

## UZASADNIENIE

Powód P. S., w pozwie skierowanym przeciwko F. (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S., wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o sprostowanie świadectwa pracy.

W uzasadnieniu powód podniósł, że podana mu w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna jest nieprawdziwa. Wskazał, że w dniu 22.01.2021 r. nastąpiło uszkodzenie mechaniczne samochodu osobowego niedaleko miejscowości G., którym przemieszczał się do pracy między miejscowościami G. – G. – F., co uniemożliwiło mu dotarcie do pracy do Niemczech (około 1.000 km). W korespondencji e-mail poinformował pracodawcę, że odmawia przyjazdu, a w kolejnych dniach, gdy tylko stało się to możliwe, poinformował jaka była przyczyna odmowy. Powód odebrał pojazd od mechanika dopiero w dniu 26.01.2021 r., niestety pracodawca tego samego dnia dostarczył mu wypowiedzenie umowy do G..

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie pozwu w całości i obciążenie powoda kosztami postępowania.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, że w dniu 12.07.2020 r. drivers menagar W. S. skontaktował się telefonicznie z P. S. celem potwierdzenia przyjazdu kierowcy do pracy w okresie 18.01.2021 r. do 24.01.2021 r. do bazy w V.; P. S. wyraził jednak niezadowolenie z tego, że ma przyjechać do pracy do bazy znajdującej się 200 km dalej niż baza we F.. W dniu 18.01.2021 r. drivers menagar W. S. ponownie skontaktował się telefonicznie z P. S. celem potwierdzenia jego przyjazdu do pracy od 24.01.2021 r. informując go, że ma się stawić do bazy w V.. Wiedząc, że P. S. nie jest zadowolony z tego, że ma dojechać do V., W. S. zaaranżował jego przewóz innym samochodem z F. do V.. To także nie zostało zaakceptowane przez powoda, bo musiałyby nocować w pomieszczeniu socjalnym pracodawcy w bazie w V.. Ponieważ W. S. nie mógł się skontaktować z powodem, polecił wystawić polecenie przyjazdu do pracy powoda na dzień 25.01.2021 r. o godzinie 7:00 do bazy w O.. Pismem wysłanym drogą e-mail w dniu 22.01.2021 r. powód odmówił przyjazdu w wyznaczonym terminie. W związku z tym pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę wskazując, że odmowa przyjazdu do pracy i tym samym niepodjęcie obowiązków kierowcy naraziło pracodawcę na szkodę w związku z niemożnością wykonania terminowego zobowiązania wobec kontrahenta. Niestawienie się do pracy i niepodjęcie obowiązków pracowniczych zostało przez pracodawcę uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

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

Powód P. S. był zatrudniony w F.L. (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 16.09.2020 r. do 15.06.2023 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowcy.

W § 1 aneksu do umowy o pracę z dnia 16.09.2020 r. strony zgodnie ustaliły, że pracodawca, począwszy od dnia 16.09.2020 r., nie będzie refundował pracownikowi zwrotu kosztów przejazdów od miejsca wykonywania pracy do miejsca zamieszkania pracownika; strony potwierdziły natomiast, że nadal będą refundowane koszty dojazdów do miejsca wykonywania pracy, zgodnie z § VI.9 regulaminu wynagradzania.

**Niesporne, a nadto dowód:** umowa o pracę z dnia 16.09.2021 r. k. 7-9, aneks do umowy z dnia 16.09.2021 r. k. 10, świadectwo pracy k. 57-58.

W pozwanej spółce obowiązywał grafik pracy kierowców, kierowcy pracowali przez dwa tygodnie, a potem przez dwa tygodnie odpoczywali.

Za dojazd do miejsca wykonywania pracy kierowcy otrzymywali zwrot kosztów.

Za dojazd z miejsca zamieszkania do F. pozwana płaciła 180 zł niezależnie od tego gdzie kierowca mieszkał.

Kierowca mógł dojechać do wyznaczonego miejsca pracy dowolnym środkiem komunikacji.

P. S. znał regulamin wynagradzania dotyczący zwrotu kosztów dojazdu do pracy.

W dniu 12.01.2021 r. z powodem skontaktował się telefonicznie W. S. informując, że P. S. ma się stawić w pracy w dniu 18.01.2021 r. w bazie w V.. Powód w czasie tej rozmowy wyraził swoje niezadowolenie, że ma jechać do bazy w V., bo zwykle jeździł do bazy we F.. Powód odmówił przyjazdu i w okresie 12-18.01.2021 r. był na urlopie bezpłatnym.

W dniu 18.01.2021 r. ponownie skontaktował się z powodem telefonicznie W. S. informując, że powód ma się stawić do pracy w dniu 24.01.2021 r. w bazie w O.. Powód wyraził swoje niezadowolenie z powodu tego, że ma się stawić do O..

W. S. skontaktował się ponownie telefonicznie z powodem informując, że P. S. może przyjechać w niedzielę do F., przespać się w pomieszczeniu socjalnym we F., a następnie zostanie zawieszony na koszt pracodawcy ciężarówką do O.. Powód powiedział, że się zastanowi i od tego momentu pracodawca nie mógł się już z nim skontaktować.

Członek zarządu pozwanej spółki, tj. K. M., zamierzał spotkać się w dniu 25.01.2021 r. we F. z P. S. celem odbycia z nim rozmowy.

Pismem z dnia 21.01.2021 r. wysłano do P. S. wezwanie do stawienia się do pracy w dniu 25.01.2021 r. do bazy firmy w O. na godzinę 7:00.

Pismem z dnia 22.01.2021 r. skierowanym do P. S. zostało wysłane wezwanie do stawienia się do pracy w dniu 25.01.2021 r. do bazy firmy we F. na godzinę 7:00.

W dniu 22.01.2021 r. powód wysłał wiadomość e-mail do pracodawcy, w treści której odmówił stawienia się do pracy w wyznaczonym terminie.

Powód nie stawił się w dniu 25.01.2021 r. do pracy we F..

**Dowód:** zeznania świadka W. S. k. 152-154, zeznania świadka K. M. k. 156-157, częściowo przesłuchanie powoda P. S. k. 154 – 156, pismo z dnia 21.01.2021 r. k. 17 wraz z pismem z dnia 02.06.2021 r. k. 55, pismo z dnia 21.01.2021 r. k. 18, wiadomość e-mail z dnia 22.01.2021 r. k. 14, wiadomość e-mail z dnia 26.01.2021 r. k. 15, notatka służbowa z dnia 27.01.2021 r. k. 59, pismo z dnia 22.01.2021 r. k. 63, pismo z dnia 21.01.2021 r. k. 64, pismo z dnia 12.01.2021 r. k. 65.

Pismem z dnia 25.01.2021 r. pracodawca rozwiązał z P. S. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powołując się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na niestawieniu się do pracy w planowanym terminie w dniu 25.01.2021 r. do F.. W oświadczeniu wskazano, że pracownik naruszył zasady porządku i dyscypliny pracy i jednocześnie naraził pracodawcę na szkodę w związku z niemożnością wykonania terminowego zobowiązania wobec kontrahenta.

Powyższe pismo zostało doręczone powodowi w dniu 26.01.2021 r.

**Dowód:** oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowę o pracę – k. 11, potwierdzenie odbioru przesyłki – akta osobowe powoda k. 81.

Nie stawiając się w dniu 25.01.2021 r. do pracy w bazie we F., powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, tj. przyjęte u pracodawcy zasady porządku i dyscypliny pracy oraz naraził pracodawcę na szkodę w związku z niemożnością terminowego wykonania zobowiązania wobec kontrahenta.

W dniu 26.01.2021 r. powód wysłał wiadomość e-mail do pracodawcy, w której wskazał, że nie stawił się do pracy z tego powodu, że jego auto, którym dojeżdża do pracy, uległo uszkodzeniu.

**Dowód:** zeznania świadka W. S. k. 152-154, zeznania świadka K. M. k. 156-157, częściowo przesłuchanie powoda P. S. k. 154 – 156, wiadomość e-mail z dnia 26.01.2021 r. k. 15.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się niezasadne.

Podstawowym przepisem normującym tryb rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę jest przepis art. 52 k.p., który w § 1 wprowadza zamknięty katalog przyczyn uzasadniających takie rozwiązanie. Jedną z nich, a powołaną przez pozwaną spółkę w odniesieniu do powoda, jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, których tezy popiera Sąd orzekający w sprawie, przyjmuje (m. in. w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, który przejawia się w winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie. Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest przy tym bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia. Przyjmuje się, że do spełnienia warunku naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r., wydanym w sprawie I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000/22/818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1997 r., wydanym w sprawie I PKN 274/97 (OSNAPiUS 1998, z. 13, poz. 396) oraz w wyroku z dnia 19 marca 1998 r., wydanym w sprawie I PKN 570/97 (OSNAPiUS 1999, z. 5, poz. 163). Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinonego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania - to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

W piśmie rozwiązującym stosunek pracy P. S. wskazano, jako przyczynę rozwiązania tego stosunku pracy, ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) polegające na niestawieniu się w pracy w dniu 25.01.2021 r. Pracodawca wskazał przy tym, że powód naruszył obowiązki pracownicze wynikające z przyjętych u pracodawcy zasad porządku i dyscypliny pracy, a niestawienie się do pracy przez powoda naraziło go na szkodę w związku z niemożnością wykonania terminowego zobowiązania wobec kontrahenta.

W ocenie Sądu rozwiązanie umowy o pracę powoda bez wypowiedzenia było zasadne.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazuje, iż P. S. mając się stawić w dniu 25.01.2021 r. do pracy w bazie we F., w dniu 22.01.2021 r. poinformował pracodawcę, że odmawia przyjazdu w wyznaczonym terminie, natomiast przyczynę swojego niestawiennictwa w wyznaczonym mu czasie i miejscu przez pracodawcę, powód wskazał dopiero w dniu 26.01.2021 r., a zatem w dniu, w którym doręczono mu oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Wcześniej natomiast pracodawca - który początkowo chciał, by powód przyjechał do bazy w O. - widząc niezadowolenie powoda z tego, że miał się on stawić do innej bazy niż we F., zorganizował powodowi możliwość dojazdu do bazy w O. na swój koszt z F., starając się w ten sposób dogodzić pracownikowi, który już wcześniej odmówił przyjazdu (powód bowiem wcześniej odmówił przyjazdu do bazy w V.). Jednakże - po dwukrotnej rozmowie telefonicznej z powodem w dniu 18.01.2021 r. - pracodawca nie mógł się już nim skontaktować; P. S. wysłał jedynie

w dniu 22.01.2021 r. krótką wiadomość e-mail do pracodawcy, że odmawia przyjazdu w wyznaczonym terminie. Ponieważ pozwany – co zeznał świadek W. S. – nie mógł skontaktować się powodem, wysłano do niego w dniach 21.01.2021 r. i 22.01.2021 r. pisma wzywające do stawienia się w pracy w wyznaczonym terminie najpierw do O., potem jednak zmieniono to na wezwanie do stawienia się do bazy we F. (skąd powód miał zostać przewieziony na koszt pracodawcy do O.).

P. S. twierdził co prawda, że jego niestawiennictwo w dniu 25.01.2021 r. spowodowane było uszkodzeniem pojazdu, którym dojeżdżał do pracy, powód nie wykazał jednak, aby uszkodzenie pojazdu rzeczywiście uniemożliwiło poruszanie się nim, w tym uniemożliwiło mu dojazd do pracy. Nadto powód mógł dojechać do pracy innym dostępnym środkiem komunikacji, mimo to – jak podał powód – niemożliwe byłoby wówczas zabranie przez niego wszystkich potrzebnych mu rzeczy i byłoby to nieopłacalne. P. S. wiedział jednak jak wygląda u pozwanego zwrot kosztów dojazdu do miejsca pracy, tj. że za dojazd taki zwraca się pracownikowi 180 zł niezależnie od tego skąd pracownik dojeżdża; powód podpisał bowiem mówiący o tym aneks do umowy o pracę, a także znał regulamin wynagradzania obowiązujący u pracodawcy. Skoro zatem powód zgodził się na takie warunki umowy, to nie sposób teraz uznać za zasadną odmowę przez P. S. dojazdu do wskazanego przez pracodawcę miejsca wykonywania pracy z uwagi na nieopłacalność takiego dojazdu.

Powód tymczasem, uznając, że dojazd do wskazanej mu bazy jest nieopłacalny i niewygodny (miał dojechać do F. i przenocować w pomieszczeniu socjalnym), odmówił przyjazdu, nie podając pracodawcy przyczyny swojej decyzji; powód odmowy P. S. podał pracodawcy dopiero w wiadomości e-mail wysłanej w dniu 26.01.2021 r., a zatem w dniu kiedy doręczono mu oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Wskazać należy, że gdyby P. S. rzeczywiście zależało na wykonywanej pracy, starałby się wcześniej skontaktować z pracodawcą i poinformować o zaistniałych trudnościach, co mogłoby doprowadzić do zmiany przez pracodawcę czasu i miejsca jego pracy. Powód jednak postanowił unikać kontaktu z pracodawcą aż do dnia 26.01.2021 r., kiedy to otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Wcześniej natomiast w dniu 22.01.2021 r. ograniczył się jedynie do wysłania do pracodawcy krótkiej wiadomości e-mail, w której podał, że odmawia przyjazdu w wyznaczonym terminie. Powód nie starał się wyjaśnić pozwanemu przyczyny, z powodu której odmawia wykonania polecenia służbowego, nie próbował przełożyć swojego wyjazdu, ani poszukać innego środka transportu. Powyższe wespół z okolicznością, że powód wyraził podczas rozmowy telefonicznej z W. S. swoje niezadowolenie z powodu konieczności dojazdu do innej bazy niż we F., a także z uwagi na to, że zaniechał dalszego kontaktu z pracodawcą, prowadzi do wniosku, że działał on mając przekonanie, że to on decyduje kiedy i gdzie będzie wykonywał pracę dla pozwanego, a tym samym, że nie musi podporządkować się poleceniu pracodawcy.

Podczas przesłuchania P. S. starał się wyjaśnić swoje postępowanie wskazując, że nie pamięta czy oddzwonił do pracodawcy oraz, że próbował się skontaktować z biurem pracodawcy, ale w weekend nikt nie odbierał telefonu, a także że próbował wysłać dłuższą wiadomość e-mail, ale mu się to nie udało, bo nie miał zasięgu. Wyjaśnienia powoda w tym zakresie jawią się jednak jako niewiarygodne. Skoro bowiem P. S. zdołał wysłać krótką wiadomość e-mail do pozwanego, mógł od razu zawrzeć w niej przyczynę swojej nieobecności w pracy. Poza tym skoro wiedział, że został skierowany do wykonania pracy w wyznaczonym miejscu i czasie, jego obowiązkiem było poinformowanie pracodawcy – przed wyznaczonym terminem - że się nie stawi i uzyskanie ewentualnej zgody na to, po to, by pracodawca mógł zorganizować pracę tak, aby nie narażać swojej firmy na straty. Tymczasem powód zaniechał dalszego kontaktu z pozwanym i nie podał przyczyny odmowy stawienia się w pracy aż do dnia otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy, a zatem umyślnie naruszył jeden z podstawach obowiązków pracowniczych jakim jest stawienie się do pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę (art. 22 § 1 k.p.).

Ostatecznie zatem powód nie stawił się do pracy w dniu 25.01.2021 r., nie informując pracodawcy wcześniej o przyczynie swojego niestawiennictwa. Dopiero w dniu 26 stycznia 2021 r. P. S. wysłał do pracodawcy wiadomość e-mail z informacją, że nie stawił się do pracy, bo uszkodzeniu uległ jego samochód, którym dojeżdżał do pracy. Powyższe tłumaczenia powoda, że przyczyną jego niestawiennictwa była awaria samochodu, Sąd ocenił jednak jako niewiarygodne. Powód w żaden sposób bowiem nie wykazał, że rzeczywiście nie miał możliwości dojazdu do pracy

w wyznaczonym przez pracodawcę terminie, choćby innym środkiem komunikacji; nadto z zebranego materiału dowodowego wynika, że unikał pomiędzy 18 a 25 stycznia 2021 r. kontaktu z pracodawcą, nie starając się nawet wyjaśnić przyczyny swojego niestawiennictwa. Wskazać zaś należy, że pracownik w ramach stosunku pracy wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym (art. 22 § 1 k.p.). Oznacza to, że w zakresie stosunku pracy pracownik jest podporządkowany pracodawcy. Powód miał zatem obowiązek podporządkować się poleceniu służbowemu odnośnie stawienia się w pracy w wyznaczonym przez pracodawcę terminie i miejscu. Powód nie udowodnił zaś, że nie miał możliwości stawienia się w pracy z niezależnych od siebie przyczyn. W konsekwencji należało uznać, że powód umyślnie naruszył podstawowe obowiązki pracownicze.

Bez znaczenia pozostaje kwestia, czy pracodawca miał w wyznaczonym dniu konkretne zadanie dla powoda do wykonania. Niewykonanie bowiem przez powoda polecenia stawienia się w wyznaczonym czasie i miejscu naruszało interes pozwanego. Pozwany pracodawca wydał powodowi polecenie zgodnie z prawem, zaś powód nie wykonał go. Sytuacja ta powtórzyła się wcześniej, jednak pozwany nie wyciągnął wówczas konsekwencji, a dostosował się do powoda. Wskazać jednak należy, że to nie P. S. winien decydować gdzie i kiedy będzie wykonywał pracę, lecz pozwany pracodawca.

Odnosząc się zaś do kwestii tego czy zachowanie powoda naruszyło lub spowodowało zagrożenie interesów pracodawcy, to wskazać należy, że naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy nie jest pojęciem tożsamym ze szkodą. Pojęcie szkody utożsamiane jest w prawie cywilnym z powstaniem uszczerbku mającego wymiar majątkowy. Natomiast interes pracodawcy, który może zostać naruszony bądź zagrożony przez pracownika, może mieć wymiar zarówno majątkowy, organizacyjny jak i wizerunkowy. Skoro interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego, to pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy (zob. przywołane wyroki Sądu Najwyższego w sprawach II PK 13/11, II PK 143/11 oraz w wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10). W pojęciu zaś dyscypliny pracy mieści się obowiązek pracownika stosowania się do poleceń przełożonych (art. 100 § 1 k.p.).

Ustalenia stanu faktycznego zostały oparte na zeznaniach świadka W. S., przesłuchanego za stronę pozwaną K. M. oraz w niewielkim zakresie na zeznaniach powoda P. S.. Zeznania świadka W. S. oraz przesłuchanego za stronę pozwaną K. M. zostały w całości uznane jako wiarygodne, bowiem wzajemnie się uzupełniały, były logiczne i konsekwentne. Sąd oparł się też na wszystkich dokumentach zebranych w aktach sprawy, których prawdziwości nie zakwestionowała żadna ze stron postępowania. Sąd odmówił natomiast wiary w przeważającym zakresie zeznaniom P. S., tj. w zakresie w jakim powód wskazywał, że nie pamięta czy po rozmowie w dniu 18.01.2021 r. oddzwonił do pracodawcy, że nie wysłał mu się dłuższy mail do pracodawcy, w który wskazał przyczynę niestawienia się do pracy, że nie miał zasięgu, a także, że wyłączną przyczyną jego niestawienia się w pracy w dniu 25.01.2021 r. była awaria samochodu. Zeznania P. S. w tym zakresie jawią się jako nielogiczne, sprzeczne z zeznaniami W. S. oraz ze zgromadzonymi w sprawie dokumentami, a zatem w ocenie Sądu stanowią one wyłącznie przyjętą przez powoda linię obrony. Sąd dał zatem wiarę zeznaniom powoda jedynie w zakresie w jakim P. S. wyjaśnił, że miał awarię samochodu oraz, że nie stawiał się w dniu 25.01.2021 r. do pracy, niemniej jednak powód nie wykazał ani, że awaria była tego typu, że uniemożliwiła poruszanie się samochodem powodowi, w tym dojazd do pracy, ani, że nie miał możliwości dojazdu do pracy innym środkiem transportu.

W niniejszej zatem sprawie Sąd uznał, że powód poprzez niewykonanie polecenia służbowego stawienia się w wyznaczonym czasie i miejscu zagroził w sposób szczególny porządkowi oraz dyscyplinie pracy narażając jednocześnie pracodawcę na szkodę w związku z niemożnością terminowego wykonania zobowiązania wobec kontrahenta. Powyższe uzasadniało natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. W konsekwencji należało uznać, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem była prawdziwa, konkretna i rzeczywista oraz uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., dlatego powództwo należało oddalić.

sędzia (...)

**Zarządzenia:**

1. (...)

2. (...)

3. (...)

sędzia (...)