

Sygn. akt IV P 38/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lutego 2018 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Kinga Grünberg-Bartkowska
Sędziowie/Ławnicy:	Andrzej Balicki, Waldemar Dulka
Protokolant:	st. sekr. sąd. Renata Urbańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 lutego 2018 roku

sprawy z powództwa **R. M.**

przeciwko **M. W. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowo-Uslugowe (...)**

o przywrócenie do pracy

ORZECZ:

1. Przywraca powódkę R. M. do pracy u pozwanej - M. W. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowo-Uslugowe (...) na poprzednich warunkach pracy i płacy.
2. Oddala powództwo w pozostałym zakresie.
3. Zasądza od pozwanej M. W. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowo-Uslugowe (...) na rzecz powódki R. M. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego;
4. Nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 1.230 zł (tysiąc dwieście trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka był zwolniony.

Sygn. akt IVP 38/17

UZASADNIENIE

Powódka R. M. w pozwie z dnia 13.02.2017 r. domagała się od pozwanej M. W. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwa Produkcyjno – Handlowo – Usługowego (...) M. W. przywrócenia jej do pracy w przedsiębiorstwie pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki na podstawie art.57 § 1 kp wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 2.050,00 zł brutto miesięcznie, za każdy miesiąc

pozostawiania powódki bez pracy, zgodnie z przepisami kodeksu pracy oraz zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka podała, że zatrudniona była u pozwanej od 15 października 2014 r. jako handlowiec, początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 15 stycznia 2015 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawczyni pismem z dnia 30 stycznia 2017 roku poinformowała powódkę o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych poprzez samowolne opuszczenie miejsca pracy w dniu 19 stycznia 2017 roku, zakłócenie spokoju w miejscu pracy oraz ubliżanie pracodawcy w dniu 19 stycznia 2017 roku, zagubienie dokumentów księgowych i kadrowych będących pod nadzorem pracownika wykryte przez pracodawcę w dniu 19 stycznia 2017 roku. Zdaniem powódki przyczyny podane w wypowiedzeniu umowy o pracę są nieprawdziwe. Pozwana nakazała powódce opuszczenie zakładu pracy po tym jak powódka zapytała o możliwość zapłaty za przysługujące jej godziny nadliczbowe. Pozwana się wówczas zdenerwowała i nakazała powódce natychmiast spakować się i opuścić zakład pracy. Dlatego powódka nie może zaakceptować sposobu rozwiązania z nią stosunku pracy. Wskazała, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę, podane przez pozwaną, są nie tylko nieprawdziwe, ale również niekonkretne i jako takie niezrozumiałe. Dlatego powódka wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach.

Pozwana M. W. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Handlowo – Usługowe (...) w odpowiedzi na pozew (k.14- 18 akt) wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwana przyznała, że powódka była u niej zatrudniona od 1 października 2014 roku jako handlowiec początkowo na podstawie umowy na czas określony, a od 15 stycznia 2016 roku na stanowisku sprzedawcy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 19 stycznia 2017 roku pozwana podczas przeglądania dokumentów księgowych dotyczących spisu z natury, zauważyła, że zaginęła część dokumentów dotycząca pobrania towaru z magazynu przez powódkę na własne potrzeby. Pozwana poprosiła powódkę o wyjaśnienia w tym zakresie. Powódka wtedy w obecności klientów, w wyjątkowo agresywny sposób zaatakowała słownie pozwaną odmawiając wyjaśnień. Pozwana widząc zdenerwowanie powódki, nie chcąc doprowadzić do kłótni i dalszych nieprzyjemności, zasugerowała aby powódka wyszła z pomieszczenia celem ochłonięcia i uspokojenia emocji, co doprowadziło powódkę do szału; zaczęła jeszcze bardziej ubliżać pozwanej, zebrała swoje rzeczy osobiste oraz pozostawiła klucze oświadczając, że wychodzi i prosi o pokwitowanie odbioru kluczy. Pracodawczyni spisała wówczas oświadczenie kwitujące odbiór kluczy, nie próbowała już zatrzymać powódki ani też jej uspokajać. Po wyjściu powódki pozwana dokonała dalszego przeglądu dokumentów będących pod nadzorem powódki. Wykryła wtedy dalsze braki w dokumentacji przede wszystkim dotyczące dokumentów kadrowych powódki. Pozwana uznała, że nastąpiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i dlatego pismem z dnia 31 stycznia 2017 roku rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki. Pozwana jednocześnie oświadczyła, że zaprzecza wszelkim twierdzeniom powódki zawartym w pozwie, jeżeli wyraźnie ich nie przyznaje. Przede wszystkim nieprawdziwe jest twierdzenie, aby pozwana kiedykolwiek zalegała pracownikom z zapłatą jakiegokolwiek wynagrodzenia, wszelkie należności pracowników były regulowane terminowo. Pozwana podniosła, że w żaden sposób nie dała do zrozumienia powódce by ta 19.01.2017 roku opuściła zakład pracy. Niewątpliwie powódka samowolnie oddalając się od miejsca pracy, naruszyła obowiązek określony w art.22 § 1 kp. Dlatego zdaniem pozwanej działania powódki nie tylko zagrażały interesom pracodawcy, ale także stanowiły ciężkie naruszenie obowiązków

pracowniczych co uzasadniało rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie przepisu art.52 §1 pkt 1 kp.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka R. M. zatrudniona była u pozwanej M. W. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Handlowo – Usługowego (...) M. W. od 1 października 2014 r. jako handlowiec. Umowa o pracę z powódką została zawarta w dniu 15 października 2014 roku na cały etat na czas określony do dnia 14 stycznia 2015 r. Umowę tę poprzedzała umowa zawarta w dniu 1 października 2014 roku na okres próbny od 1 do 15 października 2014 roku. W dniu 15 stycznia 2016 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. W umowie tej wskazano, że powódka zatrudniona jest na stanowisku sprzedawcy i jako miejsce pracy wskazano G. ul. (...). Wynagrodzenie powódki wynosiło 1850 zł brutto wypłacane było raz w miesiącu nie później niż do 10 dnia miesiąca następnego po miesiącu przepracowanym plus premia uznaniowa. Aneksiem z dnia 29 lutego 2016 roku strony zgodnie oświadczyły, iż z dniem 1 marca 2016 roku zmieniają umowę z dnia 15 stycznia 2016 roku w ten sposób, że powódka otrzyma dodatek kierowniczy w kwocie 200,00 zł brutto.

(Dowód: umowa o pracę z dnia 1.10.2014 r. k.29 akt ,

umowa o pracę z dnia 15.10.2014 r. k.28 akt,

umowa o pracę z dnia 15.01.2016 r. k.27 akt,

aneks do umowy z 29.02.2016 r. k.26 akt;

zeznania powódki k.37 – 38 akt i k.193 akt;

zeznania pozwanej k.38 i 194 – 195 akt).

Zgodnie z treścią umowy powódka miała pracować 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Powódka wykonywała swoje obowiązki pracownicze w sklepie, przychodziła do pracy od poniedziałku do piątku od godz. 9.30 do godz.18.00, gdyż musiała przygotować do przyjęcia klientów sklep, który był otwierany o 10.00. Sklep był czynny także w sobotę w godzinach od 10.00 do 14.00. W sklepie sprzedawano tkaniny, karnisze i porcelanę. W tym samym pomieszczeniu co sklep na zapleczu znajdowała się także pracownia krawiecka.

Powódka zajmowała się sprzedażą towaru. Dbała także o wystrój sklepu i jego czystość. Codziennie podpisywała listę obecności. Swoje obowiązki pracownicze wykonywała prawidłowo, nie była nigdy karana karami dyscyplinarnie. Powódka gromadziła na zapleczu sklepu dokumenty fakturowe sklepu. Odkładała je do specjalnego koszyczka, a pod koniec miesiąca pozwana lub na jej polecenie powódka, a także przyjaciel pozwanej J. L. zanosili je do Biura (...) prowadzonego przez J. M.. Zdarzało się, że faktury były odnoszone do biura z opóźnieniem.

(Dowód: umowa o pracę z dnia 1.10.2014 r. k.29 akt ,

umowa o pracę z dnia 15.10.2014 r. k.28 akt,

umowa o pracę z dnia 15.01.2016 r. k.27 akt,

zeznania świadka D. S. k.50 – 51 i 238 akt,

zeznania świadka C. M. k.51 akt,

zeznania świadka B. C. k.51 – 52 akt,

zeznania świadka J. M. k.52 akt,

zeznania świadka J. L. k.53 akt

zeznania powódki k.37 – 38 i k.193 akt

zeznania pozwanej k.38 akt i 194 – 195 akt).

Powódka pracowała w soboty, miała pracujące 2 – 3 soboty w każdym miesiącu. O tym, w którą sobotę powódka ma pracować decydowała pozwana. Wykonywanie pracy w soboty przekraczało wymiar 40 godzin tygodniowo ustalony w umowie o pracę i traktowane było jako nadgodziny. Praca powódki w soboty była odnotowywana na liście obecności w ten sposób, że w rubryce obok rubryki z poziomą kreską oznaczającą sobotę, powódka podpisywała się swoim nazwiskiem i wpisywała ilość godzin ołówkiem. Za pracę w godzinach nadliczbowych powódka powinna otrzymać dodatkowe wynagrodzenie lub dzień wolny od pracy. Początkowo pozwana wypłacała pracownikom dodatkowe wynagrodzenie za nadgodziny, potem pracownicy otrzymywali dzień wolny od pracy. Powódka oraz D. S., która w okresie od grudnia 2012 do kwietnia 2016 roku zatrudniona była u pozwanej jako szwaczka, kserowały swoje listy obecności, aby mieć orientację ile przepracowały nadgodzin. W 2016 roku powódka miała 11 dodatkowych dni wolnych od pracy. Za prace w soboty lub inne dni w godzinach nadliczbowych pracownicy pozwanej otrzymywali dni wolne od pracy jeszcze w okresie przed zatrudnieniem powódki. Takie dni wolne otrzymywali P. U. zatrudniona u pozwanej w okresie od listopada 2012 r. do września 2014 r., A. H. zatrudniona od grudnia 2009 r. do stycznia 2013 r., J. W. zatrudniona od kwietnia do czerwca 2016 r. i I. T. zatrudniona w latach 2006 do 2010 r.

(Dowód: oryginały listy obecności powódki za okres październik 2014 do grudnia 2016 r. k.160 akt;

kserokopie listy obecności powódki za okres październik 2014 do grudnia 2016 r. k.163 – 189 i 192 akt;

zeznania świadka D. S. k.50 – 51 i 238 akt,

zeznania świadka C. M. k.51 akt,

zeznania świadka B. C. k.51 – 52 akt,

zeznania świadka J. M. k.52 i 204 akt,

zeznania świadka A. H. k. 239 akt,

zeznania świadka J. W. k.239 – 240 akt,

zeznania świadka I. T. k.240 – 241 akt,

zeznania świadka P. U. k.269 akt

zeznania powódki k.37 – 38 akt i 193 akt).

Dnia 19 stycznia 2017 roku powódka przysłała do pracy jak każdego dnia i przystąpiła do wykonywania swoich obowiązków pracowniczych. Poprzedniego dnia powódka zwróciła się do pozwanej o udzielenie jej dni wolnych od pracy za przepracowane nadgodziny w dniach 14 i 26 lutego 2017 roku ponieważ musiała pójść z dzieckiem do kościoła. Pozwana gdy weszła do sklepu około godziny 11,00 od razu zwróciła uwagę powódce, że ma się iść uczesać. Powódka zauważyła, że pozwana „jest na nią zła”. Potem pozwana nakazała powódce sprzątnąć sklep i powódka przystąpiła do wykonywania tych czynności. Gdy powódka jadła śniadanie pozwana weszła do pomieszczenia, w którym przebywała powódka i nakazała jej wyjść do sklepu. Powódka odpowiedziała pozwanej, że wyjdzie po zjedzeniu śniadania bo przerwa śniadaniowa w pracy jej się należy. Gdy po śniadaniu powódka wróciła na swoje stanowisko pracy zauważyła, że pozwana wyniosła jej torebkę i kurtkę. Następnie pozwana nakazała powódce opuścić stanowisko pracy. Doszło wtedy między stronami do wymiany zdań, obie kobiety były zdenerwowane, mówiły podniesionym tonem, krzyczały na siebie. Podczas tej kłótni powódka mówiła do pozwanej, że nie pozwoli się tak traktować, że ma tego dosyć,

zwracała się do pozwanej na „ty”. Powódka nie używała w stosunku do pozwanej słów wulgarnych. Klótnię tę słyszała pracownica pozwanej B. C., która znajdowała się na zapleczu. W sklepie nie było wtedy klientów. Gdy powódka oświadczyła pozwanej, że nie opuści stanowiska pracy bo będzie to równoznaczne z porzuceniem pracy, pozwana napisała oświadczenie, że „kwituje odbiór kluczy od sklepu od powódki”, nakazała powódce podpisać listę obecności i wyjść ze sklepu. Wówczas powódka napisała oświadczenie, że zdała klucze właścicielce sklepu. Powódka będąc jeszcze w sklepie pozwanej zadzwoniła do męża i opowiedziała mu o zajściu. Powódka opuściła swoje miejsce pracy około godziny 14.00. Od następnego dnia przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie stawiała się do pracy.

(Dowód: kserokopia oświadczenia pozwanej z 19.01.2017 r. k.4 akt;

kserokopia oświadczenia powódki z 19.01.2017 r. k.25 akt;

zeznania świadka C. M. k.51 akt,

zeznania świadka B. C. k.51 – 52 akt;

zeznania powódki k. k.37 – 38 akt i 193 akt

zeznania pozwanej k.38 akt i 194 – 195 akt).

Dnia 02 lutego 2017 roku powódka otrzymała pismo pozwanego z 30 stycznia 2017 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W piśmie tym podano, że przyczyną rozwiązania umowy jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez samowolne opuszczenie miejsca pracy w dniu 10.01.2017 r., zakłócenia spokoju i porządku w miejscu pracy oraz uciążenie pracodawcy w dniu 19.01.2017 r., zagubienie dokumentów księgowych i kadrowych będących pod nadzorem pracownika wykryte przez pracodawcę w dniu 19.01.2017 r.

(Dowód: odpis pisma o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 30.01.2017 r. k.22 akt;

zeznania powódki k.37 - 38 oraz 193 akt

zeznania pozwanej k.38 akt i 194 – 195 akt).

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, zeznań świadków D. S. k.50 – 51 i 238 akt, C. M. k.51 akt, B. C. k.51 – 52 akt, J. M. k.52 i 204 akt; J. L. k.53 akt, A. H. k. 239 akt, J. W. k.239 – 240 akt, I. T. k.240 – 241 akt i P. U. k.269 akt oraz zeznań stron.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków w tej części, w której twierdzili, że powódka należycie i rzetelnie wykonywała swoje obowiązki pracownicze. Osoby te nie miały żadnych zastrzeżeń do zachowania powódki, nie miały z nią żadnych zatargów. Zeznawały, że podczas zatrudnienia u pozwanej zdarzała się praca w godzinach nadliczbowych, za które otrzymywały wynagrodzenia lub dni wolne od pracy. Zeznania świadków były co do zasady zgodne z sobą, nie zawierały większych sprzeczności. Pewne rozbieżności występowały w zeznaniach tych świadków odnośnie tego w jaki sposób wskazywały na liście obecności przepracowane nadgodziny. Powódka twierdziła, że pracę w soboty i inne dni w godzinach nadliczbowych wpisywała na liście obecności ołówkiem na wyraźne polecenie pozwanej. W tym zakresie zeznania powódki potwierdziła świadek D. S., która także (podobnie jak powódka) sporządzała na własny użytek kserokopię tej listy. Nie potwierdzili tego pozostali świadkowie – pracownice pozwanej, które zeznawały, że nadgodziny były wpisywane długopisem. Sąd dał wiarę co do tej okoliczności świadkom A. H., J. W., I. T. oraz P. U.. Wszyscy wskazani świadkowie w chwili składania zeznań nie byli już pracownikami pozwanej nie mieli więc powodów zeznawać na korzyść pozwanej. Niemniej niemal wszyscy świadkowie poza J. W., pracowali u pozwanej wówczas gdy jeszcze nie była zatrudniona powódka. Zatem ich zeznania nie mogły mieć znaczenia dla ustalenia zasad prowadzenia list obecności i wpisywania nadgodzin w okresie zatrudnienia powódki. Zasady te mogły bowiem

się zmienić, gdy została zatrudniona powódka. Jedynie w okresie zatrudnienia powódki pracowała ze wskazanych świadków J. W.. Jednakże świadek jak sama zeznała, nie miała w okresie zatrudnienia godzin nadliczbowych i nie pamięta list obecności innych pracowników. Sąd z dużą ostrożnością podszedł do zeznań B. C., z uwagi na to, że jest ona nadal zatrudniona u pozwanej. Świadek zeznała, iż nigdy nie wpisywała w listach obecności nadgodzin ołówkiem. Ponadto wskazała, że za nadgodziny miała doliczoną do pensji stawkę. Świadek nie wskazała jednak jak listy obecności prowadziła powódka. Z zeznań świadka wynika, iż musiały panować różne zasady traktowania pracowników u pozwanej. Powódka nie otrzymywała bowiem żadnych dodatków do pensji za nadgodziny, co wynika z listy płac. Zatem też inne mogły być zasady prowadzenia list obecności. W ocenie Sądu zeznania świadków w tym zakresie nie mogły mieć jednak decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy ponieważ złożone przez powódkę kserokopie listy obecności wyraźnie wskazywały, że powódka godziny nadliczbowe ołówkiem, a na oryginałach tych list w tych miejscach są wyraźne znaki wygumkowania wpisów. Trudno uznać, zdaniem Sądu, iż na wszystkich listach powódka dopisała ołówkiem nadgodziny, zrobiła wówczas kopie list, a potem to wymazała i oddała pozwanej. Najprawdopodobniej tak jak to twierdziła powódka i świadek S. pozwana nakazała pracownikom, aby wpisywały ołówkiem ilość przepracowanych godzin, następnie pozwana wymazała te wpisy na potrzeby tego procesu. Wniosek ten potwierdza fakt, iż na liście obecności powódki znajduje się łącznie 60 dni wolnych, łącznie z urlopami, w latach 2015 i 2016. Co prawda na liście obecności przedłożonej na żądanie pozwanej znajdują się też nadgodziny jednak jest ich znacząco mniej niż dni wolnych. Zapytana przez Sąd o tę rozbieżność pozwana stwierdziła, iż nie jest w stanie powiedzieć dlaczego powódka wybierała więcej urlopu niż jej przysługiwało. Przyznała, iż nie kontrolowała ilości urlopu, o który powódka wnioskowała. Sąd nie dał wiary tym twierdzeniom pozwanej, gdyż po pierwsze nieprawdopodobnym jest, iż osoba która od 25 lat prowadzi działalność gospodarczą i zatrudnia pracowników nie kontroluje ilości urlopu wykorzystywanego przez pracowników. Po drugie świadkowie – byli pracownicy pozwanej zgodnie wskazali, iż pozwana kontrolowała wnioski urlopowe i niemożliwe było, aby ktoś wziął więcej urlopu niż przysługiwało. Jedyne logiczne wytłumaczenie tego faktu jest takie, iż powódka pracowała w godzinach nadliczbowych i część dni wolnych wykorzystała w zamian za nadgodziny. Oceniając przedłożone na żądanie pozwanej listy obecności, poczynić należy jeszcze jedno spostrzeżenie. Pozwana przedłożyła również listy obecności innych pracowników. Na listach tych rzeczywiście nie ma dopisków ołówkiem. Co istotne jednak listy obecności D. S. zostały przedłożone za okres do listopada 2014 roku, a w październiku 2014 roku zaczęła pracować powódka. Zatem pozwana nie przedłożyła list obecności D. S. za okres kiedy świadek pracowała z powódką. W ocenie Sądu potwierdza to okoliczność, iż kiedy zatrudniona była powódka nadgodziny były wpisywane ołówkiem, a wcześniej gdy pracowali pozostali świadkowie panowały inne zasady prowadzenia list (brak dopisków ołówkiem). W tym miejscu podkreślić należy, iż ocena wiarygodności list obecności, nie miała zasadniczego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Pośrednio jednak pozwoliły ustalić prawdopodobność stron co było rzeczywistą przyczyną nieporozumienia i kłótni między stronami do jakiej doszło w dniu 19 stycznia 2017 roku. W tym zakresie Sąd przyjął za prawdziwe twierdzenia powódki, że faktyczną przyczyną zajścia w dniu 19 stycznia 2017 roku było niezadowolenie pozwanej, że powódka prosiła o dni wolne od pracy za wypracowane nadgodziny. Jedyнным świadkiem, który słyszał przebieg tego zajścia (być może tylko w pewnym fragmencie) była B. C.. Świadek ten zeznał, że zarówno powódka jak i pozwana mówiły do siebie podniosłym tonem, że powódka zwracała się do pozwanej na „ty”, że mówiła, że nie pozwoli się tak traktować, pomiać, że „nie będzie tu pracować i załatwi tak żeby nikt tu nie pracował”. Zeznała, że powódka nie używała wobec pozwanej słów wulgarnych i Sąd dał wiarę jej zeznaniom w tej części. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka B. C. w tej części, w której twierdziła, że w czasie kłótni w sklepie przebywał klient. Zeznania w tym zakresie były sprzeczne z twierdzeniami powódki. Co ważne sama B. C. wycofała się z tego twierdzenia. Na pytanie Sądu przyznała bowiem, że nie wie czy klient wchodził czy wychodził ze sklepu, słyszała jedynie dzwonek sygnalizujący otwieranie się drzwi. Świadkowie C. M. i J. L. znali przebieg zajścia z opowiadań stron: M. z przekazu powódki, a L. z przekazu pozwanej.

Sąd w całości przyznał walor wiarygodności zeznaniom powódki R. M. /k. 37 - 38 oraz 193 akt/, ponieważ zeznania te są zasadniczo zgodne z pozostałym zebrany materiał dowodowy, a zwłaszcza z dokumentami. Były jasne, logiczne i konsekwentne. Powódka zeznała, że w momencie gdy pozwana w dniu 19 stycznia 2017 roku przysłała do sklepu, zauważyła że jest na nią zła i przez to. właściwie każda sprawa mogła być przyczyną nieporozumienia.

Sąd dał wiarę zeznaniom pozwanej tylko w tej części, która została potwierdzona dokumentami oraz zeznaniami powódki, a więc odnośnie okresu zatrudnienia powódki, zajmowanych przez nią stanowisk oraz wysokości wynagrodzenia. W pozostałym zakresie Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom pozwanej. Były one bowiem sprzeczne z zeznaniami powódki, co więcej sama pozwana w swych zeznaniach nie była konsekwentna. Początkowo pozwana twierdziła, iż powódka korzystała z dni wolnych za nadgodziny. Potem jednak się z tego wycofała i stwierdziła, iż „nie miała na myśli tego, że powódka wykorzystywała dni wolne za nadgodziny”. W końcu stwierdziła, że powódka według niej nie miała żadnych nadgodzin, chociaż jak sama zauważyła z listy obecności wynikało, że powódka miała nadgodziny. Ponadto pozwana zeznała, iż brakujące faktury znalazła kilka dni po 19 stycznia 2017 roku, potem jednak stwierdziła, iż być może znalazła je później niż 30 stycznia, a więc po dniu wysłania oświadczenia do powódki o rozwiązaniu umowy.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (t.j.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94; dalej: kp) pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 kp). Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni (art. 52 § 3 kp). W orzecznictwie wskazuje się, że pracodawca nie ma natomiast obowiązku wysłuchania pracownika i poinformowania go o zamiarze rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 kp (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 172/97, LexPolonica nr 327161, OSNAPiUS 1998/8 poz. 242).

W sprawie o przywrócenie pracownika do pracy obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 kp i art. 6 kc w związku z art. 300 kp; zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97, LexPolonica nr 332869, OSNAPiUS 1999/2 poz. 48).

W brzmieniu obowiązującym do dnia 2 czerwca 1996 roku art. 52 § 1 kp wskazywał, że ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych to w szczególności: zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie pracy lub w miejscu pracy oraz dokonanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub innych świadczeń socjalnych. W doktrynie podnosi się, że dokonana zmiana tego przepisu, polegająca na skreśleniu przykładów ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, nie miała na celu zmiany w pojmowaniu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika jako przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Chodziło raczej o to, aby nie ograniczać tego pojęcia do podanych przykładów (tak Teresa Liszcz, Prawo pracy, LexisNexis, Warszawa 2012, s. 170).

Podstawowe obowiązki pracownicze zostały wymienione w art. 100 kp. Zgodnie z tym przepisem pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (§ 1). Pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (§ 2).

W niniejszej sprawie jako przyczynę rozwiązania umowy z powódką wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez samowolne opuszczenie miejsca pracy w dniu 19.01.2017 r., zakłócenia spokoju i porządku w miejscu pracy oraz ublżanie pracodawcy w dniu 19.01.2017 r., zagubienie dokumentów księgowych i kadrowych będących pod nadzorem pracownika wykryte przez pracodawcę w dniu 19.01.2017 r.

Jak już zostało wskazano obowiązek wykazania prawdziwości przyczyn zwolnienia spoczywa na pozwanym pracodawcy. W niniejszej sprawie zdaniem Sądu pracodawca nie podał temu obowiązkowi, a więc nie wykazał prawdziwości przyczyn rozwiązania umowy o pracę. W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego nie znajdują potwierdzenia zarzuty wskazane w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie ulega wątpliwości, iż w dniu 19 stycznia 2017 roku pomiędzy powódką a pozwaną doszło do konfliktu. Sąd w tym zakresie z przyczyn podanych powyżej przyjął wersję powódki, iż przyczyną tego było upomnienie się powódki o wypłatę wynagrodzenia za nadgodziny. Pozwana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskazała, że powódka samowolnie opuściła miejsce pracy w dniu 19 stycznia 2017 roku. Jednakże zdaniem Sądu, zrobiła to na wyraźne polecenie pozwanej, która nawet potwierdziła w swoich oświadczeniu, że powódka oddała jej klucze od sklepu. Ponadto pozwana sama w swoich zeznaniach stwierdziła, iż powiedziała powódce, aby wyszła i uspokoiła się. Nie znalazł też potwierdzenia zarzut, że powódka zagubiła dokumenty księgowe i kadrowe będące pod jej nadzorem, co pozwana zauważyła w dniu 19 stycznia 2017 r. Odnosząc się do tego zarzutu wskazać należy, iż przyczyna ta została wskazana bardzo ogólnikowo. Nie wiadomo bowiem o jakie dokumenty chodzi, ponadto zdaniem Sądu nie można mówić tu w przypadku dokumentów kadrowych, iż były one pod nadzorem powódki. Natomiast zagubienie faktur, których pozwana wskazywała jako jedna z przyczyn naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powódki, w toku procesu okazało się, że w rzeczywistości nie zaginęły. Pozwana przyznała, że w późniejszym okresie odnalazła faktury sklepowe, które wcześniej uznała, że zagubiła je powódka. Pozwana nie odnalazła jednak dokumentów kadrowych powódki. Zdaniem Sądu wskazane powyższe przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia nie są prawdziwe. Jak wynika z zeznań świadka J. M. pozwana nie radziła sobie z dokumentami, że dokumenty docierały do świadka z opóźnieniem, a były także takie sytuacje, że zaginęły. Wynika z tego, że pozwana miała bałagan w dokumentach, a powódka nie ponosiła za to odpowiedzialności. Co istotne pozwana, gdy odkryła brak tych dokumentów, nawet nie zapytała się powódki, czy wie gdzie te dokumenty się znajdują. Tym bardziej niewiarygodny jest zarzut, że powódka zagubiła lub zabrała dokumenty kadrowe dotyczące jej osoby. Są to gołosłowne twierdzenia pozwanej niczym nieoparte. Przede wszystkim powódka nie miała obowiązku nadzorowania akt kadrowych ponieważ prowadzenie spraw kadrowych należało do obowiązków pozwanej oraz J. M. (w pewnym zakresie), która prowadziła księgowość sklepu, w którym zatrudniona była powódka. Pozostawianie dokumentów kadrowych w pomieszczeniu, do którego mają dostęp inni pracownicy nie mający obowiązku nadzoru nad tymi dokumentami jest wielkim niedopatrzaniem pracodawcy, świadczy o niefrasobliwym podejściu do tych dokumentów i ogólnym bałaganie pozwanej w dokumentach, o którym zeznawała świadek J. M.. Z tym może wiązać się także odpowiedzialność pracodawcy za ich niewłaściwe użycie, wykorzystanie przez osobę trzecią lub udostępnienie do wiadomości osobom nieupoważnionym. Przechowywanie dokumentów kadrowych, które zawierają dane objęte tajemnicą jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy, który może scedować je na specjalnie do tego zatrudnionego pracownika – kadrowego.

W rozwiązaniu wskazano również, iż powódka zakłóciła spokój i porządek pracy. Zdaniem Sądu obie strony dopuściły się tego czynu, klóćąc się w miejscu pracy. Jednakże w toku procesu nie udowodniono, iż kłótnia miała miejsce przy klientach. Twierdziła tak jedynie pozwana, nie potwierdził tego jednak żaden świadek (B. C. wycofała się z tego twierdzenia). W ocenie Sądu nie można też mówić w tym przypadku o ublżaniu pracodawcy. Powódka zwracała się do pozwanej na

Ty, co oczywiście jest niepoprawne, jednakże w kontekście klótni, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika.

Reasumując, zdaniem Sądu pozwana nie udowodniła, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę były prawdziwe i uzasadnione, a więc, że mogły stanowić podstawę do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2016 roku, w którym stwierdzono, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest nadzwyczajnym sposobem zakończenia stosunku pracy. Stąd powinien być stosowany z dużą rozważą i ostrożnością. Wynika z tego także, iż każdy przypadek powinien być rozważony wnikliwie i w sposób indywidualny z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy (wyrok SN z dnia 9.03.2016 roku, I PK 91/15). Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w całości podziela zaprezentowane stanowisko Sądu Najwyższego.

W konsekwencji Sąd przywrócił powódkę do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Sąd nie znalazł podstaw do zastosowania art 45 § 2 kp w zw. z art. 56 § 2 kp, który stanowi, że Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 lutego 2016 roku (III PK 69/15) skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 KP należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego, w drodze wypowiedzenia umowy, stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie. Przyjmuje się, że brak możliwości lub niecelowość orzeczenia o przywróceniu do pracy może być spowodowana zarówno okolicznościami dotyczącymi pracodawcy jak i pracownika. W niniejszej sprawie, co prawda pomiędzy stronami miał miejsce konflikt, jednakże była to sytuacja jednorazowa. Wcześniej pozwana i powódka zgodnie pracowały i pozwana chwaliła powódkę. Zatem w ocenie Sądu jest duża szansa, iż powódka będzie mogła kontynuować zatrudnienie u pozwanej, tym bardziej, iż jak wskazała pozwana jeszcze nikogo nie zatrudniła na tym stanowisku.

W punkcie 2 wyroku Sąd oddalił powództwo w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przez powódkę. Istotą tego uprawnienia jest rekompensata za utratę wynagrodzenia w przypadku gdy pracownik był zdolny do świadczenia pracy, jednak nie mógł tego uczynić, gdyż pracodawca mu to uniemożliwił poprzez rozwiązanie umowy o pracę w sposób niezgodny z prawem. W niniejszej sprawie, powódka nie była w stanie świadczyć pracy, gdyż następnego dnia po klótni z pozwaną, zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego.

W punkcie 3 wyroku Sąd, na podstawie art. 98 kpc, zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość stawki określono na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie; t.j.: Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., II BP 11/07, Lex Polonica nr 3058702).

Na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 113 uoks Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 1.230 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona (24.600,00 x 5%).