

Sygn. akt IV P 330/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2017 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Kinga Grúnberg-Bartkowska
Ławnicy:	Teresa Gaszyńska, Małgorzata Kaniecka
Protokolant:	Dominika Flader

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 czerwca 2017 w G.

sprawy z powództwa **T. W.**

przeciwko **Urzędowi Miejskiemu w G.**

o odszkodowanie

### **ORZECZ:**

I. zasądza od pozwanego **Urzędu Miejskiego w G.** na rzecz powoda **T. W.** kwotę **19.145,70 zł** (dziewiętnaście tysięcy sto czterdzieści pięć złotych siedemdziesiąt groszy) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 5.10.2016r. do dnia zapłaty;

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

III. ustala, że koszty procesu ponosi strona pozwana;

IV. nakazuje pobrać od pozwanego **Urzędu Miejskiego w G.** na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 1.075 zł (tysiąc siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony;

V. wyrokowi w punkcie I. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.381,90 zł (sześć tysięcy trzysta osiemdziesiąt jeden złotych dziewięćdziesiąt groszy).

Sygn. akt IV P 330/16

## UZASADNIENIE

Powód T. W. wniósł do tutejszego Sądu pozew przeciwko Urzędowi Miejskiemu - Prezydentowi G. o zapłatę kwoty 15.335,24 z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 5 października 2016 r. oraz o nakazanie pozwanemu zmiany sposobu rozwiązania umowy o pracę na wypowiedzenie umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz o obciążenie pozwanego kosztami postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód nie zaprzeczył, że w dniach 21 i 22 września 2016 roku opuścił stanowisko pracy, jednak do pracy powrócił i nadal wykonywał swoje obowiązki. Dlatego nie można mówić o opuszczeniu stanowiska pracy z zamiarem nie świadczenia pracy. Przyznał, że swoje wyjścia winien ujawnić w księdze wyjść, ale nie dokonał tego wyłącznie z powodu roztargnienia, albowiem w dniu 22 września 2016 roku o godz. 12,00 musiał stawić się w Zakładzie Karnym celem załatwienia spraw służbowych, a następnie po powrocie przyjmował interesantów. Powód miał praktykę wpisywania wyjść po powrocie do (...). Miał wiele wypracowanych nadgodzin, nie za wszystkie pozwany wypłacił powodowi dodatkowe wynagrodzenie. Zawsze był dyspozycyjny, dbał o dobre reprezentowanie swojego urzędu i rzetelnie wykonywał powierzone obowiązki. Po drobiazgowej kontroli dyscypliny pracy przez Prezydenta, powód uznał, że Prezydent akceptował styl pracy powoda. Powód w ostatnim czasie pracował do późna bez nakazów odgórnych. Sam podejmował tego typu decyzje w zależności od potrzeb wynikających z wypełniania swoich obowiązków. Zdaniem powoda jego zachowanie nie było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, co najwyżej może stanowić podstawę do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Na rozprawie w dniu 23 listopada 2016 roku powód podtrzymywał swoje roszczenie precyzując, że domaga się zmiany rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na wypowiedzenie umowy z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew /k. 21-24/ pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu, wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Z powodem rozwiązano umowę o pracę na podstawie art.52 kp bez wypowiedzenia z winy pracownika w związku z ciężkim naruszeniem przez niego obowiązków pracowniczych polegającym na nieusprawiedliwionych spóźnieniach w stawianiu się do pracy oraz nieusprawiedliwionym opuszczaniu miejsca pracy. Art. 100 paragraf 2 kp do podstawowych obowiązków pracowniczych zalicza obowiązek przestrzegania czasu ustalonego w zakładzie pracy oraz regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. W świetle Regulaminu Pracy Urzędu Miejskiego w G., powód zobowiązany był do osobistego lub telefonicznego zgłaszania w sekretariacie Prezydenta G. wszystkich wyjść z budynku, w którym świadczył pracę. Zobowiązany był przy tym do podawania powodu wyjścia, miejsca, w które się udaje oraz przewidywaną godzinę powrotu. W ostatnim okresie większość nieusprawiedliwionych i niezgłoszonych w książce wyjść, nieobecności i spóźnień powoda umieszczonych jest na nagraniach monitoringu. Prezydent G. zwracał powodowi uwagi i upomnienia dotyczące nieprzestrzegania przez niego czasu pracy. Dlatego niezrozumiałe jest twierdzenie powoda, że skoro Prezydent nie kontrolował drobiazgowo powoda, to akceptował styl pracy powoda. Nieprawdą jest także twierdzenie powoda, wedle którego pracował on w godzinach nadliczbowych bez otrzymywania wynagrodzenia za tę pracę bądź bez udzielenia mu czasu wolnego za przepracowany czas w godzinach nadliczbowych. Zdaniem pozwanego powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co uzasadniało możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W piśmie procesowym z dnia 24 stycznia 2017 r. (k.79 akt) powód zmienił wysokość odszkodowania, którego domaga się od pozwanego na kwotę 21.500 ,00 zł. Jest to wysokość wynagrodzenia, które powód otrzymałby gdyby w dniu 5 października 2016 roku otrzymał ustawowe trzymiesięczne wypowiedzenie umowy o pracę.

W piśmie procesowym z dnia 20 kwietnia 2017 r. (k.83 akt) powód ponownie zmienił wysokość odszkodowania, którego domaga się od pozwanego na kwotę 30.700,00 zł brutto. Jest to wysokość wynagrodzenia, które powód otrzymałby gdyby w dniu 5 października 2016 roku otrzymał ustawowe trzymiesięczne wypowiedzenie umowy o pracę. W kwocie tej ujęte jest wynagrodzenie za okres od 5 października do 31 października 2016 r. , kwota jaką powód otrzymałby za okres trzymiesięcznego wypowiedzenia oraz dodatkowe wynagrodzenie („tzw.trzynasta pensja”), którą otrzymałby gdyby nie został zwolniony dyscyplinarnie.

**Sąd ustalił, co następuje:**

Powód T. W. był zatrudniony w pozwanym Urzędzie Miejskim w G. na podstawie umowy o pracę początkowo na czas określony od 2 stycznia 2004 r. do 31 marca 2004 roku na stanowisku referenta w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie zawarto z powodem umowę na czas nieokreślony od 1 kwietnia 2004 roku. Dnia 17 grudnia 2004 roku Prezydent Miasta G. oddelegował powoda do pracy w Urzędzie Stanu Cywilnego w G.. Uchwałą Nr XXXII/1/05 z dnia 5 stycznia 2005 r. Rada Miejska G. powołała powoda na stanowisko Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego w G..

okoliczności bezsporne

**(dowód:** umowa o pracę – k. 6 , 9,

delegowanie powoda – 17,

Uchwała Rady Miejskiej k.18 akt osobowych).

Powodowi jako kierownikowi podlegali pracownicy Urzędu Stanu Cywilnego w G.: dwóch zastępców kierownika, inspektorzy i podinspektorzy. Funkcję zastępcy kierownika pełnili: K. B. i I. W.. Powód wykonywał swoje obowiązki pracownicze prawidłowo, był sprawiedliwym i kulturalnym przełożonym. Do obowiązków powoda należało m.in: przyjmowanie oświadczeń o wstąpieniu w związek małżeński, o uznaniu dziecka, nadaniu dziecku nazwiska męża matki, powrocie małżonka rozwiedzionego do poprzedniego nazwiska, które nosił przed zawarciem małżeństwa, zawarciu małżeństwa przez rodziców dziecka, zmianie imienia (imion) dziecka, wpisanie do aktu urodzenia dziecka imienia ojca i nazwiska matki, jako nazwiska ojca oraz wydawanie decyzji administracyjnych. Zakres obowiązków został powodowi przedłożony w dniu 13 maja 2005 roku. W związku z wykonywaniem swoich obowiązków pracowniczych powód jako kierownik i zastępcy kierownika musiał pracować w soboty celem udzielenia ślubów zapisanych na ten dzień parom. Powód i jego zastępcy mieli dyżury w sobotę na zmianę. W związku z wykonywaniem swoich obowiązków pracowniczych powód zobowiązany był przyjmować oświadczenia woli od osób odbywających karę pozbawienia wolności i przebywających w zakładach karnych w G.. Dlatego zobowiązany był do osobistego udania się do zakładu karnego. Okresowe oceny powoda z 2006 roku, 2007 roku, 2009 roku i 2011 roku przyznawały powodowi same oceny bardzo dobre, natomiast ocena pracy powoda za 2013 roku była dobra. Powód nie był nigdy karany karami porządkowymi.

**(dowód:** zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności k. 25 akt osobowych;

arkusze okresowej oceny pracownika samorządowego k. 32, 36, 60, 81 , 91 i 119 akt osobowych

zeznania świadków: Ż. B. k.55 -56 akt, T. B. k.56 – 57 akt, K. B. k.79 – 80 akt; H. P. k.80 akt , I. W. k. 81 akt i D. M. k.88 – 89 akt;

zeznania powoda T. W. k.34 – 35 akt i 101 – 102 akt;

zeznania pozwanego R. M. k.102 akt).

W Urzędzie Miejskim w G. obowiązywał Regulamin Pracy. Zgodnie z zapisem tego regulaminu powód zobowiązany był do osobistego lub telefonicznego zgłaszania w sekretariacie Prezydenta G. wszystkich wyjść z budynku, w którym świadczył pracę. Urząd działał w godzinach: od godz. 7.00 do 15.00 w poniedziałki i środy, od 7.30 do 16.00 we wtorki i od 7.00 do 13.00 w piątki. W Urzędzie działał system elektronicznego rejestrowania obecności pracownika. Pracownicy przychodząc i wychodząc z pracy odbijali kartę na czytniku. Tak samo postępowali wychodząc z pracy, aby „coś załatwić”. Często jednak system ten ulegał awarii. Wówczas wszyscy pracownicy wpisywali swoje spóźnienia i wyjścia z pracy w książce wyjść. Powód oprócz wpisywania wyjść zobowiązany był zawiadomić Sekretarza Urzędu Miejskiego, mógł to zrobić telefonicznie. Powód jednak nigdy nie zgłaszał swoich wyjść Sekretarzowi (...). Zrobił to tylko jeden raz po rozmowie z Sekretarzem w dniu 30 września 2016 r. Zdarzało się, że powód i inni pracownicy USC w godzinach pracy załatwiali swoje prywatne sprawy i wpisywali swoje wyjścia po powrocie do zakładu pracy, nieraz nawet z kilku tygodniowym opóźnieniem. Powód wychodząc z pracy, zgłaszał to pracownikom Sekretariatu USC i

mówił, za jaki czas powróci np. „za godzinę wróczę, jestem pod telefonem”. Zdarzało się, że podlegli mu pracownicy nie wiedzieli, że powód opuścił stanowisko pracy. Gdy zachodziła potrzeba osobistej obecności Kierownika USC, wtedy najczęściej powoda zastępowała K. B. – jego zastępca.

**(dowód:** zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności k. 25 akt osobowych;

zeznania świadków: Ż. B. k.55 -56 akt, T. B. k.56 – 57 akt, K. B. k.79 – 80 akt; H. P. k.80 akt , I. W. k. 81 akt i D. M. k.88 – 89 akt;

zeznania powoda T. W. k.34 – 35 akt i 101 – 102 akt;

zeznania pozwanego R. M. k.102 akt)

Zgodnie z nagraniem monitoringu dnia 21 września 2016 roku powód do pracy przyszedł o godzinie 7.06. Po przyjeździe do pracy, opuścił swoje stanowisko około godziny 8.00 na okres 6 minut, aby odebrać śniadanie, po czym wrócił na swoje stanowisko. Następnie był nieobecny w pracy w czasie od 11.09 do 11.27 i prawdopodobnie był wtedy w Archiwum USC, które znajduje się w piwnicy. Kolejne wyjście tego dnia miało miejsce o godz.13.05 do 13.11 i prawdopodobnie powód wyszedł do pobliskiego sklepu po zakup bułki. Nie odnotował tych wyjść w księdze wyjść.

Dnia 22 września 2016 roku powód o godz. 10.44 pojechał do domu ponieważ otrzymał informację, że w domu jest awaria i leje się woda. Wrócił do USC o godz.11.54 na chwilę, bo o godz.12,00 umówiony był w zakładzie karnym w G., gdzie wykonywał swoje obowiązki pracownicze. Wrócił do pracy o godz.13.06 i wykonywał dalej swoje obowiązki. Nie odnotował tych wyjść w księdze wyjść.

W dniach 21 i 22 września 2016 roku nie działał system elektronicznego odnotowywania przyścia i wyjścia pracowników.

W dniu 27 września 2016 roku powód wpisał się do księgi wyjść i poszedł do swojego mieszkania wraz z pracownikiem (...) G. W., aby pokazać mu uszkodzenia po awarii wodociągowej.

**(dowód:** notatka służbowa k. 124 akt osobowych;

nagrania z monitoringu na płytach k. 31, 100 akt;

wykaz logowanie się powoda do systemu k. 99 akt;

zeznania powoda T. W. k.34 – 35 akt i 101 – 102 akt;

zeznania pozwanego R. M. k.102 akt)

Dnia 5 października 2016 r. powód został poproszony o stawienie się u Prezydenta G.. Gdy powód przybył do Gabinetu, Prezydent pokazał mu dwie decyzje: jedną - rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, a drugą - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda. Powód miał zdecydować w jaki sposób zostanie rozwiązana z nim umowa o pracę. Poczul się tym dotknięty, uznał to za swoisty szantaż i przyjął rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, choć uważał, że na to nie zasłużył.

Następnie napisał do Prezydenta pismo, proponując, aby pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem złożonym przez pracodawcę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. Na powyższe pismo pozwany nie odpowiedział.

Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda, polegające na nieusprawiedliwionych spóźnieniach w stawieniu się do pracy, nieusprawiedliwionym opuszczaniu miejsca pracy. W uzasadnieniu pozwany podał, że powód w dniu 21 września 2016 r. dwukrotnie opuścił miejsce pracy i taka sama sytuacja opuszczenia miejsca pracy wystąpiła w dniu 22 września 2016 r.

**(dowód:** wypowiedzenie z dnia 05.10.2016 r. k.5 akt;

zeznania powoda T. W. k.34 – 35 akt i 101 – 102 akt; )

Wynagrodzenie powoda liczone przy uwzględnieniu zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wynosiło 6.381,90 zł.

**(dowód:** zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia k.63 akt)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach osobowych powoda, zeznania świadków Ż. B. k.55 -56 akt, T. B. k.56 – 57 akt, K. B. k.79 – 80 akt; H. P. k.80 akt , I. W. k. 81 akt i D. M. k.88 – 89 akt; zeznań powoda, a także częściowo na podstawie przesłuchania pozwanego R. M. (k . 102 akt).

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków Ż. B., T. B., K. B., I. W.. Zeznania świadków są jasne, logiczne i konsekwentne oraz znajdują oparcie w pozostałym materiale dowodowym. Świadkowie w sposób spójny przedstawili przebieg wydarzeń i kontaktów z powodem, przedstawili go jako dobrego, kulturalnego pracownika, sprawiedliwego przełożonego, który dbał o swoich pracowników i wiele razy interweniował w sprawach podległego personelu u Sekretarza (...). Świadkowie przyznali, iż powód wiele razy opuszczał miejsce pracy załatwiając zarówno sprawy służbowe jak i prywatne. Jednakże wówczas zostawał dłużej w pracy, aby nadrobić swoje obowiązki. Pomimo tego, że świadkowie ci są pracownikami pozwanego, to w ocenie Sądu nie mieli oni żadnych powodów, by zeznawać nieprawdę i narażać się z tego tytułu na odpowiedzialność karną.

Sąd uznał za niewiarygodne zeznania świadka H. P.. Sąd do zeznań tego świadka podszedł z dużą rezerwą, gdyż świadek sama stwierdziła, iż była w konflikcie z powodem. Wniosek ten można było również wyciągnąć po sposobie składania zeznań przez świadka. Świadek odpowiadając na pytania powoda ostentacyjnie odwracała się do powoda plecami. Zdaniem Sądu, świadek w swoich zeznaniach próbowała zdyskredytować powoda. W kwestii urlopów rzeczywiście świadek miała pretensje do powoda, który nie chciał jej udzielić urlopu w terminie kiedy sobie tego życzyła. Jednakże jak wynikało z zeznań świadka Ż. B. w Urzędzie obowiązywał sprawiedliwy system udzielania urlopów. Wszyscy pracownicy byli podzieleni na trzy grupy. Jak w jednym roku jedna grupa wybierała terminy urlopów jako pierwsza, to w kolejnym roku grupa druga wybierała jako pierwsza, pierwsza z poprzedniego roku przesuwała się na ostatnią pozycję. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka również co do tego, że powód wyrwał kartkę z zeszytu wyjść. Świadek, po pytaniach powoda, sama się z tego wycofała, twierdząc, iż kartka była wyjęta, a nie wyrwana.

Odnosząc się do zeznań świadka D. M., należy zauważyć, iż Sąd również do zeznań tego świadka podszedł z dużą ostrożnością. Świadek jest Sekretarzem Miasta i powód w zakresie dyscypliny podlegał świadkowi. Przede wszystkim należy zauważyć, iż zeznania świadka były mało precyzyjne, a nawet zawierały rozbieżności. Świadek stwierdził, iż były różne skargi na powoda, ale część z nich nie została potwierdzona. Świadek jednak nie wskazał ani jednej skargi, która byłaby potwierdzona. Podał, iż była jednak skarga obywateli, iż powód nie był obecny w pracy i nie było można załatwić jakiejś sprawy. Jednakże świadek po chwili dodał, że powód mógł wtedy być w innym biurze, niekoniecznie musiał być poza budynkiem USC. Ponadto świadek rozbieżnie zeznawał co do faktu zgłaszania przez powoda w Sekretariacie Prezydenta swoich wyjść. Raz twierdził, iż powód kiedy wychodził prywatnie dzwonił do niego i zgłaszał fakt wyjścia. Natomiast po oświadczeniu powoda, że ani razu nie zadzwonił do Sekretariatu, żeby zgłosić wyjście, świadek stwierdził, iż ani on ani Prezydent nigdy nie interweniowali w tej sprawie, gdyż nie było na to żadnych skarg. Powód wyjścia odnotowywał w księdze wyjść i to wystarczało. Z powyższego twierdzenia wynika, iż zarówno Prezydent jak i świadek wiedzieli, iż powód nie zgłasza swoich wyjść telefonicznie.

Świadek zeznał również, iż nagrania na kamerach, na których widać wychodzenia z pracy w dniach 21 i 22 września pochodzi z kamery przy drzwiach bocznych budynku USC. Powód korzystając z tego wyjścia, wychodził z pracy, opuszczając stanowisko pracy. Świadek wskazał, iż archiwum USC znajduje się na pięttrze budynku. Dopiero po

pytaniu powoda, świadek przyznał, iż „być może jest jakieś pomieszczenia archiwalne w piwnicy należącej także do USC”. Okoliczność ta pokazuje, iż świadek jako przełożony powoda, nie do końca zdawał sobie sprawę z funkcjonowania pracy USC, a przed rozwiązaniem z powodem umowy o pracę nie zadał sobie trudu, aby wyjaśnić gdzie powód w dniach objętych zarzutem, mógł rzeczywiście przebywać.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda albowiem powód przedstawił wersję zgodną z pozostałymi dowodami zgromadzonymi w sprawie bez względu na to, czy były dla niego korzystne czy też nie. Powód sam przyznał, iż w dniu 22 września 2016 roku wyszedł załatwić prywatną sprawę i rzeczywiście zapomniał się wpisać na listę wyjść. Zeznania powoda co do godzin wyjść w dniach 21 i 22 września 2016 roku znajdują potwierdzenie w nagraniach z monitoringu oraz wykazu logowania się do systemu przez powoda. Z zeznań powoda wynikało, że traktował on swoje obowiązki służbowe odpowiedzialnie, że nie dopuszczał do żadnych zaległości, był kulturalnym i sprawiedliwym przełożonym, dbającym o podległych mu pracowników. Miał swobodny styl pracy i w godzinach pracy załatwiał wiele spraw służbowych, ale także prywatnych, pracując potem po godzinach pracy.

Sąd jedynie częściowo dał wiarę zeznaniom R. M. złożonych za pozwanego. Sąd przede wszystkim odmówił wiarygodności twierdzeniom, iż pozwany przeprowadził dwie rozmowy z powodem dotyczące współpracy z pracownikami oraz wyjść powoda. Pozwany zeznał, iż przyszły do niego 3-4 osoby z USC i skarżyli się na powoda. W odpowiedzi na zadawane przez powoda na rozprawie pytania, pozwany stwierdził, iż po wizycie pracowników, rozmawiał z powodem o traktowaniu pracowników. Jednak już nie pamiętał czy rozmawiał z powodem o jego częstych wyjściach. Podniósł, iż na pewno mówił o tym Sekretarzowi, ale nie wiedział czy Sekretarz przeprowadził jakieś ustalenia i czy informował to nich pozwanego. W ocenie Sądu z powyższych zeznań pozwanego wynika, iż pozwany, wbrew wcześniejszym twierdzeniom, nie dyscyplinował ustnie powoda odnośnie do przestrzegania regulaminu dotyczącego zgłaszania swoich nieobecności.

Sąd nie dał też wiary pozwanemu, iż nie wiedział on o tym, iż powód wychodząc z pracy w celach prywatnych nie zgłaszał tego telefonicznie w Sekretariacie Prezydenta. Twierdzenie to jest przede wszystkim mało wiarygodne. Listy obecności, a więc ewidencja wyjść prywatnych były przekazywane do Sekretariatu Prezydenta. Niemożliwym jest więc, aby w Sekretariacie nikt nie zauważył, iż powód na liście miał wykazanych wiele wyjść prywatnych, a ani razu nie zadzwonił, żeby to zgłosić. Podkreślenia wymaga fakt, iż taka praktyka trwała nie przez okres jednego miesiąca, ale przez kilka lat. Ponadto, jak zeznał sam pozwany, miał on już wcześniej informację, iż powód często wychodzi w godzinach pracy. Zatem wcześniej musiał wiedzieć, iż powód nigdy nie zgłaszał wyjść telefonicznie. Należy ponadto zauważyć, iż same zeznania pozwanego w tym zakresie są sprzeczne. Pozwany zeznał, iż o nieinformowaniu Sekretariatu Prezydenta o wyjściach dowiedział się dopiero „kiedy wyszły zdarzenia z nieobecnością powoda”, a więc krótko przed zwolnieniem powoda. Po odczytaniu przez Przewodniczącą pisma pozwanego z dnia 30 marca 2015 rok (k. 110 akt osobowych) pozwany, zeznał iż już wtedy, a więc w marcu 2015 roku miał informację o opuszczaniu miejsca pracy przez powoda bez wcześniejszego poinformowania Sekretariatu. W ocenie Sądu z powyższego jednoznacznie wynika, iż pozwany już wcześniej wiedział o praktyce powoda i ją akceptował, bowiem przez okres półtora roku po piśmie z marca 2015 roku nic nie zrobił, aby zdyscyplinować powoda do informowania pozwanego o swoich wyjściach.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony. Sąd jedynie odmówił wiarygodności przedłożonemu przez pozwanego wykazowi wyjść z pracy powoda w dniach 21 i 22 września 2016 roku. Wykaz ten dotyczył nagrania z monitoringu kamery znajdującej się przy bocznych drzwiach budynku USC. Powód zakwestionował wskazane w tym wykazie wyjście o godzinie 11.59 w dniu 22 września 2016 r. Z wykazu tego bowiem wynikało, iż powód już tego dnia nie powrócił do pracy. Na wniosek powoda Sąd zobowiązał pozwanego do przedłożenia nagrania z kamery znajdującej się przy głównych drzwiach budynku. Po przeprowadzeniu dowodu z tego nagrania, nie było wątpliwości, iż powód wrócił do (...) o godzinie 13.06, wchodząc głównym wejściem.

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 powodem wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda, polegające na nieusprawiedliwionych spóźnieniach w stawieniu się do pracy, nieusprawiedliwionym opuszczaniu miejsca pracy. W uzasadnieniu pozwany podał, że powód w dniu 21 września 2016 r. dwukrotnie opuścił miejsce pracy i taka sama sytuacja opuszczenia miejsca pracy wystąpiła w dniu 22 września 2016 r.

Zauważyć należy, iż już samo oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nasuwa poważne wątpliwości co do zgodności z przepisami prawa. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy jako jedną z przyczyn wskazano nieusprawiedliwione spóźnienia w stawieniu się do pracy. W uzasadnieniu nie podano jednak kiedy miały one miejsce. Zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że naruszeniem tego obowiązku jest nie tylko brak wskazania przyczyny, lecz także ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny lub podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (zob. wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420, LexPolonica nr 342627). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp jest umożliwienie pracownikowi obrony przed rozwiązaniem umowy o pracę, a zatem przyczyny rozwiązania powinny być sformułowane na tyle konkretnie i precyzyjnie, aby pracownik mógł w sposób rzeczowy kwestionować je w razie ewentualnego odwołania się do sądu. Jak już zostało wskazane w niniejszej sprawie

pozwany nie podał o jakie spóźnienia powoda chodzi. Dopiero z załączonego do odpowiedzi na pozew wykazu wyjść powoda w dniach 21 i 22 września 2016 roku wynika, iż powód rzeczywiście w dniu 21 września 2016 roku spóźnił się do pracy sześć minut.

Odnosząc się do kolejnego zarzutu tj. nieusprawiedliwionego opuszczenia miejsca pracy, wskazać należy, iż zarzut ten został skonkretyzowany. W uzasadnieniu wskazano, iż w dniu 21 września 2016 roku powód opuścił miejsce pracy dwukrotnie, czego nie uzgodnił i nie odnotował w ewidencji wyjść. Przywołano § 16 pkt 3 Regulaminu Pracy Urzędu Miejskiego w G., zgodnie z którym powód był obowiązany osobiście lub telefonicznie zgłosić w sekretariacie Prezydenta wyjście z budynku, podając powód wyjścia, miejsce pobytu i przewidywaną godzinę powrotu. Podano ponadto, że taka sama sytuacja opuszczenia miejsca pracy wystąpiła w dniu 22 września 2016 roku.

Zdaniem Sądu, powodowi pracodawca nie mógł stawiać zarzutu nie uzgodnienia z pozwanym swoich wyjść, poprzez jak wskazano osobiste lub telefoniczne zgłoszenie wyjścia w Sekretariacie Prezydenta G.. W toku postępowania ustalono, iż powód nigdy tego nie robił i pozwany to akceptował. Pozwany jeden raz w marcu 2015 roku zwrócił powodowi uwagę na nieprzestrzeganie Regulaminu Pracy, które miało polegać na opuszczeniu stanowiska pracy w dniu 27 marca 2015 roku. W piśmie tym pozwany wskazał, iż dalsze nie stosowanie się do obowiązujących zasad zgłaszania wyjść poza stanowisko pracy, skutkować będzie zastosowaniem kar porządkowych. Powód po tym piśmie nigdy nie otrzymał żadnej kary porządkowej. Co więcej pozwany nawet w sposób ustny nie dyscyplinował powoda do przestrzegania regulaminu w tym zakresie (Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego co do tej okoliczności, o czym była już mowa). Zatem należy przyjąć, iż pozwany akceptował wyjścia powoda bez wcześniejszego zgłoszenia tego faktu w Sekretariacie.

Odnosząc się z kolei do nie odnotowania w ewidencji swoich wyjść, zauważyć należy, iż trudno stwierdzić czy powód rzeczywiście w tym czasie opuścił miejsce pracy czy wykonywał pracę poza budynkiem USC. Powód bowiem często wychodził służbowo np. do Zakładu Karnego czy do archiwum, które mieści się w piwnicy. Co ważne pozwany ustalając, iż powód wyszedł w tych dniach z USC nawet nie próbował z powodem wyjaśnić, gdzie wówczas on przebywał. Sekretarz Miasta, będący przełożonym powoda w zakresie dyscypliny, dopiero na rozprawie dowiedział się, iż jedno z pomieszczeń archiwum mieści się w piwnicy budynku, i żeby do niego dotrzeć trzeba wyjść z budynku bocznym wyjściem. Powód sam jednak przyznał, iż w dniu 22 września 2016 roku rzeczywiście wyszedł załatwić prywatne sprawy i nie było go w pracy ponad godzinę. Zapomniał jednak wpisać tego wyjścia do ewidencji wyjść.

W ocenie Sądu jedynie to ostatnie wyjście, którego powód nie odnotował w ewidencji stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych. Wskazać jednak należy, iż nie mogło ono stanowić podstawy do rozwiązania z powodem umowy w trybie dyscyplinarnym.

Naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia, jeżeli spełnia jednocześnie dwie przesłanki: dotyczy podstawowych obowiązków i jest ciężkie. W niniejszej sprawie zdaniem Sądu, zabrakło tego ostatniego elementu, a więc naruszenie obowiązków nie było ciężkie. Oceniając to należy wziąć pod uwagę dotychczasową pracę powoda: był on zatrudniony od 2004 roku, nigdy nie był karany żadną karą porządkową, wręcz przeciwnie uznawany był za dobrego pracownika. Nie znalazły potwierdzenia w toku postępowania zarzuty zawarte w odpowiedzi na pozew jakoby powód wielokrotnie był upominany w związku z nieprzestrzeganiem Regulaminu Pracy dotyczącego usprawiedliwiania nieobecności. Jak już zostało wskazane, jedyne pismo wystosowane do powoda dotyczące tej materii miało miejsce w marcu 2015 roku. Dlatego w ocenie Sądu nieusprawiedliwianie nieobecności przez powoda należy traktować jako wyjątki. Takie więc incydentalne naruszenie obowiązków pracowniczych z całą pewnością nie może być uznane za ciężkie, a więc stanowić podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oczywiście za to zachowanie powód mógł ponieść odpowiedzialność, np. pozwany mógł ukarać powoda karą porządkową. Gdyby sytuacja po wymierzeniu kary porządkowej powtórzyła się, pozwany miałby prawo wówczas rozwiązać z powodem umowę w trybie art. 52 kp. Mógł też rozwiązać z powodem umowę o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. Jednak rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, w świetle całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego, było niezgodne z prawem i powodowi przysługiwało roszczenie z tego tytułu przewidziane w kp.



Powód zatrudniony był u pozwanego od 2004 roku, dlatego zgodnie z art. 58 w zw. z art. 36 kp przysługiwało odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Brak było natomiast podstaw aby zasądzić powodowi kwotę wynagrodzenia, które otrzymałby gdyby rozwiązano z nim umowę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, a więc kwotę wynagrodzenia za czas od dnia 5 października do 31 października. Kodeks pracy ściśle reguluje roszczenia jakie przysługują pracownikom z tytułu rozwiązania z nimi umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Oczywistym jest, iż pracownik z którym rozwiązuje się umowę w tym trybie, zawsze traci część wynagrodzenia. Jednakże Sąd na skutek odwołania od rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, rozstrzyga jedynie czy rozwiązanie takie było zgodne z prawem. W konsekwencji Sąd w niniejszej sprawie nie badał czy zasadne było rozwiązanie z powodem umowy za wypowiedzeniem, a więc czy powinien być traktowany jak pracownik z którym rozwiązano umowę w tym trybie.

Odnosząc się do zasądzenia od pozwanego „trzynastej pensji” wskazać należy, iż powództwo w tym zakresie było, zdaniem Sądu, przedwczesne. Dopiero po przesądzeniu w tym postępowaniu, czy rozwiązanie z powodem umowy w trybie dyscyplinarnym było niezgodne z prawem, powstają roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy (w przypadku gdy pozwany z urzędu tego nie uczyni), a także o inne świadczenia w tym wypłatę części „trzynastej pensji”.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 kpc, przyjmując, iż pozwany przegrał proces w przeważającej części, a powód uległ tylko w niewielkim zakresie. W związku jednak z tym, że powód nie poniósł żadnych kosztów procesu

w rozumieniu norm przepisanych, Sąd w punkcie III wyroku ustalił tylko, że koszty procesu ponosi strona pozwana.

Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu opłatę sądową od pozwu w kwocie 1.075 zł, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności.