

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 listopada 2013 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Sałacińska

Ławnicy: Tomasz Bujak

Anna Marianna Wiśniewska

Protokolant: Mateusz Staniszewski

po rozpoznaniu w dniu 23 października 2013 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa A. J.

przeciwko (...)

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy lub o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, o odszkodowanie za nie wydanie w terminie świadectwa pracy, odsetki

I. Zasądza od pozwanego (...) na rzecz powoda A. J. kwotę 12.264,15 (dwanaście tysięcy dwieście sześćdziesiąt cztery złote 15/100) wraz z ustawowymi odsetkami od 3 maja 2011 r. do dnia zapłaty za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

II. Oddala powództwo w zakresie przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz częściowo w zakresie odsetek .

III. W pozostałym zakresie umarza postępowanie.

IV. Zasądza od pozwanego (...) na rzecz powoda A. J. kwotę 3.308 zł (trzy tysiące trzysta osiem złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

V. Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.088,05 zł (cztery tysiące osiemdziesiąt osiem złotych 05/100).

Sygn. akt VI P 157/11

UZASADNIENIE

Pismem z dnia 15 marca 2011 roku A. J. wniósł pozew przeciwko (...) o przywrócenie do pracy na dotychczasowym stanowisku młodszego asystenta przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty w wysokości 10.700,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę liczonymi od dnia zwłoki w zapłacie do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zapłatę odszkodowania w wysokości 3.700,00 zł za nie wydanie w terminie świadectwa pracy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu swego stanowiska powód podniósł, iż był on u pozwanego zatrudniony na stanowisku

młodsze asystenta od dnia 23 lutego 2007 roku do dnia 02 marca 2011 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowa ta została rozwiązana bez wypowiedzenia z winy pracownika w dniu 02 marca 2011 roku, z powodu dopuszczenia się przez powoda ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegających na odmowie wykonania polecenia służbowego. Powód podniósł, iż nie zgadza się ze wskazaniem jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż nie znajduje ona odzwierciedlenia w zaistniałym stanie faktycznym. Wskazał on, że do zakresu jego obowiązków nie należało uczestniczenie w interwencjach nocnych, dlatego też odmowa wykonania wyjazdu do stwierdzenia zgonu w porze nocnej nie stanowiła naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych. Wskazał również, iż zmiana ewentualnych warunków pracy winna być dokonana w formie pisemnej, czego pracodawca nie uczynił. Powód zaznaczył także, że pracodawca nie poprzedził rozwiązania umowy o pracę konsultacjami ze związkami zawodowymi, do czego był zobowiązany. Powodowi nie zostało również do dnia wniesienia pozwu wydane świadectwo pracy.

(pozew – k. 1 – 6)

Na rozprawie przeprowadzonej w dniu 30 września 2011 roku pełnomocnik powoda zmodyfikował roszczenie wnosząc o przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 10.700,00 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia następnego po dniu rozwiązania umowy o pracę tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Jednocześnie cofnął powództwo w zakresie odszkodowania za nie wydanie w terminie świadectwa ze zrzeczeniem się roszczenia. Ostatecznie, na rozprawie przeprowadzonej w dniu 08 lutego 2013 roku, pełnomocnik powoda zmodyfikował roszczenie wnosząc o przywrócenie A. J. do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okres trzech miesięcy, alternatywnie wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z zaświadczeniem złożonym przez stronę pozwaną - łącznie w kwocie 12.264,15 zł.

(protokół rozprawy z dnia 30 września 2011 roku – k. 63, protokół rozprawy z dnia 08 lutego 2013 roku – k. 172)

W odpowiedzi na pozew, wniesiony dnia 13 maja 2011 roku, pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazał on, że powód podpisał załącznik do umowy o pracę określający zakres obowiązków i odpowiedzialności, gdzie jako jeden z obowiązków wpisane było: „Wykonywanie innych czynności zleconych przez Dyrektora, a nie ujętych w zakresie obowiązków”. Zdaniem pozwanego z tego faktu wynika, iż odmowa wyjazdu do interwencji nocnej na polecenie Dyrektora stanowiła ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, co uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Ponadto pozwany wskazał, że powód nie należał do żadnego z działających u pozwanego związków zawodowych, a mimo to dokonano konsultacji z (...).

(odpowiedź na pozew – k. 32 – 34)

Sąd ustalił, co następuje:

A. J. był zatrudniony w (...) w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 23 lutego 2007 roku w wymiarze 0,25 etatu w systemie zmianowym na stanowisku młodszego asystenta. Termin rozpoczęcia pracy ustalono na dzień 01 marca 2007 roku. Wcześniej z powodem były zawarte dwie umowy o pracę na czas określony – umowa o pracę na czas określony z dnia 01 marca 2003 roku oraz umowa o pracę na czas określony z dnia 24 lutego 2005 roku. Średnie wynagrodzenie powoda liczone za ostatnie 3 miesiące jego pracy u pozwanego wynosiło 4.088,05 zł brutto. W dniu 01 maja 2010 roku powód podpisał informację o zakresie obowiązków i odpowiedzialności, w ramach których, zgodnie z pkt 13, miał on również wykonywać inne czynności zlecone przez Dyrektora, a nie ujęte w zakresie obowiązków.

(dowód: umowa o pracę z dnia 01 marca 2003 roku – k. 20 akt osobowych powoda, umowa o pracę z dnia 24 lutego 2005 roku – k. 32 akt osobowych powoda, umowa o pracę z dnia 23 lutego 2007 roku

– k. 1 części B akt osobowych powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 36, zakres obowiązków z 01 maja 2010 roku – k. 25 części B akt osobowych powoda)

Pracodawca świadczył usługi w ramach (...) Dnia 07 marca 2011 roku została podpisana umowa przedłużająca świadczenie przez niego usług w tej formie, która została zawarta na okres od 01 marca 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku. W ramach nowej umowy miały się zmienić zadania (...) w W., gdyż dotychczas świadczone tam pomoc jedynie w formie stacjonarnej, natomiast wyjazdy karetką do pacjentów były obsługiwane przez (...) K.. Jednak wraz z wejściem w życie postanowień nowo zawartej umowy również punkt (...), w którym pracował powód miał od 01 marca 2011 roku udzielać pomocy w formie wyjazdowej. O nowej formie świadczenia pomocy lekarskiej zostały powiadomione dnia 01 marca 2011 roku pielęgniarki. Z tym dniem też przygotowano pierwszą karetkę do wyjazdu. W końcu lutego kierownik (...) kontaktowała się z dyrektorem w sprawie nowo podpisanej umowy. Otrzymała ona informację, iż jest nowa umowa i w jej ramach ma funkcjonować (...) wyjazdowy, ale na razie nie wiadomo, czy wyjazdy będą organizowane przy pomocy karettek pogotowia, czy też taksówkami, czy może lekarz będzie musiał dojechać swoim prywatnym samochodem. Kierownik następnie udzielała informacji dzwoniącym do niej kolegom, że będzie (...) wyjazdowy, ale jeszcze nie wiadomo w jakiej formie. Poza tym lekarzy nie poinformowano w żaden inny sposób o zmianie ich obowiązków.

(dowód: umowa z NFZ – k. 71 – 73 verte, zeznania świadków: T. Ż. – k. 65 – 67, M. T. – k. 128 – 131)

Pismem datowanym na dzień 02 marca 2011 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z dniem 03 marca 2011 roku. Jako przyczynę takiego kroku pracodawca wskazał ciężkie naruszenie przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na odmowie wykonania polecenia służbowego. Było to związane z sytuacją z dnia 01 marca 2011 roku, gdy powód dostał telefonicznie polecenie od dyrektora pozwanego, iż ma pojechać z karetką, aby stwierdzić zgon pacjenta. Jednak odmówił on wyjazdu, gdyż stwierdził, że nie ma żadnych informacji dotyczących takiego obowiązku oraz, że do tej pory nigdy z karetką nie wyjeżdżał. W odpowiedzi dyrektor wydał mu polecenie służbowe, jednak powód stwierdził, że w ogóle nie będzie na ten temat rozmawiał. Pierwotnie polecenie wyjazdu powodowi wydała pielęgniarka, która przygotowała karetkę, jednak powód nie zgodził się na wyjazd i zadzwonił do swej przełożonej - M. T. – kierownika (...). Od niej uzyskał informację, iż nie wiadomo jeszcze czym lekarze mają jeździć do pacjentów i w związku z tym obowiązują stare zasady. Oprócz powoda na dyżurze tego wieczora był jeszcze jeden lekarz pediatra i medycyny rodzinnej – doktor M. H..

W toku postępowania Sąd ustalił również, iż powód jeśli już otrzymywał jakieś polecenia od dyrektora pozwanego to były to zawsze polecenia pisemne, nigdy ustne, były też one zawsze przez powoda wykonywane.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 7, zeznania świadków: M. H. – k. 64 - 65, T. Ż. – k. 65 – 67, M. T. – k. 128 – 131, R. O. – k. 146 – 148, zeznania powoda – k. 173 – 177)

Po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zwrócił się on z prośbą o zbadanie owego rozwiązania do przewodniczącego (...). Do organizacji związkowej skierowane również zostało odpowiednie pismo dyrekcji pozwanego z dnia 02 marca 2011 roku (które jednak zostało odebrane dopiero 04 marca 2011 roku) dotyczące przedmiotowego rozwiązania umowy o pracę. W odpowiedzi organizacja związkowa wskazała na konieczność pisemnego poinformowania pracownika o zmianie zakresu jego obowiązków, uznając za niewystarczającą formę telefonicznego powiadomienia. Ponadto wskazano, iż przedmiotowe rozwiązanie umowy o pracę było bezpodstawne, co więcej pominięto również tryb konsultacji ze związkami zawodowymi. W toku postępowania jednak powód sam przyznał, iż nie był członkiem (...).

(dowód: pismo (...)) – k. 44, zeznania świadka A. S. – k. 144 – 146, oświadczenie powoda – k. 63 – 64, pismo pozwanego do organizacji związkowej – k. 1 części C akt osobowych)

W toku postępowania Sąd ustalił również, iż powód nie był poinformowany o istniejącym zarządzeniu o organizacji wyjazdowego (...), zaś pozostali lekarze dowiadywali się, czego ma konkretnie dotyczyć wyjazdowy (...) dopiero w trakcie następnego dnia – tj. 02 marca 2011 roku. Sąd ustalił również, że po zdarzeniu z 01 marca 2011 roku pozostałym

lekarzom zmieniono zakres obowiązków. Ta zmiana miała funkcjonować od 01 marca 2011 roku, jednak faktycznie wręczono lekarzom odpowiednie pisma dopiero tydzień lub dwa później.

(dowód: zeznania świadków: M. T. – k. 128 – 131, H. K. – k. 142 – 144, R. O. – k. 146 – 148)

Sąd ustalił również, że powód pracował w stacjonarnym (...) także ze względu na swój stan zdrowia i problemy z kręgosłupem, które uniemożliwiają mu wyjazdy w pogotowiu. Powód nie jest w stanie podjąć pracy w (...) wyjazdowym.

(dowód: dokumentacja lekarska – k. 90 – 93, zeznania świadka H. K. – k. 144, zeznania powoda – k. 173 – 177)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych powyżej dokumentów dołączonych do akt sprawy, w tym dokumentów z akt osobowych powoda, których żadna ze stron nie kwestionowała. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: H. K. (k. 142 – 144), T. Ż. (k. 65 – 67), M. H. (k. 64 – 65), A. S. (k. 144 – 146) oraz na zeznaniach powoda (k. 173 – 177). Zeznania wskazanych świadków nie były ze sobą sprzeczne i prowadziły do ustalenia spójnego obrazu odwzorowującego stan faktyczny w danej sprawie. Odnośnie zeznań świadków: M. T. (k. 128 – 131) oraz R. O. (k. 146 – 148). Sąd wziął je pod uwagę przy ustalaniu stanu faktycznego jedynie w części.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. T. w zakresie, w jakim twierdzi ona, iż lekarze wiedzieli w dniu 01 marca 2011 roku o zarządzeniu dotyczącym funkcjonowania (...) wyjazdowego, gdyż są one sprzeczne z pozostałymi zeznaniami świadka. Dalej bowiem świadek twierdzi, że jedynie domniema, że lekarze o tym wiedzieli, by w końcu dodać, iż lekarze o przedmiotowym zarządzeniu dowiadywali się w ciągu dnia 02 marca 2011 roku.

Sąd odmówił również wiarygodności zeznaniom R. O. w zakresie, w jakim twierdzi on, iż kierownik M. T. miała pełną wiedzę o zmianach wprowadzonych od 01 marca 2011 roku, ponieważ jest to sprzeczne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, z którego wynika, że doktor T. miała jedynie wiedzę, co do zmian, które mają być wprowadzone, jednak nie dostała ona dokładnych informacji odnośnie funkcjonowania wyjazdowego (...) na nowych zasadach.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie alternatywne powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zasadne w zakresie należności głównej oraz częściowo w zakresie odsetek .

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy (dalej jako: KP), pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. To właśnie to unormowanie było podstawą dla przedmiotowego rozwiązania umowy o pracę. Z kolei art. 30 § 4 KP wprowadza obowiązek uzasadnienia takiego kroku przez pracodawcę. W piśmie zawierającym rozwiązanie umowy wręczonym powodowi pracodawca wskazał jako jego przyczynę właśnie ciężkie naruszenie przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych, które miało polegać na odmowie wykonania polecenia przełożonego.

Należy w tym miejscu przejść do analizy owej przyczyny jako uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 KP. Jak wynika z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego powód był zatrudniony w (...) na stanowisku młodszego asystenta (...). W ramach swych obowiązków udzielał on pomocy medycznej pacjentom, którzy zgłosili się do szpitala w czasie, gdy pełnił on dyżur. Z zeznań świadków zgodnie wynika, że (...) w W. świadczył usługi medyczne stacjonarnie, powód nie miał więc obowiązku wyjeżdżania do pacjentów na wezwania. Taki sposób pracy był też odpowiedni dla powoda, który z racji na dolegliwości zdrowotne nie mógł jeździć karetką. Sposób działania (...) zmienił się od marca 2011 roku, kiedy to podpisano nową umowę z NFZ, na mocy której lekarze mieli również wyjeżdżać do pacjentów. Zmiany miały zacząć funkcjonować od 01 marca 2011 roku. Jednak powód nie został w żaden sposób o tych zmianach powiadomiony. Stąd też, gdy otrzymał polecenie udania się karetką do

pacjenta w celu stwierdzenia zgonu, odmówił, gdyż słusznie zauważył, że nie ma tego w zakresie swoich obowiązków. Co prawda dyrektor, który wydał dane polecenie, wskazał, iż w przyjętym przez powoda zakresie jego obowiązków i odpowiedzialności z maja 2010 roku znajduje się zapis o wykonywaniu innych czynności zleconych właśnie przez dyrektora, należy jednak zauważyć, że w przedmiotowym przypadku polecenie dyrektora miało charakter ustny, a wszelkie dotychczasowe polecenia, które były do powoda adresowane miały formę pisemną. Ponadto powód słusznie podnosi, że miał wątpliwości co do tożsamości rozmówcy, której nie mógł sprawdzić w rozmowie telefonicznej w taki sposób, aby usunąć wszelkie swoje wątpliwości. Nie można bowiem zapominać, że, jako lekarz, związany jest on przysięgą Hipokratesa, która uniemożliwia mu opuszczenie bez uzasadnionego powodu swojego stanowiska, gdzie miał udzielać pomocy lekarskiej zgodnie ze swym zakresem obowiązków. Interwencja dotycząca stwierdzenia zgonu nie jest interwencją dotyczącą ratowania życia, z kolei powód słusznie zauważył, że w czasie jego ewentualnej nieobecności do placówki mógłby się zgłosić pacjent z zawałem serca, bądź inną jednostką chorobową zagrażającą jego życiu. W tym czasie w (...) poza powodem nie było innego lekarza poza pediatrą. W tej sytuacji należy zauważyć, że powód nie mając pewności co do osoby wydającej mu polecenie, ani nie otrzymując pisemnego polecenia mógł odmówić jego wykonania.

Jednak należy w tym miejscu zwrócić uwagę przede wszystkim na to, iż zmiana sposobu świadczenia usług medycznych ze stacjonarnej na wyjazdową jest niewątpliwie istotną zmianą warunków pracy. Jako taka powinna więc być zmieniona w formie wypowiedzenia wręczonego pracownikowi, nie zaś w formie ustnego polecenia dyrektora placówki. Wypowiedzenie zmieniające jest uregulowane w art. 42 KP i zgodnie z zawartą tam regulacją stosuje się tę formę przy zmienianiu warunków pracy i płacy. Zmiana sposobu wykonywania pracy prowadzi do zmiany jej warunków, wobec czego powinna być dokonana w tej właśnie formie. Wobec tego samo polecenie dyrektora należy uznać za niewystarczające w tej sytuacji. Z potrzeby wręczenia wypowiedzeń zmieniających zdał sobie sprawę także i pozwany, bowiem, jak wynika z zeznań złożonych w toku niniejszego postępowania, wręczył on pozostałym swym pracownikom odpowiednie wypowiedzenia w terminie tygodnia – dwóch tygodni od przedmiotowego zdarzenia.

Jak wynika z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie powód nie został poinformowany na piśmie o zmianie warunków jego pracy i nowych obowiązkach, nie określonych w dotychczasowym jego zakresie obowiązków, nie zostało mu również wręczone pisemne wypowiedzenie. Warto w tym miejscu przytoczyć treść tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 roku w sprawie II PK 216/11, w którym SN stwierdził, iż niedopuszczalne jest dyscyplinarne zwolnienie podwładnego za to, iż nie zgodził się wykonać polecenia dotyczącego pracy rodzajowo innej niż ustalona w angażu. Pogląd wyrażony w tym orzeczeniu można transponować na sytuację przedstawioną w niniejszej sprawie, bowiem praca polegająca na świadczeniu usług medycznych w formie wyjazdowej jest rodzajowo inna niż świadczona w formie stacjonarnej w placówce szpitalnej.

Wobec powyższego należy stwierdzić, że powód nie zastosował się wprawdzie do polecenia wydanego mu przez dyrektora placówki, jednak polecenie to dotyczyło czynności nie mieszczących się rodzajowo w obowiązkach pracowniczych objętych stosunkiem pracy powoda. Co za tym idzie nie można w danej sytuacji uznać, że naruszył on swe obowiązki pracownicze, co prowadzi do konstatacji, iż nie została spełniona przesłanka określona w art. 52 § 1 pkt 1 KP uzasadniająca rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

Na marginesie należy odnieść się do podniesionych przez powoda kwestii konsultacji rozwiązania z nim umowy o pracę z odpowiednią organizacją związkową. Zgodnie z art. 52 § 3 KP pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło w drodze pisma z dnia 02 marca 2011 roku, które zostało powodowi wręczone następnego dnia rano. Z kolei pismo skierowane do organizacji związkowej zostało jej doręczone dopiero 04 marca 2011 roku. Warto zwrócić uwagę na treść przywołanego przepisu, który wprost mówi, iż pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. 03 marca 2011 roku przeprowadzono jedynie telefoniczną konsultację w sprawie odbioru tego pisma. Takie ustalenia muszą prowadzić do wniosku, że pracodawca nie dochował wymogu z art. 52 § 3 KP. W trakcie niniejszego postępowania okazało się, że powód nie był członkiem żadnej organizacji związkowej w

momencie rozwiązywania z nim umowy o pracę, co sam zresztą przyznał w toku rozprawy. Należy jednak zauważyć, że w chwili rozwiązywania umowy o pracę pracodawca nie miał wiedzy na temat braku przynależności związkowej powoda, powinien więc on dochować starań, aby taki fakt ustalić, zanim w ogóle podjął decyzję o zastosowaniu wobec swego pracownika instytucji z art. 52 KP.

W tym miejscu należy przejść do oceny zasadności kolejnych roszczeń powoda. Zgodnie z regulacją 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. Z kolei z treści art. 56 § 2 KP, który mówi o odpowiednim stosowaniu unormowań zawartych w art. 45 § 2 i 3 KP, wynika, iż sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim wypadku sąd orzeka o odszkodowaniu. Z ustalonego w niniejszej sprawie przez Sąd stanu faktycznego wynika, iż stan zdrowia powoda wskazuje na niecelowość przywrócenia go do pracy, bowiem musiałby on świadczyć pracę w zmienionych warunkach, polegających na wyjazdach karetką do pacjentów. Stąd też w ocenie Sądu należało orzec o odszkodowaniu, oddalając jednocześnie roszczenie powoda dotyczące przywrócenia go do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Za tym poglądem zdaje się również opowiadać Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 13 lipca 2011 roku w sprawie I PK 8/11 stwierdził, iż pracownik nie może się domagać przywrócenia do pracy, jeżeli jednocześnie lekarz stwierdził, że jest on niezdolny do zajmowania określonego stanowiska. W przedmiotowej sytuacji nie ma co prawda orzeczenia lekarskiego, ale sam powód przyznaje, wskazując również na dokumentację medyczną dotyczącą jego schorzenia, że nie jest w stanie pracować w formie wyjazdów karetką do pacjentów. W związku z powyższym Sąd uznał przywrócenie do pracy powoda za niecelowe i zasądził na jego rzecz odszkodowanie w 3-iesięcznego wynagrodzenia, tj. 3x 4.08805 zł, łącznie 12.264,15 zł wraz z ustawowymi odsetkami od następnego dnia po dacie doręczenia pozwanemu odpisu pozwu, tj. od dnia 3 maja 2011 r. do dnia zapłaty. Jednocześnie Sąd oddalił częściowo powództwo w zakresie odsetek. Powód wnosił o zasądzenie odsetek od następnego dnia po dacie rozwiązania z nim umowy o pracę do dnia zapłaty. Sąd orzekając o odsetkach miał na względzie uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r. (III PZP 3/03) w której stwierdzono, że ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W zakresie roszczenia dotyczącego odszkodowania za nie wydanie w terminie świadectwa pracy Sąd umorzył postępowanie, ze względu na cofnięcie powództwa w tym zakresie wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, kierując się w tym zakresie przepisami art. 203 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego oraz art. 355 § 1 KPC.

Sąd, mając na względzie regulację zawartą w art. 477² § 1 KPC, nadał przedmiotowemu wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty w wysokości 4.088,05 zł, co stanowi jednomiesięczne wynagrodzenie powoda.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł mając na względzie art. 98 KPC oraz § 12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity – Dz. U. z 2013 roku, poz. 461).