Sygn. akt IV P 365/18

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2018 r.

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Janusz Kotas
Ławnicy:	G. D. U. J.
Protokolant:	st. sekr. sądowy Beata Mytlewska

po rozpoznaniu w dniu 24 października 2018 r. w Toruniu

sprawy z powództwa U. W.

przeciwko Straży Miejskiej w T.

o przywrócenie do pracy

orzekł:

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 390,40 zł (trzysta dziewięćdziesiąt złotych czterdzieści groszy) tytułem kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego,

III. kosztami sądowymi powstałymi w sprawie obciążyć Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka U. W. wniosła do tut. Sądu pozew przeciwko Straży Miejskiej w T. o przywrócenie jej do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach i obciążenie pozwanego kosztami postępowania.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że oświadczeniem z dnia 2 lipca 2018 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę na mocy art. 53 §1 pkt 1 lit. B kodeksu pracy z uwagi na fakt, że przekroczyła kodeksowy wymiar korzystania z zasiłku chorobowego i 3 miesiące świadczenia rehabilitacyjnego. Prawo do rozwiązania umowy jest uprawnieniem pracodawcy a nie obowiązkiem. Zdaniem powódki doszło do naruszenia art. 8 kodeksu pracy, choroba nie była z jej winy, gdyż rozchorowała się nie ze swojej winy tylko z uwagi na postępowanie pracodawcy, choroba rokuje na powrót do pracy, nie utraciła uprawnień do wykonywania obowiązków służbowych, wskazała, że u pozwanego pracuje od 1 sierpnia 2009 roku, 1 sierpnia 2012 została podpisana umowa na czas nieokreślony, jej wynagrodzenie cały czas oscylowało na granicy najniższego, nie otrzymała także podwyżek w 2014 i 2015 roku, brak było szkoleń, czuła się niedowartościowana i gorsza. Szkolenia zaczęły się dopiero w 2016 roku, do 2016 roku

była traktowana, jako osoba niechciana, pracodawca nie organizował spotkań z pracownikami monitoringu, nie robił odpraw do 2016 roku. W latach 2011-2015 opiekowała się chorą mamą , która zmarła . Spotkania zaczęły się dopiero po zatrudnieniu kierownika K. R. (1). Punktem kulminacyjnym było spotkanie pracowników monitoringu z komendantem 7 czerwca 2017 w sali konferencyjnej (...) Centrum (...) w T., po wejściu do sali komendanta B. i kierownika R. zostały rzucone jej na stół dokumenty do podpisania, było to oświadczenie o czasowym powierzeniu pracownikowi innej pracy od 8 do 30 czerwca 2017 r. Po podpisaniu dokumentu i oddaniu ich pracodawcy usiadała na swoim miejscu, komendant B. wyprosił ją ze spotkania wskazując, że ono już jej nie dotyczy i aby wyszła z niego, została poniżona, upokorzona przez współpracowników, potraktowana w sposób urągający godności ludzkiej, poczuła się jak osoba trędowata. Pracodawca wskazywał, że to oddelegowanie było z uwagi na inne czynniki, na dyżurce obowiązki pełnili strażnicy miejscy, którzy rozliczali osoby zgłaszający się z wezwaniem, ona nie miała takich uprawień, wydawała strażnikom gaz, radiotelefony, latarki, wykonywała czynności poniżej jakichkolwiek kwalifikacji, próbowała umówić się z komendantem, który jej unikał, nie otrzymała karty magnetycznej, i nie miała wstępu do pomieszczeń socjalnych, czy WC . Następnie 30 czerwca została oddelegowana na okres od 1 do 31 lipca 2017 roku do wykonywania obowiązków pracownika ds. ewidencji w wydziale organizacyjnym, gdzie dokumentowała obieg notatników służbowych, bloczków mandatów karnych, a tymczasem na jej miejscu przebywała inna oddelegowana osoba – strażniczka.

Na początku 2017 roku rozmawiała z kierownikiem na temat możliwości wzięcia urlopu w grudniu na święta, nie otrzymała takiej zgody a otrzymała taką zgodę młoda pracownica. Po przeniesieniu do komendy zaczęła mieć coraz większe problemy zdrowotne, udała się na konsultacje do psychologa, później do psychiatry, przebywała na zwolnieniu chorobowym przez okres 182 dni, a następnie otrzymała prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres 6 miesięcy do 28 września 2018 roku, jej choroba była spowodowana warunkami pracy, dyskryminacją, poniżaniem przez przełożonego, jego niewłaściwym zachowaniem.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że w przedmiotowej sprawie zaistniały przesłanki pozwalające pracodawcy na skorzystanie z prawa do rozwiązania stosunku pracy przewidziane w art. 53 § 1 pkt 1 lit b kodeksu pracy, pracodawca uznał za konieczne zapewnienie realizacji obowiązków pracowniczych na stanowisku powódki. Rozwiązanie faktycznie nie zawierało pouczenia o możliwości odwołania się do Sadu, jednak powódka uczyniła to w terminie i nie stanowi to podstawy do kwestionowania sposobu rozwiązania umowy. Powódka nie zakwestionowała żadnych warunków formalnych, kwestionuje natomiast prawo pracodawcy do skorzystania z przysługującego mu prawa. Pozwana dopiero z pozwu dowiedziała się, że powódka czuła się w pracy niedowartościowana i gorsza, pracodawca nie znał jej oczekiwań, nie miał świadomości jej problemów domowych, związanych z chorobą jej matki. Powódka sygnalizowała problemy zdrowotne w czerwcu 2012. Powódka i jak i pozostali pracownicy obsługi monitoringu miejskiego była zatrudniona na stanowisku najniższym w kategorii stanowisk cywilnych w straży miejskiej, praca ta jest monotonna, ale stosunkowo prosta wymaga stałej obserwacji na monitorach wizyjnych, pracownicy obsługi monitoringu nie prowadzą żadnych czynności sprawdzających, nie sporządzają pism zewnętrznych poza notatkami, miejsce gdzie funkcjonuje stanowisko obsługi monitoringu wizyjnego, mieści się przy ul. (...). W 2015 roku utworzono dwa dodatkowe stanowiska dla operatorów i zmodernizowano 4 dotychczas istniejące , z uwagi na przejęcie większej ilości monitoringu od policji zwiększono liczbę etatów w 2016 roku o kolejne 5, do 11, a w 2017 o kolejne 4, zatrudniono kierownika referatu K. R. (1), przeprowadzone zostały szkolenia. Powódka jak i inni pracownicy monitoringu otrzymywali jedynie podwyżki wynagrodzenia wynikające z odgórnego poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę, jedynie inne warunki wynagrodzenia miały osoby ze zlikwidowanego zespołu fotoradaru, ale one zajmowały się innymi czynnościami, m.in. obróbką materiału z fotoradaru, identyfikacją , jak np. Z. S. (1). M. K. zajmowała się bieżącą rejestracją w systemie finansowo – księgowym należności z tytułu mandatów. Powódka bardzo często chorowała i już w 2012 roku pozwana nie miała zamiaru przedłużać z nią umowy, ogłosiła nabór na jej stanowisko. Powódka sama zadeklarowała się, że zmniejszy ilość absencji chorobowych, z uwagi na fakt, że jej choroba w końcu została prawidłowo zdiagnozowana i leczenie idzie w dobrym kierunku. Pracodawca zaufał jej, zawarł z nią umowę na czas nieokreślony. Powódka zarzuca pracodawcy, że nie organizował spotkań z pracownikami,

ale nie było takiej potrzeby, jeżeli chodzi o pracowników monitoringu, praca ta jest prosta, na miejscu, nie wymaga odpraw. Odnośnie powierzenia jej innej pracy niż dotychczasowa wynikało to z potrzeby straży miejskiej, która z uwagi na wysokie koszty nie wyłoniła obsługi zewnętrznej i konieczne było skierowanie kogoś do obsługi przychodzących i wychodzących interesantów, przychodzących i wychodzących strażników, powierzono to powódce, podobnie było z powierzeniem czynności w miesiącu lipcu, w okresie urlopowym przy ewidencji bloczków mandatów, wezwań. Nic nie wskazywało na to, by powódka w nowym miejscu pracy nie czuła się komfortowo, nikomu nie narzekała. Powódka z jednej strony podnosi, że pracodawca traktował ją źle nie miała podwyżek,. Była sfrustrowana pracą, a z drugiej strony chce przywrócenia na poprzednie stanowisko, zarzucając pracodawcy naruszenie art. 8 kp.

Sąd ustalił co następuje :

Powódka U. W. urodziła 11 listopada 1976 roku. W latach 1994-1998 ukończyła Liceum Ekonomiczne dla Dorosłych zaoczne, 3 lata później w 2001 roku zdała egzamin dojrzałości, w latach 2004 - 2008 odbyła studia na (...) w Wyższej Szkole (...) w Ł. i uzyskała tytuł zawodowy licencjata. W latach 2006-2008 ukończyła policealną szkołę zaoczną w zakresie ochrony , w latach 1998-1999 pracowała w sklepie przemysłowym, jako sprzedawca, dalej w latach 1999-2001 jako pomoc domowa, w latach 2003-2004 jako referent administracyjno – kadrowy w zakładzie (...). W latach 2001-2002 przebywała na zasiłku dla bezrobotnych, w latach 2003-2009 pracowała w firmie (...) jak o specjalista ds. windykacji. Orzeczeniem z dnia 23.01.2003 Została zaliczona przez (...) ds. Orzekania o Niepełnosprawności w Ł. do lekkiego stopnia niepełnosprawności na okres do 2006 roku z symbolem niepełnosprawności związanej z narządem ruchu, z przeciwskazaniem do ciężkiej pracy fizycznej, kolejnymi orzeczeniami z 2006 i 2008 roku została zaliczona do lekkiego stopnia niepełnoprawności na okres do 30 czerwca 2011 roku, kolejnym orzeczeniem została zaliczona dalej do lekkiego stopnia niepełnoprawności do 2016 roku z symbolem 05-R.

/dowód : przesłuchanie powódki częściowo nagranie z 24.10.2018 r. 01:03:32-01:24:07 ,

-kwestionariusz osobowy k. 1 A akta osobowe powódki ,

-świadectwo dojrzałości k. 5 A akta osobowe powódki ,

-świadectwo ukończenia szkoły policealnej k. 6 A akta osobowe powódki ,

-dyplom k. 7 A akta osobowe powódki ,

-orzeczenia o niepełnosprawności k. 26 A , 18B akta osobowe powódki ,

W dniu 01.08.2009 roku powódka zawarła umowę z pozwanym na czas określony jednego roku do 31 lipca 2010 roku, na stanowisku referenta w (...) Centrum (...). Do obowiązków jej należała obsługa monitoringu wizyjnego Straży Miejskiej w T., w zakresie obowiązków znalazła się stała obserwacja obrazu na monitorach, sprawne funkcjonowanie obiegu informacji i zaobserwowanych zdarzeniach, w tym współpraca z funkcjonariuszami Straży Miejskiej i policji. Po roku pracy 30 lipca 2010 roku strony zawarły kolejną umowę na czas określony – dwóch lat do 31 lipca 2012 roku, dalej na stanowisku referenta monitoringu wizyjnego miasta w (...) Centrum (...), z wynagrodzeniem zasadniczym 1400 zł, dodatkiem stażowym uzależnionym od stażu pracy i stałą premią w wysokości 20 zł. Powódka i jak i pozostali pracownicy obsługi monitoringu miejskiego była zatrudniona na stanowisku najniższym w kategorii stanowisk cywilnych w straży miejskiej, praca ta jest monotonna, ale stosunkowo prosta wymaga stałej obserwacji na monitorach wizyjnych, pracownicy obsługi monitoringu nie prowadzą żadnych czynności sprawdzających, nie sporządzają pism zewnętrznych poza notatkami, a obecnie poza zapisywaniem wydarzeń elektronicznie .

/dowód : przesłuchanie powódki częściowo nagranie z 24.10.2018 r. 01:03:32-01:24:07 ,

-przesłuchanie za pozwanego M. B. nagranie z 24.10.2018 r. 01:24:59-01:42:27 ,

-umowy k. 1 i 11 B akta osobowe powódki ,

-zakres czynności k. 8 B akta osobowe powódki ,/

W okresie zatrudnienia od 1 sierpnia 2009 roku do 31 lipca 2012 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresach: od 09.09.2009r. do 25.09.2009r.;

od 21.01.2010r. do 23.01.2010r.;

od 26.03.2010r. do 30.05.2010r.;

od 24.08.2010r. do 21.09.2010r.;

od 29.11.2010r. do 08.12.2010r.;

od 23.03.2011r. do 31.03.2011r.;

od 11.05.2011r. do 03.06.2011r.;

od 29.08.2011r. do 31.08.2011r.;

od 01.09.2011r. do 14.09.2011r.;

od 26.11.2011r. do 09.12.2011r.;

od 13.01.2012r. do 02.04.2012r.;

od 23.05.2012r. do 05.06.2012r.;

Czyli przez okres 281 dni . Z uwagi na fakt, że w owym czasie monitoringiem zajmowało się 4 pracowników, nieobecności powódki tak znaczne, powodowały konieczność dokonywania licznych zastępstw, co uderzało w prawidłowe funkcjonowanie monitoringu, wymuszało zastępstwa innych pracowników. W tej sytuacji w czerwcu 2012 roku bezpośredni przełożony powódki R. D. (1) sporządził opinie służbową na temat jej pracy, ocenił ją, jako dobrego pracownika, wywiązującego się z powierzonych obowiązków i poleceń, starannie i dokładnie wykonującą czynności, niestety przełożony stwierdził, że powódka jest mało dyspozycyjna ze względu na stan zdrowia , często przebywa na zwolnieniach lekarskich, wymusza to zastępstwa, w konkluzji stwierdził, że nie wnosi zastrzeżeń, do jakości wykonywanych obowiązków, jednak z uwagi na częste absencje chorobowe wnioskował o nieprzedłużanie z nią umowy o pracę. Komendant straży przychylił się do opinii bezpośredniego przełożonego i poprosił o przygotowanie rekrutacji na stanowisko powódki w terminie, który zapewniałby jej ciągłość pracy. W związku z tą opinią do pleniącego obowiązki Komendant Straży Miejskiej M. B. (2) w dniu 20 czerwca 2012 roku stawiła się powódka. W rozmowie z komendantem stwierdziła, że rozumie uzasadnienie opinii, komendant wytłumaczył jej, że jej brak dyspozycyjności, jej częste zwolnienia powodują zwiększenie dyspozycyjności pozostałych osób. Powódka tłumaczyła, że jej problemy nie wynikając ze stwierdzonej niepełnosprawności ruchowej a z nowej choroby o charakterze gastrycznym, która trudno było zdiagnozować, ale obecnie jest już zdiagnozowana prawidłowo, są dobre rokowania, chciałaby wrócić do pracy. Zaproponowała rozwiązanie, że będzie miała teraz mniej zwolnień lekarskich z uwagi na prawidłowe leczenie i prosiła o zawarcie umowy na czas nieokreślony. Zadeklarowała się, że z chwilą, kiedy dalej byłaby na częstych zwolnieniach sama wystąpi o rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron. W tej sytuacji Komendant zmienił swoje stanowisko z 12 czerwca, odwołał rekrutacje na jej stanowisko i podjął decyzje o przedłużenie jej umowy na czas nieokreślony. Taka umowa została zawarta w dniu 31 lipca 2012 roku. Umowa została zawarta na czas nieokreślony z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1500 zł i dodatkami jak poprzednio.

/dowód : -przesłuchanie za pozwanego M. B. nagranie z 24.10.2018 r. 01:24:59-01:42:27 ,

-świadectwo pracy k. 4 C akta osobowe powódki ,

-opinia służbowa R. D. k. 22 B akta osobowe powódki ,

-notatka urzędowa komendanta k. 23 B akta osobowe powódki ,

-umowa z dnia 31.07.2012 r 24B akta osobowe powódki ,/

Mimo zapewnień powódki już w lutym 2013 roku przeszła ona na długotrwałe zwolnienie trwające 3,5 miesiąca, w grudniu 2013 roku przeszła na 29 dniowe zwolnienie lekarskie, w 2014 roku korzystała z krótkich zwolnień, ale w 2015 roku ponownie zaczęła korzystać z dłuższych oscylujących w ramach, granicach miesiąca zwolnień. W okresie od 1.08.2012 r. do 31.12.2015 r. powódka korzystała ze zwolnień lekarskich przez okres 246 dni w następujących okresach od 25.10.2012r. do 31.10.2012r.;

od 09.02.2013r. do 24.05.2013r.;

od 17.09.2013r. do 29.09.2013r.;

od 31.12.2013r. do 28.01.2014r.;

od 24.04.2014r. do 30.04.2014r.;

od 22.09.2014r. do 22.09.2014r.;

od 08.01.2015r. do 10.01.2015r.;

od 03.03.2015r. do 30.03.2015r.;

od 13.05.2015r. do 22.05.2015r.;

od 29.06.2015r. do 25.07.2015r.;

od 24.11.2015r. do 09.12.2015r.;

/dowód : -przesłuchanie za pozwanego M. B. nagranie z 24.10.2018 r. 01:24:59-01:42:27 ,

-świadectwo pracy k. 4 C akta osobowe powódki ,

W 2015 roku doszło do zmian w komórce, w której pracowała powódka, doszło do modernizacji istniejących 4 stanowisk, powołano nowe dwa stanowiska monitoringu wizyjnego, w kolejnym roku 2016 liczba zatrudnionych osób zwiększyła się do 11, a w 2017 roku do 15 osób, w 2016 roku został zatrudniony kierownik referatu, który zajął się monitoringiem K. R. (1), za jego też kadencji doszło do kilku szkoleń związanych z monitoringiem z uwagi na wprowadzenie kilu nowych rozwiązań. W 2016 roku Komendant (...) mając na uwadze nieobecności powódki dokonał oceny, jakości jej pracy, planował przesunięcie jej na inne stanowisko celem uzyskania informacji czy powódka mogłaby pracować na innym stanowisku, takich stanowisk cywilnych w straży miejskiej jest bardzo mało i trudno było znaleźć dla niej inne miejsce pracy W 2017 roku po kilku kolejnych zwolnieniach lekarskich powódki i konieczności ciągłego zastępowania jej osoby Komendant postanowił skierować ją na inne stanowisko. Powódka od 1.01.2016 r. do połowy 2016 r. przebywał kolejne 156 dni na zwolnieniach lekarskich .

/dowód : -przesłuchanie za pozwanego M. B. nagranie z 24.10.2018 r. 01:24:59-01:42:27 ,

-zeznania świadka K. R. nagranie z 24.10.2018 r. 00:10:27-00:23:36 ,

-zeznania świadka Z. S. nagranie z 24.10.2018 r. 00:26:15-00:33:30 ,

-zeznania świadka Z. G. nagranie z 24.10.2018 r. 00:38:45-00:45:08 ,

-zeznania świadka J. R. nagranie z 24.10.2018 r. 00:46:40-00:52:49 ,

-zeznania świadka K. S. nagranie z 24.10.2018 r. 00:52:49-00:56:30 ,

-zeznania świadka T. T. nagranie z 24.10.2018 r. 00:57:15-01:02:08 ,

-zeznania świadka R. J. nagranie z 5.09.2018 r. 00:10:08-00:27:31 ,

-zeznania świadka J. R. nagranie z 5.09.2018 r. 00:28:46-00:38:54 ,

-świadectwo pracy k. 4 C akta osobowe powódki ,

Z uwagi na fakt, że w 2017 roku nie udało się Straży Miejskiej wyłonić firmy ochroniarskiej, która wpuszczała na teren straży interesantów do czynności tych kierowani byli poszczególni pracownicy straży, w pierwszej kolejności strażnicy. Czynności te mogła wykonywać powódka . W dniu 7 czerwca na spotkaniu z pracownikami monitoringu wizyjnego powódka otrzymała pismo o czasowym powierzeniu jej innych obowiązków na okres od 8 czerwca do 30 czerwca 2017 roku z zachowaniem tych samych warunków wynagradzania, do zadań powódki należało wpuszczanie i wypuszczanie interesantów, którzy zostali wezwani przez Straż, wydawanie strażnikom gazu, radiotelefonu, latarek, przyjmowanie ich zwrotu, na dyżurce tez były monitoring parkingu Straży miejskiej, wejścia do budynku straży, bliskiego sąsiedztwa straży.

Powódka w dniu poprzedzającym to spotkanie pracowała do godziny 22, przyszła na to spotkanie w czasie dla siebie wolnym, rano, po wręczeniu jej tego pisma i podpisaniu przez powódkę Komendant stwierdził, że może wracać do domu, bo to spotkanie już jej nie dotyczy, bo od następnego dnia pracy zaczyna już funkcjonować w innym miejscu pracy. Miał na uwadze fakt, że poprzedniego dnia pracowała do godziny 22, i nie chciał by traciła swój czas wolny.

/dowód : -przesłuchanie za pozwanego M. B. nagranie z 24.10.2018 r. 01:24:59-01:42:27 ,

-zeznania świadka K. R. nagranie z 24.10.2018 r. 00:10:27-00:23:36 ,

-zeznania świadka Z. S. nagranie z 24.10.2018 r. 00:26:15-00:33:30 ,

-zeznania świadka Z. G. nagranie z 24.10.2018 r. 00:38:45-00:45:08 ,

-zeznania świadka J. R. nagranie z 24.10.2018 r. 00:46:40-00:52:49 ,

-zeznania świadka K. S. nagranie z 24.10.2018 r. 00:52:49-00:56:30 ,

-zeznania świadka T. T. nagranie z 24.10.2018 r. 00:57:15-01:02:08 ,

-pismo o oddelegowaniu k. 42 B akta osobowe /

Po tymczasowym delegowaniu 30 czerwca 2017 roku została oddelegowana do wydziału organizacyjnego, powierzono jej obowiązki pracownika ds. ewidencji w tym wydziale na cały lipiec 2017 roku, było to związane z faktem, że zaczął się sezon urlopowy, pracownica zajmująca się ewidencją J. R. (3), która odbierała archiwowała bloczki wezwań, notatników, była sama z uwagi na urlopy innych osób . W sezonie urlopowym miała dużo pracy, to ona zgłosiła komendantowi potrzebę pomocy i to na jej wniosek przydzielono jej dodatkową osobę do pomocy, która była powódka. Powódka nie skarżyła się na tą prace, wręcz była zadowolona i cieszyła się, że po pierwsze, że ma prace na jedną zmianę a w systemie monitoringu była to praca na 3 zmiany, że oczy odpoczną jej od ciągłego oglądania ekranu. J. R. (3) była zadowolona ze współpracy z powódką tak samo jak i powódka.

/dowód : -przesłuchanie za pozwanego M. B. nagranie z 24.10.2018 r. 01:24:59-01:42:27 ,

-zeznania świadka R. J. nagranie z 5.09.2018 r. 00:10:08-00:27:31 ,

-zeznania świadka J. R. nagranie z 5.09.2018 r. 00:28:46-00:38:54 ,

-pismo o oddelegowaniu k. 44 B akta osobowe,

Powódka nigdy nie miała żadnych zastrzeżeń pod adresem swoich przełożonych, również przełożeni w kontaktach z powódką zachowywali się odpowiednio. Powódka nigdy nikomu nie zgłaszała żeby była niewłaściwie traktowana przez przełożonych, nie skarżyła się także na brak szkoleń, czy na pracę, jaką musi wykonywać, jedynie tak jak pozostali pracownicy wskazywała na niskie wynagrodzenie. Nie mogło ono jednak być wyższe z uwagi na fakt , ze pracownicy wykonywali najprostsze czynności na monitoringu . Czynności te nie wymagały ani określonego przygotowania zawodowego , ani wykształcenia tym bardziej wyższego .

/dowód : -przesłuchanie za pozwanego M. B. nagranie z 24.10.2018 r. 01:24:59-01:42:27 ,

-zeznania świadka K. R. nagranie z 24.10.2018 r. 00:10:27-00:23:36 ,

-zeznania świadka Z. S. nagranie z 24.10.2018 r. 00:26:15-00:33:30 ,

-zeznania świadka Z. G. nagranie z 24.10.2018 r. 00:38:45-00:45:08 ,

-zeznania świadka J. R. nagranie z 24.10.2018 r. 00:46:40-00:52:49 ,

-zeznania świadka K. S. nagranie z 24.10.2018 r. 00:52:49-00:56:30 ,

-zeznania świadka T. T. nagranie z 24.10.2018 r. 00:57:15-01:02:08 ,

-zeznania świadka R. J. nagranie z 5.09.2018 r. 00:10:08-00:27:31 ,

-zeznania świadka J. R. nagranie z 5.09.2018 r. 00:28:46-00:38:54 ,

-świadectwo pracy k. 4 C akta osobowe powódki ,

Powódka przez okres 8 lat pracy do 31 lipca 2017 r. przebywała 683 dni na zwolnieniach lekarskich , w następujących okresach :

od 25.10.2012r. do 31.10.2012r.;

od 09.02.2013r. do 24.05.2013r.;

od 17.09.2013r. do 29.09.2013r.;

od 31.12.2013r. do 28.01.2014r.;

od 24.04.2014r. do 30.04.2014r.;

od 22.09.2014r. do 22.09.2014r.;

od 08.01.2015r. do 10.01.2015r.;

od 03.03.2015r. do 30.03.2015r.;

od 13.05.2015r. do 22.05.2015r.;

od 29.06.2015r. do 25.07.2015r.;

od 24.11.2015r. do 09.12.2015r.;

od 13.02.2016r. do 11.03.2016r.;

od 23.06.2016r. do 29.06.2016r.;

od 02.11.2016r. do 07.11.2016r.;

od 16.02.2017r. do 21.02.2017r.;

od 02.04.2017r. do 20.04.2017r.;

od 02.10.2017r. do 03.07.2018r.

/dowód : -przesłuchanie za pozwanego M. B. nagranie z 24.10.2018 r. 01:24:59-01:42:27 ,

-świadectwo pracy k. 4 C akta osobowe,

W dniu 2 października 2017 r. powódka otrzymała pierwsze zwolnienie o niezdolności do pracy od lekarza psychiatry i przebywała na tym zwolnieniu przez okres 182 dni do 1 kwietnia 2018 r. Decyzja z dnia 27 marca 2018 r. (...) Oddział T. przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres 6 miesięcy czyli 180 dni od 2 kwietnia 2018 r. do 28 września 2018 r. , przy czym na okres 3 miesięcy czyli 90 dni tj. od 2 kwietnia 2018 r. do 30 czerwca 2018 r. w wysokości 90 % podstawy i za okres kolejnych 3 miesięcy od 1 lipca 2018 r. do 28 września 2018 r. w wysokości 75 % podstawy wymiaru .

W dniu 3 lipca 2018 r. powódka otrzymała pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie 53 §1 pkt 1 lit. b kodeksu pracy z uwagi na fakt, że przekroczyła kodeksowy wymiar korzystania z zasiłku chorobowego i 3 miesiące świadczenia rehabilitacyjnego.

/dowód: -przesłuchanie za pozwanego M. B. nagranie z 24.10.2018 r. 01:24:59-01:42:27 ,

-świadectwo pracy k. 4 C akta osobowe,

-rozwiązanie umowy k. 3 C akta osobowe,,

-decyzja ZUS k. 19 /

Sąd zważył co następuje :

Przedstawiony powyżej stan faktyczny ustalono w oparciu o zeznania przesłuchanego za pozwanego M. B. (2) oraz na podstawie zeznań świadków R. J. (2), J. R. (3), K. R. (3), Z. S. (1), Z. G. (2), J. R. (4), K. S. (2), T. T. (2), jak też częściowo na podstawie zeznań przesłuchanej za stronę powódce .

Sąd dał wiarę przesłuchanym w sprawie świadkom R. J. (2), J. R. (3), K. R. (3), Z. S. (1), Z. G. (2), J. R. (4), K. S. (2), T. T. (2), jak też przesłuchanemu za stronę pozwaną M. B. (2), bowiem zeznania ich są logiczne, spójne, wzajemnie się uzupełniają, znajdują pełne potwierdzenie w dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy, jak i zasadach doświadczenia życiowego. Nie dając tym samym wiary powódce .

W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, że obwinianie strony pozwanej, w szczególności komendanta straży o jej wszelkiego typu niepowodzenia, choroby w świetle ustalonego stanu faktycznego jest co najmniej nie na miejscu. Powódka jakby pomija wpływ na swój stan zdrowia , a o czym wspominała w pozwie, 4 letnią chorobę jej matki i opiekę nad matką z jej strony, co zakończyło się śmiercią matki powódki.

W drugim rzędzie należy zauważyć, że świadkowie bliscy współpracownicy powódki, którzy z nią, na co dzień pracowali zgodnie stwierdzili, że nigdy nie byli świadkami, nigdy nie widzieli ani nie słyszeli od samej powódki by komendant zachowywał się w stosunku do niej niewłaściwie. Również, co do spotkania z dnia 7 czerwca 2017 roku,

na którym byli obecni. Nawet świadek T., który wyraził swoje wątpliwości, co do faktu wręczenia jej pisma z nowymi obowiązkami na dwadzieścia parę dni nie miał żadnych uwag, co do zachowania Komendanta a jedynie uważał, że bliżej niesprecyzowana „kultura proceduralna" wymagałaby wczesnej takie przeniesienie z pracownikiem uzgodnić. Komendant również logicznie wytłumaczył, dlaczego też zwolnił powódkę z obowiązku dalszego uczestnictwa w spotkaniu pracowników monitoringu. Po pierwsze był to czas wolny dla powódki, poprzedniego dnia pracowała do 22, a skoro kolejnego dnia zaczynała prace na innym odcinku zbędne było jej dalsze uczestnictwo w tym spotkaniu i nikt oprócz powódki nie był tym zdziwiony. W tej sytuacji wskazywanie, że została „ poniżona i upokorzona przy współpracownikach, potraktowana w sposób urągający godności ludzkiej, że poczuła się jak jakaś osoba trędowata" nie ma żadnego logicznego uzasadnienia, a świadczy jedynie o tym, że powódka każdy fakt interpretuje by był on korzystny dla niej a niekorzystny dla strony przeciwnej. Powódka wskazywała, że była przez komendanta poniżana, krytykowana, tymczasem żaden ze świadków tego nie potwierdził. Powódka wskazywała, że była dyskryminowana płacowo, po pierwsze nie jest to miejsce na roztrząsanie tego zagadnienia przy roszczeniu o przywrócenie do pracy. Nie mniej jednak trzeba wskazać, jak podnieśli to wszyscy współpracownicy powódki - referenci ds. monitoringu wizyjnego , pensje były niskie dla wszystkich na tym stanowisku z uwagi też na to, że ich praca była nieskomplikowana , prosta nie wymagała żadnego szczególnego przygotowania . Powódka zarzucała w pozwie, że nie było dla niej odpraw, szkoleń, ale do 2015 roku do czasu reorganizacji systemu monitoringu, przejęcia części zadań od policji w tym zakresie, zwiększenia zatrudnienia do 15-16 osób i wprowadzenia nowych urządzeń monitorujących , nie było potrzeby szkoleń a tym bardziej odpraw. Powódka nie była strażnikiem liniowym, który wychodzi na obchód miasta i które to obchody zaczynają się odprawą, była pracownikiem cywilnym, który zajmował się obserwacją miasta i przekazywaniem informacji odpowiednim służbom. Powódka narzekała na brak kontaktu z Komendantem, na brak kontaktu ze strażnikami, jednak przekazywanie informacji z zakresu monitoringu odbywało się elektronicznie i nie było konieczności bezpośredniego kontaktu. O tym, że nie można dać wiary powódce, że była źle traktowana, że w pracy nie było szkoleń, że była dyskryminowana płacowo, że źle czuła się w pracy świadczy choćby to, że powódka chce wrócić do pracy mimo tak traumatycznych przedstawianych przez nią przeżyć, do pracy z minimalnym wynagrodzeniem, podczas gdy sytuacja na rynku pracy jest bardzo dobra i jest to rynek pracownika, a nie pracodawcy. Powódka za tym wynagrodzeniem znalazła by pracę wszędzie .

Również w świetle zeznań świadka J. i zeznań komendanta nie potwierdziły się zarzuty powódki , że podczas oddelegowania na dyżurkę nie miał dostępu do toalety do pomieszczenia socjalnego . Dostęp był do toalety a do pomieszczenia socjalnego po aktualizacji dostępu .

Zdaniem Sądu powódka chce wrócić do pracy, dlatego że ta praca była przyjemna, na miejscu, nie absorbująca i nie wyczerpująca psychicznie ani fizycznie , odpowiadała jej, a wszystkie jej zarzuty pod adresem jej przełożonych, pod adresem komendanta mają tylko na celu , w braku przesłanek natury merytorycznej , pomóc jej wygrać spór. Również, jeżeli chodzi o przedstawienie przez powódkę, że choroba była wywołana warunkami w pracy, tak drastycznymi jak przedstawiała to powódka jest nieprawdziwe, Sąd nie przeczy, że zdarzenia zaistniałe w pracy mogły stanowić podstawę do podjęcia przez powódkę leczenia psychiatrycznego, ale nie, dlatego, że zachowanie pracodawcy było nieodpowiednie, ale dlatego, że taka jest konstrukcja powódki, która niewłaściwe ocenia sytuacje w pracy. Warunki w pracy , traktowanie jej , było dobre jak każdego pracownika . Powódka czuła się sfrustrowana brakiem podwyżek i awansu zawodowego, ale zajmowała najniższe stanowisko pracownika cywilnego, gdzie pracodawca zapewniał tylko minimalne wynagrodzenie, takie same powódce jak i innym pracownikom na obserwacji wizyjnej. Powódka wskazywała też w pozwie, że pracodawca podczas spotkania w dniu 7 czerwca poniżył ją, upokorzył przy wszystkich pracownikach, potraktowana w sposób urągający godności ludzkiej, że poczuła się jak jakaś trędowata, gdy tymczasem każdy z uczestników tego spotkania podkreślał, że wszystko odbyło się w sposób bardzo grzeczny, również, jeżeli chodzi o poinformowanie powódki, że dalsze spotkanie już jej nie dotyczy, ponadto Komendant bardzo przekonywująco wytłumaczył, dlaczego wskazał, że powódka może opuścić już spotkanie, zważywszy na fakt, że nie dotyczyło już jej, bo w najbliższym czasie nie miała wykonywać już prac dotyczących monitoringu wizyjnego, ponadto przyszła na spotkanie w czasie wolnym, kiedy poprzedniego dni pracowała do 22.

Abstrahując od oceny wiarygodności powódki należy wziąć pod uwagę, że jej zarzuty, co do braku awansu, co do braku podwyżek są, co najmniej nie na miejscu w świetle absencji, jakie miały miejsce w pracy powódki. Powódka przez okres 8 lat pracy zanim przeszła na długotrwałe ostatnie zwolnienie lekarskie i świadczenie rehabilitacyjne chorowała 683 dni, czyli bez mała dwa lata, tak, więc ¼ czasu była nieobecna w pracy z powodu choroby, doliczając do tego jeszcze przysługujący jej urlop wypoczynkowy przez te 8 lat, można uznać, że praktycznie przez 3 lata nie była w pracy. W takiej sytuacji przyznawanie jej podwyżek, awansowanie na wyższe stanowisko było by, co najmniej niewychowawcze i demoralizujące innych pracowników. Trzeba pamiętać, że powódka poprzez swoje nieobecności powodowała konieczności zwiększonej ilości pracy innych pracowników, zwiększonej ilości zastępstw. Jeżeli byśmy hipotetycznie przejęli, że tak duża absencja chorobowa nie ma żadnego wpływu na prace pozwanego, nie generuje konieczności zastępstw, zmian grafików, musielibyśmy uznać, że praca powódki była w ogóle niepotrzebna, a jej stanowisko powinno być dawno zlikwidowane. Nie można się dziwić, że przy tak dużej absencji chorobowej pozwany mając możliwość przesunięcia powódki na inne miejsce skorzystał z tej możliwości wychodząc ze słusznego założenia, że być może na innym stanowisku praca powódki będzie bardziej przydatna i zmniejszy jej absencje chorobowe.

Powódka wskazywała, że nie wiedziała o jej ocenie z czerwca 2012 roku, że niezgodne są informacje zawarte w notatce służbowej Komendanta z 20 czerwca 2012 roku, zdaniem sądu wszystkie jej zarzuty pod adresem tych dwóch dokumentów są całkowicie chybione w świetle sytuacji faktycznej, jaka miała miejsce w związku z zatrudnieniem powódki i w świetle zasad doświadczenia życiowego.

Po pierwsze powódka przez okres pierwszych 3 lat zatrudnienia, kiedy była zatrudniona na podstawie umowy na czas określony chorowała przez 281 dni, a więc przez prawie 9,5 miesiąca, a więc ponad ¼ całego okresu zatrudnienia, w tej sytuacji nie ma najmniejszej wątpliwości, że bezpośredni przełożony wystąpił by nie przedłużać z nią kolejnej umowy o pracę, tym bardziej, że kolejna umowa miała być umową na czas nieokreślony. Żaden racjonalny pracodawca nie zatrudni na czas nieokreślony osoby, która ponad ¼ dotychczasowego okresu zatrudnienia była na zwolnieniu chorobowym zwłaszcza w sytuacji, kiedy kończy jej się dotychczasowa umowa i nie ma żadnego ustawowego obowiązku zatrudnienia właśnie tej osoby. Na monitoringu pracowały wtedy tylko 4 osoby . Niuanse typu, że chorowała np. na inną chorobę niż zapisał to komendant w notatce nie ma żadnego znaczenia, zdaniem Sądu logiczne jest, że gdyby powódka nie zapewniała komendanta, że chorowała na inną chorobę niż wcześniej, że ta choroba została zdiagnozowana i jest prawidłowo leczona, będzie miała niższe absencje teraz, a jeśli byłyby wyższe to sama odejdzie pracy legło u podstaw zatrudnienia jej na czas nieokreślny. Gdyby nie zapewnienia powódki w tym zakresie żadne racjonalny pracodawca nie zatrudniłby jej na czas nieokreślony mając takie wcześniejsze doświadczenia. W tej sytuacji należy uznać działanie Komendanta wręcz za nacechowane zbyt dużą pobłażliwością w stosunku do powódki. Czynienie w tej sytuacji zarzutu komendantowi, że naruszył zasady współżycia społecznego dokonując z nią rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53, jest, co najmniej nie na miejscu. Komendant skorzystał z prawa, jakie przyznaje mu tenże przepis.

Nie ma potrzeby porównywania , czy był pracownik , który też chorował a nie otrzymał rozwiązania umowy o pracę . To uprawnienie bowiem to prawo pracodawcy a nie obowiązek i pracodawca decyduje czy skorzystać z uprawnienia w stosunku do wszystkich pracowników czy tylko co do jednego . Takie jest również stanowisko judykatury i doktryny . Ponadto chodzi nie tylko o ostatnią absencje chorobową ale za cały okres zatrudnienia .

Niewątpliwie mając na uwadze , zachowanie powódki, pozwana miała podstawy by rozwiązać umowę o pracę z powódką . Po pierwsze pozwana jako Straż Miejska w dużym liczącym około 200.000 mieszkańców mieście , wykonuje bardzo ważne zadania z zakresu zapewnienia spokoju i porządku publicznego . Powódka zaś, co wynika z ewidencji czasu pracy ponad ¼ czasu /wliczając ostatnie zwolnienia /zatrudnienia przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie dotyczy to krótkiego ale wieloletniego okresu zatrudniania .W przypadku powódki pozwana miała pełne prawo nie tylko rozwiązać umowę o pracę w trybie ar. 53 kp , ale nawet już znacznie wcześniej rozwiązać umowę o prace w trybie wypowiedzenia .

Słusznie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lipca 2006 w sprawie I PK 305/05 (M.P.Pr. 2007/1/3) , że dezorganizacja pracy, spowodowana długotrwałą nieobecnością pracownika, może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy.

Warto w tym miejscu przytoczyć stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 5 października 2005 r. w sprawie I PK 61/05 **(**Pr.Pracy 2006/3/31) , że nie narusza zasad współżycia społecznego pracodawca, który wypowiada umowę o pracę ze względu na brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym. Przeciwieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pracownika spowodowane złym stanem jego zdrowia lub dzieci, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika.

Już wcześniej w wyroku z dnia 29 września 1998 r. w sprawie I PKN 335/98 **(**OSNP 1999/20/648...) , Sąd Najwyższy wskazał , że ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 KP), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę.

Choć w przedmiotowej sprawie chodzi o rozwiązanie umowy o parce w trybie art. 53 kp , te stanowiska znajdują pełne poparcie tego składu Sądu .

Wracając do zarzutów powódki w przedmiocie nadużycia prawa , można zacytować wyrok Sadu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 4 lutego 2015 r. w sprawie III PK 68/14 , gdzie Sąd ten wskazał , że stosowanie art. 8 KP (podobnie jak analogicznego art. 5 KC) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa podmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa ***jest dopuszczalne tylko wyjątkowo*** i musi być, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. A nadto Sąd powinien podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne w jego ocenie jest czynienie użytku z prawa podmiotowego. (Legalis, Numer 1242241) .

Ważne zagadnienie w tej materii poruszył także Sąd Najwyższy w sprawie I PK 134/15 w wyroku z dnia 11.05.2016 r. podnosząc , że zasada "czystych rąk" polega na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 KP (5 KC) może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie.

W myśl art. 53. § 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,

b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową,

2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

§ 3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

§ 4. Przepisy art. 36 § 1^1 i art. 52 § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 5. Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Z art. 53 §1 , pkt 1b wynika , że można na jego podstawie rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia , jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy.

Jeżeli chodzi o warunki formalne bezsporne było między stronami , że pracodawca dochował procedury określonej w tym przepisie .Przyznał to także pełnomocnik powódki na ostatniej rozprawie .

Według art.11 ust. 5 Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa z dnia 25 czerwca 1999 r. /tj. z dnia 22 czerwca 2017 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 1368)/ , ilekroć przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego lub jego wysokości okres jest oznaczony w miesiącach, za miesiąc uważa się 30 dni. Dalej po myśli art. 22 tejże ustawy , do świadczenia rehabilitacyjnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 11 ust. 4 i 5, art. 12, art. 13 ust. 1, art. 15 i 17.

W świetle powyższych rozważań Sąd na podstawie art. 53 § 1 kp /a contrario/ w zw. z art. 56 § 1 i 58kp /a contrario / orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art.98 § 1 k.p.c. przyjmując zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Strona przegrywająca sprawę obowiązana jest na żądanie przeciwnika zwrócić koszty procesu.

Według § 3 tego przepisu do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Powódka przegrała proces.

W związku z powyższym Sąd, obciążył powódkę kosztami postępowania poniesionymi przez stronę pozwaną w wysokości 390,40 zł . Na kwotę tę składało się wynagrodzenie pełnomocnika reprezentującego pozwaną w kwocie 360 . Stosownie do § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 ust. 3 pkt 1 i 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2016 poz. 1667 ze zm.) stawka minimalna wynagrodzenia wyniosła 180 zł a maksymalna sześciokrotność tej kwoty czyli 1080 zł . Zdaniem Sądu były podstawy by podwoić stawkę wynagrodzenia radcowskiego , sprawa wymagała dużego nakładu pracy radcy prawnego , odbyły się dwie rozprawy , gdzie przeprowadzono przesłuchanie licznych świadków i stron . Sprawa przez podnoszone przez powódki argumenty stała się obszerna i skomplikowana .

Ponadto na koszty złożyły się koszty wysyłki korespondencji do Sądu i do pełnomocnika powódki .

Już w postanowieniu z dnia 25 października 2012 r. w sprawie IV CZ 77/12 , Sąd Najwyższy wskazał , że także koszty przejazdów profesjonalnych pełnomocników do sądu zalicza się do wydatków, o których mowa w art. 98 § 3 KPC

Nie oznacza to jednak automatycznego zaliczenia ich do kosztów niezbędnych i celowych w rozumieniu art. 98 § 1 KPC; ocena w tym zakresie należy do sądu orzekającego, który powinien uwzględnić wszystkie okoliczności konkretnej sprawy. Nie jest przy tym wykluczone posłużenie się do ustalenia uzasadnionych wydatków kosztów przejazdu pełnomocnika strony samochodem osobowym tzw. kilometrówką, tj. na podstawie właściwych przepisów mających zastosowanie do rozliczeń kosztów podróży służbowych własnym pojazdem przez pracowników. Istota tych przepisów polega bowiem na określeniu pewnych zryczałtowanych kosztów przejazdu samochodem przy uwzględnieniu jego pojemności i aktualnych cen rynkowych paliw i kosztów eksploatacji pojazdu. (Legalis Numer 589115) .

Identycznie w uchwale z dnia 29 czerwca 2016 r. w sprawie III CZP 26/16 , że kosztami przejazdu do sądu pełnomocnika będącego adwokatem lub radcą prawnym - jeżeli ich poniesienie było niezbędne i celowe w rozumieniu art. 98 § 1 KPC - są koszty rzeczywiście poniesione. Tym bardziej do kosztów takich zalicza się koszty wysyłki korespondencji do Sadu czy stron .

Sąd nie znalazł żadnych podstaw do tego by nie obciążać powódki kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej . Sąd Rejonowy nie znalazł zarazem żadnych przesłanek do zastosowania wobec powódki przepisu art. 102 kpc. W myśl przytoczonego wyżej przepisu w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W piśmiennictwie wskazuje się przykłady szczególnych sytuacji uzasadniających skorzystanie z możliwości przewidzianej przez ten przepis powołując się między innymi na znaczną zawiłość sprawy, wyjątkową sytuacja osobistą lub majątkową strony, niemożność doprowadzenia do określonej sytuacji prawnej inaczej jak poprzez uzyskanie wyroku. Podkreśla się zarazem, że skorzystanie z przewidzianej w tym przepisie możliwości pozostawione zostało do uznania Sądu, który -mając na względzie całokształt okoliczności związanych z daną sprawą - powinien dokonać oceny czy w danej sytuacji zasada słuszności przemawia za nie obciążaniem strony przegrywającej obowiązkiem zwrotu kosztów postępowania (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 1975 r., III PZ 10/75, LEX nr 7745; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1976 r., IV PZ 61/76, LEX nr 7856; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 1981 r., IV PZ 11/81, LEX nr 8307; postanowienie Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29 września 1998 r., III Apz 29/98, OSA 2000/4/17).

Zastosowanie przez sąd art. 102 kpc powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 r., II CZ 223/73, nie publ.). O tym, czy w konkretnej sprawie zachodzi „szczególnie uzasadniony wypadek" w rozumieniu art. 102 kpc decyduje także sposób prowadzenia procesu przez stronę przegrywającą sprawę. Jeżeli prowadzi ona proces w sposób nielojalny, np. przez usiłowanie wprowadzenia sądu w błąd, albo celowo dąży do przewleczenia procesu lub zwiększenia jego kosztów, to taka strona nie zasługuje na potraktowanie jej w uprzywilejowany sposób i na zwolnienie od zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, LEX nr 7366).

W ocenie Sądu Rejonowego, sposób prowadzenia sporu przez powódkę przemawiał przeciwko temu, by zwolnić ją z obowiązku zwrotu poniesionych przez pozwanego kosztów procesu. Wypada zauważyć, że strona powodowa wszczynając spór sądowy podejmuje pewne ryzyko (także finansowe) związane z przegraniem procesu, którego nie powinna przerzucać na przeciwnika procesowego, zwłaszcza wtedy, gdy nie dał on wystarczających podstaw do wytoczenia określonego powództwa (za taką podstawę nie można przecież uznać samej odmowy spełnienia świadczenia, które pozwany uważa za nienależne). Osoba zamierzająca złożyć pozew - licząc się z ewentualnymi konsekwencjami wszczęcia i przegrania procesu - winna zatem rozważyć wszystkie aspekty danej sprawy i dopiero wówczas powinna podjąć decyzję co do składania pozwu. A nawet wówczas nie zwalania ją to z powinności analizowania wszelkich argumentów przedstawianych przez jej przeciwnika procesowego, w szczególności tych w świetle których powództwo może okazać się bezzasadne. Strona, która dokonuje pochopnej i pobieżnej oceny, a także w sposób jednostronny oraz tendencyjny podchodzi do przedmiotu sporu i nie uwzględnia (a nawet nie

stara się dostrzec) racji przedstawionych przez stronę przeciwną, nie powinna korzystać w pełni z dobrodziejstwa przewidzianego przez omawianym przepis.

Tak właśnie należy oceniać zdaniem Sądu Rejonowego postawę powódki. Powódka powinna mieć świadomość, że dochodzone przez nią roszczenie jest niezasadne a przegrana w tym procesie wiązać się może dla niej z obowiązkiem zapłaty kosztów procesu i że w razie cofnięcia pozwu , pozwana zaniecha żądania od niego zwrotu tych kosztów. Mimo tej wiedzy i mimo znajomości wyników postępowania dowodowego (w którym powódka uczestniczyła), powódka dążyła do zakończenia tego procesu poprzez wydanie przez Sąd Rejonowy wyroku. Powódka nawet nie brała pod uwagę ewentualnej ugody z pozwanym .

Wymiar sprawiedliwości służyć ma ochronie porządku prawnego i pomagać w dochodzeniu i egzekwowaniu należnych świadczeń, nie zaś w próbach wyłudzenia nie przysługujących danej osobie świadczeń. Osoba, która stara się nadużyć służące jej prawo do sądu, winna ponieść wszelkie związane z tym negatywne konsekwencje, łącznie ze skutkami finansowymi. Obciążenie takiej osoby kosztami procesu strony przeciwnej wydaje się w takiej sytuacji sprawiedliwie. Ma przy tym wymiar prewencyjny. Dzięki takiemu postępowaniu może bowiem dojść do zniechęcenia danej osoby w podejmowaniu w przyszłości podobnych działań, jak też do powstrzymania innych osób w zbyt pochopnym, a nawet nacechowanym złą wiarą kierowaniu sprawy do sądu i niesłusznym pozywaniu innej osoby.

Nie można zarazem zapominać - zdaniem Sądu I instancji, że jak zaznaczono w doktrynie „...przepis art. 102 KPC stanowi wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik sprawy (w zakresie kosztów procesu) i może być stosowany wyłącznie w szczególnie uzasadnionych przypadkach. Przerzucanie ciężaru ponoszenia części kosztów sądowych (wynagrodzenie pełnomocnika) na stronę wygrywającą proces w omawianej sytuacji byłoby właśnie sprzeczne z zasadami słuszności, a co gorsza, godziłoby w konstytucyjną zasadę demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP)" (zob. A. Zieliński, glos do uchwały SN z dnia 23 listopada 2000 r., III CZP 40/00, M. Prawn. 2001/16/842). Właśnie jako naruszające zasadę słuszności winno się uznać - przy uwzględnieniu przedstawionych wyżej okoliczności - zwolnienie powódki od obowiązku zwrotu kosztów procesu, i obciążenie tymi kosztami strony wygrywającej, która swoją postawą i zachowaniem nie dała jej żadnego zasadnego pretekstu do zainicjowania przedmiotowego sporu.

Jeszcze raz Sąd Rejonowy podkreślił, że korzystanie z przepisu art. 102 kpc powinno mieć charakter wyjątkowy. Powoływanie się na ów przepis prowadzi przecież do sytuacji, w której to stronę wygrywającą spór obciąża się - ze względu na pozbawienie jej możliwości zwrotu kosztów procesu od strony przeciwnej - ekonomicznymi skutkami przegrania sporu (do których należy m.in. ponoszenie kosztów procesu). Tymczasem naturalną konsekwencją wygrania sporu winno być uzyskanie od strony nie mającej w nim racji zwrotu kosztów postępowania (powstałych lub narosłych na skutek nieprawidłowej postawy tej strony). Dlatego też stosowanie reguły wyrażonej w art. 102 kpc poprzez zwalnianie w całości z obowiązku zwrotu kosztów procesu winno mieć wyjątkowy charakter i następować wyłącznie w sytuacjach, w których obciążenie strony przegrywającej spór takim kosztami kolidowałoby z powoływaną wcześniej zasadą słuszności.

Mając to na względzie Sąd Rejonowy orzekł jak w pkt. II sentencji wyroku.

O kosztach sądowych orzeczono po myśli art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113, ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W myśl cytowanych przepisów, pracownik dochodzący swoich roszczeń przed Sądem Pracy nie ma obowiązku uiszczania kosztów sądowych. W takiej sytuacji, kosztami sądowymi, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę obciążą przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Jako , że powódka przegrała spór , nie było podstaw by obciążyć tymi kosztami przeciwnika .