

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 października 2017 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Sędziowie/Ławnicy:	Teresa Gaszyńska; Małgorzata Kaniecka
Protokolant:	Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 października 2017 roku

sprawy z powództwa **K. K.**

przeciwko **P. S.**

o odszkodowanie

ORZECZ:

1. Oddalić powództwo.
2. Oplatać od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona, obciążyć Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka K. K. wniosła pozew przeciwko M. w G. o odszkodowanie w wysokości 2000 zł. W uzasadnieniu wskazała, że strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony i na tej podstawie domaga się odszkodowania, albowiem czuła się pokrzywdzona rozwiązaniem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Według powódki pozwany zwolnił powódkę z pracy z chwilą zapowiedzi pójścia na zwolnienie lekarskie.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu zaprzeczył, aby zwolnienie z pracy wynikało z tego że, powódka poszła na zwolnienie lekarskie. Według pozwanego zwolnienie lekarskie powódki związane było z rozwiązaniem z powódką umowy o pracę w sposób dyscyplinarny. Przyczyną zwolnienia w ten sposób powódki było spóźnianie się do pracy przez powódkę, opuszczanie miejsca pracy bez poinformowania o tym pracodawcy. Pozwany powoływał się na informacje od klientów, że czekają pod biurem w którym pracowała powódka a w biurze nikogo nie było. Pozwany wskazywał na nadpobudliwość emocjonalną, agresję i wyzwiska kierowane przez powódkę do pozwanego. Także pozwany stwierdzał, że zamontowanie kamery w miejscu pracy powódki nie dawało żadnego rezultatu. Pozwany odwołał się do dnia 22 kwietnia podnosząc, że tego dnia powódka zasłoniła kamerę. Pozwany oświadczył powódce, że jest zwolniona dyscyplinarnie. Nakazał zwrot kluczy, proponując możliwość rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka po wymianie zdań opuściła biuro przy ul. (...), zabierając ze sobą dokumenty dotyczące klientów. Pozwany zablokował powódce dostęp do telefonu służbowego i

skontaktował się z matką powódki domagając się zwrotu zabranych dokumentów. Po godzinie od rozmowy z powódką, powódka stawiała się u pozwanego i dokonała częściowego zwrotu dokumentów. Według pozwanego część danych klientów została bezpowrotnie zniszczona.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była pracownikiem pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 19.12.2011 roku na okres od dnia 19.12.2011 roku do 20.12.2013 roku jako przedstawiciel handlowy. Następnie powódka pracowała u pozwanego od dnia 21.12.2013 do 25.01.2014 roku. Kolejną umowę powódka zawarła w dniu 2.11.2015 roku na okres do dnia 2.11.2017 roku. Powódka została zatrudniona jako przedstawiciel handlowy i jako miejsce świadczenia pracy wskazano miejscowość G. ul. (...), ul.(...) i teren województwa (...). Powódka faktycznie wykonywała pracę w G. przy ul. (...). Salon przy ul. (...) czynny był w godzinach od 10.00 do 17.00. W dniu 22 kwietnia 2017 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę. Szczegółowego zakresu obowiązków na piśmie powódka nie otrzymała, otrzymała ogólny zakres obowiązków służbowych.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powódki, nagranie monitoringu wraz z zestawieniem (k.37-38), wydruków z smsów (k. 45-48) z zeznań powódki, pozwanego oraz zeznań świadków M. G. (k.49) , A. K. (k.33), P. F. (k. 26v), K. C. (k. 26 v), P. L. (k.27) i M. K. (k. 26v), A. M. (k. 49), T. S. (k.49v).

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w aktach osobowych oraz zestawienie godzin otwarcia salonu wraz z zapisem z monitoringu w zakresie odtworzonym na terminie rozprawy oraz wydrukami sms. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków M. G., A. K., P. F., K. C., P. L., M. K., A. M., T. S. oraz zeznaniom stron. Co do zeznań świadków P. L. i M. K. Sąd miał na względzie, że są to osoby znane osobiście powódce, które przedstawiały, iż pozostają w relacjach towarzyskich z powódką.

Dla niniejszej sprawy podstawowe znaczenie ma ocena, czy doszło do naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych w sposób o jakim stanowi art. 52 § 1 pkt 1 k.p. a także kiedy pozwany uzyskał wiadomość o naruszeniu w sposób ciężki obowiązków pracowniczych przez powódkę i czy w związku z tym został zachowany termin o jakim mowa w art. 52 § 2 k.p. Sąd odniósł się również do kwestii przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Na wstępie rozważań należy podnieść, że wskazanie w pisemnym oświadczeniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór sądowy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu. Z kolei konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych okoliczności uściślających tę przyczynę. Wskazana przyczyna powinna być konkretna i zrozumiała tak aby pracownik mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. W rozpoznawanej sprawie w ocenie Sądu przyczyny zostały sformułowane ogólnikowo, ale dla powódki były zrozumiałe w kontekście znanych jej okoliczności. Należy podkreślić, że w przypadku stosowania przez pracodawcę trybu z art. 52 k.p. Sąd nie poprzestaje tylko na badaniu strony formalnej. Sąd powinien rozważyć stronę podmiotową zachowania pracownika. W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu przekroczenia terminu przez pozwanego wynikającego z art. 52 § 2 k.p. Pozwany zarzucał powódce spóźnienia do pracy i opuszczanie stanowiska pracy w ciągu dnia pracy bez zgody pozwanego i na tę okoliczność przedstawił zestawienie z którego wynikało, że salon pozwanego w G. przy ul. (...) otwierany był codziennie po godz. 10.00, taka sytuacja miała miejsce w całym miesiącu kwietniu 2017 roku. Powódka taką okoliczność potwierdziła, jak i również pozostałe zarzuty wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę (opuszczanie stanowiska pracy w ciągu dnia pracy, także w miesiącu kwietniu, przestawianie kamery w miesiącu kwietniu, wyniesienie danych klientów w dniu rozmowy pozwanego z powódką o zamiarze rozwiązania umowy o pracę).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 2017r II PK 134/16 w przypadku ciągłego naruszania podstawowych obowiązków pracowniczych dopuszczalne jest uznanie, że miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p.

rozpoczyna bieg od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako zachowanie ciągle. Na tej podstawie Sąd uznał, że pozwany zastosował się do § 2 cyt. przepisu. Szczegółowego omówienia Sąd dokona w treści uzasadnienia.

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 2014 r. poz. 1502; 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 jednak nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 kp). W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 kp). W oświadczeniu tym pracodawca nie musi wskazywać dowodów świadczących o winie pracownika, ale w sprawie o przywrócenie pracownika do pracy obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny 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 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 (Teresa Liszcz, Prawo pracy, LexisNexis, Warszawa 2012, s. 170).

Podstawowe obowiązki pracownicze zostały wymienione w art. 100 k.p. 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 współżycia społecznego (§ 2). Również podstawowe obowiązki zostały wskazane pracownikowi w art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Nie wykonywanie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę nie tylko uzasadnia odmowę wypłaty wynagrodzenia, ale i stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracownika wpisanego w stosunek pracy. Powódka potwierdziła, że przedłożone zestawienie przez pozwanego (k. 37) dotyczące godzin otwierania salonu meblowego w G. przy ul. (...) zawiera rzeczywiste godziny jego otwierania. Z analizy wynika, że salon był otwierany każdego dnia po godzinie 10.00. Z kolei salon miał być otwierany od godz. 10.00. Powódka w swoich wyjaśnieniach na rozprawie w dniu 6 lipca 2017 roku twierdziła, że stawiała się do pracy na godz. 9.00, dokonując innych czynności na rzecz pozwanego. Powódka jednak nie uwiarygodniła w żaden sposób, iż zaczynała rzeczywiście pracę od godz. 9.00, wykonując zadania na rzecz pozwanego i nie była w stanie wskazać jakie konkretnie czynności wykonywała każdego dnia otwierając salon po godz. 10.00. Podobnie powódka nie była w stanie udowodnić, iż opuszczanie stanowiska pracy w ciągu dnia pracy miało związek z wykonywaniem czynności, bądź poleceniami wydawanymi przez pozwanego. Natomiast pozwany stanowczo zaprzeczył, aby wydawał polecenia powódce wykonywania innych zadań i otwierania salonu po godz. 10.00. Świadcowie M. G., A. K. potwierdzili nieobecności powódki w salonie, w godzinach

pracy salonu pomiędzy godz. 10.00 a 17.00. Z kolei wskazani przez powódkę świadkowie P. F., K. C., P. L. i M. K. potwierdzili spotkania z powódką, przy czym należy mieć na względzie, że świadkowie wskazywali na kontakty zarówno bezpośrednio z powódką i pozwanym i wcześniejsze ustalenia co do ewentualnych spotkań.

Powódka również potwierdziła, że przestawiała kamerę w salonie na wniosek pozwanego. Pozwany zaprzeczył, aby takie polecenia wydawał powódce. Należy mieć na względzie, że ewentualne skierowania kamery na wejście do salonu było wbrew logice. Kamera która rejestrowała obraz przedstawiając ewentualne wejścia i wyjścia potencjalnego klienta lub powódki dla pozwanego nie przynosiła żadnej wartości. Przy takim ustawieniu kamery pozwany nie widział co się dzieje bezpośrednio w salonie. Należy nadmienić, że pozwany miał bezpośredni kontakt z obrazem z kamery w swoim telefonie. Przeprowadzony dowód z zapisu z monitoringu w wybranych przez pozwanego dniach (6 i 7 marca 2017r) wskazuje na zajęcia powódki nie związane z pracą i przedstawiają przestawienie kamery. Należy mieć na względzie, że odtwarzane dni były wybranymi przez pozwanego na okoliczność zachowania powódki, ale powódka nie zaprzeczyła, że były inne również przestawienia kamery w innych dniach, bo jak twierdziła powódka odbywało się to na polecenie pozwanego. W odpowiedzi na pozew pozwany podnosił, że takie zdarzenie miało miejsce 22 kwietnia 2017r.

Zdaniem Sądu zachowania powódki można było zakwalifikować jako naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniających rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, aby mogło uzasadniać zwolnienie dyscyplinarne, musi być bowiem ciężkie. W doktrynie i orzecznictwie wskazuje się zaś, że o wadze naruszenia obowiązków decydują przede wszystkim stopień winy pracownika (umyślność, rażące niedbalstwo) oraz rozmiar szkody wyrządzonej lub grożącej pracodawcy (zob. Teresa Liszcz, Prawo pracy, LexisNexis, Warszawa 2012, s. 169; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20 poz. 746, LexPolonica nr 347216). Tak więc w użytym w art. 52 § 1 pkt 1 kp pojęciu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy, które muszą wystąpić łącznie: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Powódka potwierdziła zaistnienie przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Zdaniem Sądu istotne jest również zwrócenie uwagi na postawę powódki. Świadek M. G. wskazywał na niewłaściwe zachowanie powódki wobec pozwanego. Także kontakty powódki ze świadkiem P. L. w godzinach pracy, jako przedstawicielem firmy (...) nie miały merytorycznego uzasadnienia. Świadek sprzedawał akcesoria bezpośrednio do hurtowni i nie kontaktował się bezpośrednio z pozwanym jako właścicielem firmy. Zdaniem Sądu te zdarzenia uwiarygadniają twierdzenia pozwanego o lekceważeniu dyscypliny pracy przez powódkę.

Również należy zwrócić uwagę, że współpracownik świadek A. K. także wskazywała, że pozwany zwracał uwagę powódce na spóźnianie do pracy, bądź opuszczanie stanowiska pracy w ciągu swojego dnia pracy. Świadek również zaprzeczyła aby powódka jeździła na pomiary do klientów pozwanego. Świadcowi było również wiadomo, że pozwany szukał powódki bo nie było wiadomo gdzie ona jest. Należy mieć na względzie, że pozwany zaprzeczył, aby wydawał polecenie dokonywania pomiarów przez powódkę u klientów. Świadek M. K. potwierdziła, że powódka była w miejscu zamieszkania świadka dwa lub trzy razy. Przy czym należy mieć na względzie, że świadek znała powódkę dlatego, że powódka była koleżanką jej córki. Również załączone przez powódkę wydruki z telefonu komórkowego wskazują, iż to powódka podawała pozwanemu dane co do pomiarów wraz z adresem i numerem telefonu np. sms z dnia 15 grudnia 2016r, 19 grudnia 2016r (k. 47-48).

Mając powyższe na uwadze Sąd, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp a contrario oddalił powództwo powódki. Sąd nie obciążył powódki kosztami procesu mając na uwadze, że powódka była zwolniona z mocy ustawy z opłaty od pozwu na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005r o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.