

Sygn. akt VI P 744/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23/01/2014 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Bogumiła Krzywińska

Anna Marianna Wiśniewska

Protokolant: stażysta Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2014 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa T. T.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy i odszkodowanie

1. oddala powództwo;

2. zasądza od powoda T. T. na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 977,00 zł (dziewięćset siedemdziesiąt siedem złotych zero groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w tym uiszczonej opłaty od pełnomocnictwa.

Sygn. akt VI P 744/12

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 03 października 2012 roku (data prezentaty) powód T. T. wniósł o przywrócenie go do pracy na stanowisku operatora procesu w pozwanej spółce (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. na dotychczasowych warunkach pracy, a także o zasądzenie od pozwanej spółki kwoty 6.300,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając swe żądanie powód podał, iż był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 01 lutego 2009 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku operatora procesu. Pracował on w systemie zmianowym, na trzy zmiany, jego grafik był często zmieniany przez przełożonych. Dnia 18 września 2012 roku po rozpoczęciu przez powoda pracy o godzinie 22 wręczono mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, jako przyczynę wskazując na ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy oraz nieprzestrzeganie zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Powód nie zgodził się z tymi zarzutami, przyznając, co prawda, że jego nieobecności miały miejsce, jednak za każdym razem, gdy opuszczał miejsce pracy, co było często spowodowane przyczynami zdrowotnymi, informował o tym fakcie lidera. W dniach, w których pracodawca wskazał na samowolne opuszczenie przez powoda miejsca pracy przed zakończeniem pracy powód, co prawda rzeczywiście opuszczał zakład, ale o każdym takim wyjściu informował wskazanego lidera, wychodząc za jego wiedzą i zgodą. Jednocześnie powód przyznał, że raz, we wrześniu opuścił

przez pomyłkę wcześniej swoje stanowisko pracy, jednak było to spowodowane złym ustawieniem zegara, które już następnego dnia naprawił.

(pozew – k. 1 – 4)

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania. Pozwany wskazał, że podtrzymuje twierdzenia zawarte w rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, wskazując na prawdziwość zawartych tam przyczyn. Podał on, iż powód zajmował dość odpowiedzialne stanowisko związane z prawidłową realizacją procesu produkcji. Podstawowym obowiązkiem powoda, jako pracownika było staranne wykonywanie pracy, jak również przestrzeganie dyscypliny pracy, w tym ustalonego czasu i porządku pracy. Z regulaminu pracy obowiązującego w pozwanej spółce wynika, iż nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, jak również samowolne opuszczanie stanowiska pracy, czy nieusprawiedliwione spóźnienie się do pracy stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwana wskazała, że obowiązywał u niej harmonogram pracy, regulujący pracownicze obsadzenie poszczególnych zmian. Harmonogram ten dopuszczał zmiany, jednak musiały być one zgłoszone przez pracownika do lidera zespołu, z co najmniej trzydniowym wyprzedzeniem. Powód zaś nigdy nie zgłaszał żadnych wniosków o zmianę owego harmonogramu, nie zgłaszał też żadnych zastrzeżeń, co do poszczególnych harmonogramów. Nie sygnalizował on też nigdy jakichkolwiek problemów, które rodziłyby dla niego ewentualne zmiany w harmonogramie związane z innymi pracownikami i zastępstwem za nich. Pozwany dodał, że od marca 2012 roku nasiliło się opuszczanie miejsca pracy przez powoda, co doprowadziło do rozmowy dyscyplinującej, która odbyła się w dniu 22 sierpnia 2012 roku, podczas której powód jeszcze raz został zobowiązany do wcześniejszego powiadamiania lidera o swych nieobecnościach. Dodatkowo pozwany stwierdził, że powód nieprawdziwie podaje, iż za każdym razem, gdy opuszczał stanowisko pracy informował o tym lidera, w praktyce, bowiem często dochodziło do sytuacji, w których nie tylko nie informował on lidera, ale również nic nie mówił pozostałym na zakładzie pracownikom. Przykładowo pozwany wskazał, że sytuacja takiego samowolnego, bez powiadomienia kogokolwiek, opuszczenia miejsca pracy miała miejsce w dniach 07 i 08 września 2012 roku, a także 06, 07, 17 i 18 sierpnia 2012 roku. Pozwany dodał, że z racji zajmowanego przez powoda stanowiska i odpowiedzialności do niego przypisanej jego nieobecność w pracy powodowała nie tylko dezorganizację pracy w zakładzie i mogła prowadzić do strat u pozwanego, ale również stwarzała niebezpieczeństwo dla pozostałych pracowników.

(odpowiedź na pozew – k. 25 – 34)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód T. T. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. od dnia 01 lutego 2008 roku na umowę o pracę na czas określony do dnia 31 stycznia 2009 roku, zaś od 01 lutego 2009 roku na umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku operatora procesu w wymiarze pełnego etatu. Jego stosunek pracy ustał z dniem 18 września 2012 roku w wyniku rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika na mocy art. 52 Kodeksu pracy. Wynagrodzenie brutto powoda z trzech ostatnich miesięcy liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 3.885,74 zł miesięcznie.

(dowód: umowa o pracę na czas określony - k. 7 cz. B a/o powoda, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 5 oraz k. 9 cz. B a/o powoda, świadectwo pracy – k. 5 oraz k. 4 cz. C a/o powoda, zaświadczenie o zarobkach – k. 45;)

Dnia 18 września 2012 roku powodowi wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na mocy art. 52 Kodeksu pracy przyczynę, wskazując na ciężkie naruszenie przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy oraz nieprzestrzeganie zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy. W szczegółowym uzasadnieniu pracodawca podał, iż dnia 07 września 2012 roku oraz 08 września 2012 roku powód samowolnie opuścił zakład pracy bez informowania przełożonego, co wpłynęło negatywnie na atmosferę w pracy i doprowadziło do dezorganizacji. Pracodawca podał także, że już wcześniej w dniach 06, 17 i 18 sierpnia 2012 roku powód również samowolnie opuścił zakład pracy nie informując o

tym przełożonego, zaś dnia 07 sierpnia 2012 roku wyszedł on poza teren firmy na 45 minut, również nie informując o tym nikogo.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 5 oraz k. 2 cz. C a/ o powoda);

Zgodnie z § 7 regulaminu pracy obowiązującym w pozwanej spółce pracownik obowiązany jest w szczególności przestrzegać ustalonego czasu pracy i porządku, dbać o dobro spółki, chronić jej mienie, przestrzegać postanowień regulaminu pracy oraz innych aktów wewnętrznych obowiązujących w pozwanej spółce. Zgodnie z § 8 tego regulaminu ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest umyślne działanie lub zaniechanie pracownika, które bezpośrednio lub pośrednio naraża spółkę na niebezpieczeństwo lub szkodę. Z kolei § 9 zawiera przykładowe wyliczenie ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych w rozumieniu regulaminu pracy. I tak za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uznano w pkt 4 nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, nieusprawiedliwione spóźnianie się do pracy, czy samowolne opuszczanie stanowiska pracy. Z kolei w § 28 regulaminu pracodawca zobowiązał wszystkich pracowników do punktualnego rozpoczęcia i kończenia pracy i przerw w pracy oraz do nie opuszczania miejsca pracy bez zgody przełożonego w czasie godzin pracy. Regulamin obowiązujący w pozwanej spółce reguluje również kwestie harmonogramu pracy. Zgodnie z jego § 21 harmonogram ten podaje się do wiadomości, co najmniej na siedem dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego, którego on dotyczy, zaś wszelkie jego zmiany spowodowane potrzebami pracodawcy, bądź innymi nieprzewidzianymi okolicznościami mogą być wprowadzane z trzydniowym wyprzedzeniem. Regulamin pracy określił również zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy i spóźnień do pracy, zgodnie, z którymi pracownik powinien uprzedzić swego przełożonego o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia (§ 40). Pracownik jest też zobowiązany do zawiadomienia przełożonego o zaistnieniu przyczyn uniemożliwiających mu stawienie się do pracy. Nieobecność w pracy, czy też spóźnienie powinny być przez niego stosownie usprawiedliwione (§ 41).

(dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 5 oraz k. 9 cz. B a/o powoda, regulamin pracy – k. 46 - 77);

Powód dnia 07 września 2012 roku opuścił miejsce pracy o godzinie 21: 05, zaś dnia 08 września 2012 roku o godzinie 21: 17, podczas gdy jego zmiana w tych dniach kończyła się o godzinie 22:00. W okresie od 06 sierpnia do 10 września 2012 roku jeszcze parę razy zdarzyło się powodowi wyjść wcześniej z pracy, 06 sierpnia 2012 roku opuścił on miejsce pracy 29 minut wcześniej niż wynikało to z jego zmiany, dnia 07 sierpnia 2012 roku wyszedł wcześniej o 12 minut, jednocześnie spóźniając się do pracy tego dnia 28 minut i opuszczając w czasie pracy swoje stanowisko na 45 minut, dnia 17 sierpnia 2012 roku wyszedł wcześniej o 51 minut, dnia 18 sierpnia 2012 roku o 25 minut, zaś dnia 04 września 2012 roku o 32 minuty, dnia 05 września 2012 roku z kolei opuścił on swoje stanowisko w czasie pracy na 35 minut.

(dowód: zestawienie wejść i wyjść – k. 78, zeznania świadka A. R. – k. 131 - 132)

Powód w okresie sierpień – wrzesień 2012 roku nie informował przełożonego o wcześniejszym wyjściu z pracy, czy też opuszczeniu stanowiska pracy swego M. B., pomimo iż każde wyjście z zakładu pracy w pozwanej spółce musi być zgłaszane do lidera. Pozostali pracownicy przestrzegali tego wymogu. Zdarzały się sytuacje, gdy powód mówił innym pracownikom, że przełożona skierowała go do innej pracy, co było nieprawdą, zaś on sam w tym czasie opuszczał zakład pracy. Powód nie usprawiedliwiał formalnie swych wcześniejszych wyjść i spóźnień, nie przynosił żadnych zaświadczeń lekarskich. Tłumaczył się jedynie, że źle się czuł, zasnął, albo, że ma chorego ojca. Jedynie, gdy powoda nie było cały dzień w pracy, wówczas zdarzało się, że przynosił odpowiednie zaświadczenia lekarskie. Nieobecności powoda w dniach 07 i 08 września 2012 roku nie były przez niego usprawiedliwione. Harmonogram pracy, według którego pracował również i powód, był wywieszany na każdy tydzień we środe, oprócz tego był sporządzany grafik obejmujący cztery miesiące. W przypadku, gdy pracownik potrzebował zamiany i była możliwość takiej zamiany z innym pracownikiem, wówczas prośba taka była rozpatrywana przez bezpośredniego przełożonego pozytywnie. Powód jednak nie przychodził z takimi prośbami do swej przełożonej, nie prosił o zmiany w grafiku. Nie skarżył się

on również innym współpracownikom, że nie może wziąć urlopu. W związku z wykrytymi nieobecnościami powoda 22 sierpnia 2012 roku przeprowadzona została rozmowa z powodem, w której omówiono jego częste nieobecności i spóźnienia. Powód na tym spotkaniu został także jeszcze raz pouczony, iż oczekuje się od niego, że będzie wcześniej powiadamiał swego przełożonego o planowanej nieobecności. Rozmowa ta jednak nie doprowadziła do żadnych zmian w zachowaniu powoda.

(dowód: zeznania świadków: R. M. – k. 115 – 116, M. B. – k. 116 – 117, M. L. – k. 117 – 118, A. R. – k. 131 – 132, notatka ze spotkania z dnia 22 sierpnia 2012 roku – k. 84);

Nieobecność powoda w pracy spowodowana jego wcześniejszymi wyjściami prowadziła do dezorganizacji pracy w zakładzie. Często musiał go ktoś zastąpić, jakiś inny pracownik, który jednocześnie musiał wykonać swoje własne zadania. Powód był odpowiedzialny za kontrolę stanu surowców oraz ilości odpadów na koniec zmiany, był też odpowiedzialny za przebrojenie. Jego nieobecność powodowała wydłużanie odpowiednich procedur, co prowadziło do opóźnień i spowodowanych tym strat pozwanej spółki. Fakt nieobecności powoda przyczynił się również do złej atmosfery w pracy, gdyż przełożony musiał wyznaczać inną osobę.

(dowód: zeznania świadków: R. M. – k. 115 – 116, M. B. – k. 116 – 117, M. L. – k. 117 – 118, A. R. – k. 131 – 132);

W pozwanym zakładzie pracy znajdowały się zegary, które były ze sobą zsynchronizowane i pokazywały ten sam czas we wszystkich obszarach produkcyjnych. Jednocześnie pracownicy mieli zabronione noszenie swoich zegarków. Wszyscy pracownicy wychodzili z pracy zgodnie ze wskazaniem zegarów na hali.

(dowód: zeznania świadków: R. M. – k. 115 – 116, M. B. – k. 116 – 117, M. L. – k. 117 – 118, A. R. – k. 131 – 132);

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów dołączonych do akt sprawy, w tym dokumentów zamieszczonych w aktach osobowych powoda, których prawdziwość nie była kwestionowana przez strony w toku niniejszego postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: R. M. (k. 115 – 116), M. B. (k. 116 – 117) i A. R. (k. 131 – 132), którym dał wiarę w całości, uznając ich zeznania za spójne i logiczne, oraz częściowo na zeznaniach świadka M. L. (k. 117 – 118), któremu Sąd dał wiarę w części.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. L. (k. 117 – 118) w części, w której twierdzi on, iż powód informował lidera o swych zwolnieniach, gdyż nie znajdują one potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, poza tym twierdzenie świadka jest oparte na jego przypuszczeniu – „myślę, że powiadamiał lidera”, a nie na jego przekonaniu o fakcie zaistnienia takiego zdarzenia. Dodatkowo wiedza świadka o powiadamianiu lidera przez powoda pochodzi bezpośrednio od samego powoda.

Sąd nie wziął pod uwagę zeznań świadka F. K. (k. 117), gdyż świadek nie miał żadnej wiedzy, istotnej dla ustalenia stanu faktycznego w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest kwestia zgodności z prawem oświadczenia wręzonego powodowi dnia 18 września 2012 roku w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Odpowiednią regulację w tym zakresie zawiera art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy (dalej, jako: KP). Zgodnie z nim pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z art. 30 § 4 KP w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Zgodnie z dyspozycją tego przepisu pracodawca podał w swym oświadczeniu, iż ciężkie naruszenie podstawowych

obowiązków pracowniczych przez powoda polegało na jego nieusprawiedliwionych nieobecnościach w pracy oraz na nieprzestrzeganiu zasad ich usprawiedliwiania.

Należy zauważyć, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 KP jest sytuacją szczególną, stąd też pracodawca powinien w swym oświadczeniu o podjęciu takiego kroku szczegółowo uzasadnić jego podstawę faktyczną, podając chociażby konkretne zdarzenia, które przemawiają za ciężkim naruszeniem przez pracownika swych podstawowych obowiązków. W przedmiotowej sprawie pracodawca również powołał się w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na konkretne zdarzenia, wskazując na opuszczenie przez powoda miejsca pracy przed czasem jej zakończenia w dniach 07 i 08 września 2012 roku, oraz analogiczne zdarzenia, a także opuszczanie miejsca pracy w czasie pracy, które miały miejsce w dniach 06, 07, 17 i 18 sierpnia 2012 roku.

Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, iż powód wielokrotnie samowolnie opuszczał swoje stanowisko pracy, zaś w dniach wskazanych w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę faktycznie wyszedł on z pracy wcześniej, a w dniu 07 sierpnia opuścił miejsce pracy na 45 minut w czasie pracy. Jednocześnie w żadnym z tych wypadków nie zawiadomił o tym swego bezpośredniego przełożonego. Należy, więc uznać, że zdarzenia wskazane przez pozwanego w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę, były prawdziwe. Należy wobec powyższego przejść do analizy, czy te zdarzenia i zarzuty stanowią wystarczającą podstawę do podjęcia przez pracodawcę rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 KP.

Warto w tym miejscu przytoczyć art. 100 § 2 pkt 1 KP, zgodnie, z którym pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Z powyższego wynika, że przypisywane powodowi działania można uznać za naruszenie obowiązków pracowniczych. Z kolei regulamin pracy obowiązujący w pozwanej spółce wskazuje, iż zachowanie pracownika polegające na nieusprawiedliwionych nieobecnościach w pracy, czy na samowolnym opuszczaniu stanowiska pracy stanowi ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z powyższego wynika, że zachowanie powoda stanowi naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednak, aby określić to naruszenie, jako ciężkie należy również pochylić się nad zagadnieniem winy pracownika w dopuszczeniu się owego naruszenia. Warto w tym miejscu przytoczyć treść tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2012 roku, wydanego w sprawie II PK 285/11, zgodnie, z którym ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych ma miejsce wtedy, gdy w związku z określonym zachowaniem pracownika, naruszającym jego podstawowe obowiązki, można mu zarzucić winę umyślną albo rażące niedbalstwo. Również w postanowieniu z dnia 11 stycznia 2008 roku, w sprawie I PK 229/07, Sąd Najwyższy wskazał, iż samo naruszenie obowiązków pracowniczych, pozbawione przymiotu „ciężkości”, nie jest wystarczające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.

Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, iż powód umyślnie naruszał normy wynikające z regulaminu pracy, dotyczące jego czasu pracy, jak i dotyczące usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Świadczyć o tym może fakt, iż zdarzenia polegające na opuszczaniu przez niego miejsca pracy przed godziną jej zakończenia, miały miejsce kilkukrotnie, nie był to jednorazowe zachowanie. Przy tym powód nie zawiadamiał swego przełożonego o tym fakcie, ani swoich współpracowników, co więcej, wobec osób razem z nim pracujących wręcz posuwał się do kłamstwa, mówiąc im, że został skierowany w inne miejsce pracy, by w rzeczywistości opuścić całkowicie zakład pracy. O winie umyślnej po stronie powoda świadczy również fakt, iż wiedział on o odpowiednich zapisach w regulaminie pracy dotyczących usprawiedliwiania nieobecności, wiedział też, że powinien o każdym takim przypadku poinformować swego bezpośredniego przełożonego, czego jednak nie robił. Warto też zwrócić uwagę, że odpowiednie zasady związane z usprawiedliwianiem nieobecności zostały mu ponownie przypomniane na spotkaniu dyscyplinującym, które odbyło się dnia 22 sierpnia 2012 roku, kiedy to również zwrócono mu uwagę na jego zachowanie, wskazując, iż nie może ono być akceptowane. Pomimo tego powód parę dni później – 07 i 08 września 2012 roku – opuścił pracę przed czasem jej zakończenia, po raz kolejny nie informując przełożonego o swym wyjściu i nie usprawiedliwiając swego zachowania.

Warto też w tym miejscu przytoczyć treść postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 roku, sygn. Akt I PK 229/07, zgodnie, z którym na określenie danego zachowania, jako „ciężkie naruszenie” wpływ ma również zagrożenie dla interesów pracodawcy, jakie zostało spowodowane zachowaniem pracownika. W tym samym duchu wypowiedział się również w wyroku wydanym dnia 25 kwietnia 2013 roku w sprawie o sygnaturze akt I PK 275/12, SN gdzie stwierdził on, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 KP może być też takie zawinione działanie pracownika, które powoduje samo zagrożenie interesów dla pracodawcy. Jednocześnie Sąd Najwyższy, jako interes pracodawcy wskazał na elementy niematerialne objęte tym pojęciem, takie jak chociażby dyscyplina pracy. Z ustalonego zaś w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, iż zachowanie powoda, wskazane, jako podstawa rozwiązania z nim umowy o pracę, powodowało dezorganizację pracy w pozwanej spółce, mogło ono również doprowadzić do poważnych szkód materialnych u pracodawcy, negatywnie wpływało również na atmosferę pracy w zakładzie.

Na podstawie powyższych ustaleń i rozważań Sąd uznał, iż wskazane przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę zachowanie powoda, nosiło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co z kolei prowadzi do wniosku, iż pracodawca był uprawniony do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy, na podstawie art. 52 § 1 KP.

Należy w tym miejscu przeanalizować też regulację zawartą w art. 52 § 2 KP, która mówi o tym, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Oznacza to, iż mając na uwadze fakt, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powodowi przedłożone dnia 18 września 2012 roku, nie mogą być jego podstawą zdarzenia, które miały miejsce wcześniej niż miesiąc przed tą datą. Zgodnie, więc z tą regulacją, nie mogą stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę wskazane zdarzenia z 06, 07 i 17 sierpnia 2012 roku. Jednak potwierdzone oraz uznane przez Sąd za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda zdarzenia z dnia 18 sierpnia 2012 roku oraz 07 i 08 września 2012 roku mogą jak najbardziej stanowić podstawę do zastosowania przez pracodawcę regulacji z art. 52 § 1 KP.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku, oddalając powództwo w całości.

W przedmiocie kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie regulacji zawartej w art. 98 Kodeksu postępowania cywilnego oraz w § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zm.).