dniu 02 listopada 2016r. Dlatego też powyższy wniosek był spóźniony.

Sąd oddalił także wniosek dowodowy pełnomocnika powódki o przesłuchanie świadków R. E. i A. W. na okoliczność czy praca w godzinach nadliczbowych w dniu 02 listopada 2016r. była podyktowana szczególnymi potrzebami pozwanego oraz z jakiej przyczyny powódka odmówiła tego dnia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych uznając, że dowody te nie byłyby przydatne dla sprawy. Pozwany wykazał z jakiego powodu praca w dniu 02 listopada 2016r. była świadczona w nadgodzinach, strona powodowa tym okolicznościom nie zaprzeczała. Istotne dla sprawy jest zaś to czy powódka zgłaszała bezpośrednio przełożonemu że nie może w dniu 02 listopada 2016r. pracować w nadgodzinach i z jakiego powodu. Na te okoliczności zeznał zaś zawnioskowany przez stronę powodową świadek M. S. (1), mistrz produkcji.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało uwzględnieniu w całości.

Zgodnie z art. 30 § 3 i 4 k.p. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być dokonane na piśmie. W oświadczeniu tym powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Według utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, rzeczywista i prawdziwa, musi istnieć w dacie wypowiedzenia czy rozwiązania umowy (wyrok SN z dnia 1.10.1999r., OSNP 2001/4/118, wyrok z dnia 19.1.2000r. OSNP 2001/11/373, wyrok z dnia 12.12.2001r., PP 2002/5, str. 32). Podanie przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej) jest równoznaczne z brakiem jej wskazania (wyrok SN z 13.10.1999r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001/4/118).

Mówiąc o konkretności przyczyny wskazanej w rozwiązaniu umowy o pracę, ustawodawca miał na myśli takie podanie przyczyny, aby była ona dla pracownika zrozumiała. Należy wskazać, że wymóg wskazania konkretnej przyczyny nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem

opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i może zostać spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy rozwiązania umowy są pracownikowi znane na przykład z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.11.2008r., I PK 82/08 Lex nr 489012). Konieczność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę czy też jej rozwiązania bez wypowiedzenia należy bowiem oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających te przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.12.2003r., I PK 80/03, OSNP 2004/21/363).

Wymóg prawdziwości przyczyny jest zachowany, gdy okoliczność podana w oświadczeniu pracodawcy faktycznie zaistniała.

Wskazać należy, iż zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego to pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy, przy czym może to czynić tylko i wyłącznie w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w swoim oświadczeniu w tym przedmiocie (por. wyrok SN z 19.12.1999 r. I PKN 571/98 OSNCP 2000/7/266).

Kolejny wymóg oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu i rozwiązaniu umowy o pracę wynika z § 5 art. 30 k.p. W oświadczeniu pracodawcy powinno być więc zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Szczególny tryb rozwiązania umowy o pracę został przewidziany w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Klauzula wskazana w powyższym przepisie należy do generalnych, które muszą być doprecyzowane, gdyż wymieniony przepis nie wskazuje obowiązków pracowniczych, których naruszenie uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia. Wiadomo tylko, że obowiązki te muszą należeć do podstawowych, a do ich naruszenia powinno dojść z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

W orzecznictwie i doktrynie podkreśla się, iż tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należy do nadzwyczajnych i jego zastosowanie powinno być uzasadnione w sposób szczególny. Po pierwsze powinno następować tylko w przypadkach wskazanych przez ustawę, a ponadto znajdować uzasadnienie w całokształcie okoliczności dotyczących zdarzenia, które legło u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (tak w wyroku Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997r., w sprawie I PKN 193/97, OSNP 1998/9/269). Zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego przesłankami zastosowania normy z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. są zachodzące łącznie: bezprawność działania, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa. Przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2000r., w sprawie I PKN 473/99, OSNP 2001/10/348).

Ustawodawca wprowadził w art. 52 § 2 k.p. ograniczenie czasowe dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazując, iż nie może ono nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Zgodnie z 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. Rozpoznając powództwo Sąd bada po pierwsze czy rozwiązanie umowy o pracę jest zgodne z prawem, czyli czy zostały spełnione wymogi formalne, a po drugie, czy jest

ono uzasadnione. Sąd uwzględni odwołanie pracownika od rozwiązania umowy jedynie wówczas, gdy to jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o rozwiązywaniu.

Odnosząc się do wymogów formalnych jakimi ustawodawca obwarował oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazać należy, że pozwany dokonał go prawidłowo pod względem formalnym. Dokonano go także w przewidzianym przez kodeks pracy miesięcznym okresie od daty, kiedy pracodawca dowiedział się o zdarzeniu stanowiącym podstawę rozwiązania umowy o pracę.

Zdaniem Sądu rozwiązanie z powódką przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było jednak nieuzasadnione i stanowiło nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p., o czym świadczą szczególnie okoliczności, w jakich doszło do wręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. W ocenie Sądu wskazują one bowiem na to, że do rozwiązania umowy o pracę z powódką doszło nie z powodu samej wagi naruszenia przez nią obowiązków pracowniczych, ale w celu by taka sytuacja jak w dniu 02 listopada 2016r., że pracownicy aż czterech linii produkcyjnych odmówili świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych więcej nie powtórzyła się, w celu wywarcia na nich swoistej „presji”. Rzeczywiście, w dniu 02 listopada 2016r. powódka samowolnie opuściła stanowiska pracy, ale tak postąpili także i pozostali pracownicy linii produkcyjnej na której pracowała, którzy nie zostali w żaden sposób za to ukarani przez pracodawcę, jak również pracownicy innych linii produkcyjnych, spośród których pozwany wytypował do zwolnienia dyscyplinarnego osoby, którego jego zdaniem były inicjatorami protestu.

Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05 maja 2016r. II PK 65/15 artykuł 8 k.p. dotyczy nadużycia, a nie naruszenia prawa. Konstrukcja ta obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane prawem, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną. Świadczy to o tym, że treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta została przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (LEX nr 2052414).

W ocenie Sądu druga z przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powódką polegająca na nakłanianiu innych pracowników do opuszczenia stanowisk pracy nie została udowodniona przez pozwanego. Z ustaleń poczynionych przez Sąd w niniejszej sprawie wynika, że pracownicy wcześniej uzgodnili, że nie zostaną po godzinie 14.00 by pracować w nadgodzinach w dniu 02 listopada 2016r. Wszyscy razem zeszli z linii produkcyjnej na której pracowała powódka, co potwierdza przedstawione przez pozwanego nagranie. Powódka była jedną z pierwszych ale to nie znaczy że nakłoniła ona innych pracowników do opuszczenia ich stanowisk pracy.

W ocenie Sądu stopień i skala naruszenia przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych nie uzasadniał rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. skoro wobec pozostałych pracowników linii produkcyjnej, na której pracowała powódka w dniu 02 listopada 2016r., którzy także zeszli z linii, odmawiając świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, nie wyciągnięto żadnych konsekwencji. Nie można także w tej sytuacji to powódki obciążać odpowiedzialnością za zagrożenie interesów pracodawcy lub spowodowanie strat finansowych skoro przyczynili się do tego wszyscy pracownicy, którzy w dniu 02 listopada 2016r. odmówili świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych na czterech liniach produkcyjnych. Poza tym to nie powódka była pomysłodawcą tego swoistego "protestu" pracowników pozwanego. Dlatego też powództwo podlegało uwzględnieniu w całości.

W myśl art. 58 k.p. pracownikowi w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli natomiast 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. W przypadku powódki okres wypowiedzenia z uwagi na jej staż pracy u pozwanego wynosił trzy miesiące, w związku z tym zasadne było roszczenie o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki w wysokości 8.310,90 zł. Na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c., zgodnie z żądaniem powódki Sąd zasądził od zasądzonej kwoty odszkodowania odsetki ustawowe za opóźnienie od daty wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> k.p.c. Sąd z urzędu nadał rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi zasądzającemu do kwoty 2.770,30 zł, o czym orzekł w punkcie II wyroku. Zgodnie z powołanym przepisem rygor ten nadaje się obligatoryjnie z urzędu wyrokowi zasądzającemu należność pracownika z zakresu prawa pracy do wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie z zawartą w tym przepisie zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, z której wynika, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowej obrony swych praw. Wobec faktu, że powódka wygrała sprawę, a była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika należy się jej, zgodnie z art. 98 k.p.c. zwrot kosztów procesu do których zalicza się wynagrodzenie jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. Sąd zasądził więc od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 180,00 zł na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

Powódka wygrała sprawę, wobec czego na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od pozwanego nieuiszczoną przez powódkę opłatę sądową od pozwu w kwocie 416,00 zł, ustaloną stosownie do wartości przedmiotu sporu, od uiszczenia której była ona zwolniona na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 w/w ustawy.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.