

Sygn. akt VP 172/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

1 września 2023 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: sekretarz sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 1 września 2023 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa E. S.

przeciwko Urzędowi Miasta R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia,
3. przyznaje ze Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu w Rybniku na rzecz adwokata M. W. kwotę 221,40 zł (dwieście dwadzieścia jeden złotych 40/100) w tym Vat tytułem wynagrodzenia za pomoc prawną udzieloną przez adwokata z urzędu.

sygn. akt V P 172/22

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym 6 października 2022 roku, powódka E. S. wniosła przeciwko pozwanemu Urzędowi Miasta R. o zasądzenie na jej rzecz kwoty 2.257,50 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto wniosła o zwolnienie jej od kosztów sądowych i przyznanie pełnomocnika z urzędu. W uzasadnieniu wskazała, że między stronami była zawarta umowa o pracę na czas określony na okres od 19 września 2022 roku do 18 września 2023 roku. Dodała, że pracodawca 26 września 2022 roku rozwiązał powódce umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powódki wobec ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na samowolnym opuszczeniu miejsca pracy 23 września 2022 roku o godz. 20:16. Podniosła, że tego dnia poczuła się źle w pracy i poinformowała o tym fakcie swojego

przełożonego K. W. otrzymując zgodę na wyjście do domu. Wskazała, że po 20:10 odbiła dyskietkę i wyszła z miejsca jej pracy. Podniosła, że jest objęta ochroną przedemerytalną.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty. W uzasadnieniu wskazał, że powódka 23 września 2022 roku miała świadczyć pracę w godz. od 16:00 do 22:00, które były rejestrowane w systemie RCP. Poinformował, że już przed ww. datą miało dojść do incydentu, w którym powódka zamierzała opuścić wcześniej pracę. Ponadto zarzucił, że powódka nie realizowała obowiązków zgodnie z przyjętymi zasadami, kwestionowała polecenia przełożonych. Wskazał, że 26 września 2022 roku odbyły się dwa spotkania z powódką, na drugim spotkaniu podjęto próbę wręczenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, ale powódka odmówiła podpisania oświadczenia. Ponadto zaprzeczył by powódka zgłaszała jakiegokolwiek pracownikowi pozwanego informację o złym samopoczuciu, jak również nie uzgadniała w zakresie wcześniejszego wyjścia. Kwestionował twierdzenia powódki, jakoby nie można było wypowiedzieć jej umowy o pracę w okresie przedemerytalnym.

Postanowieniem z 24 listopada 2022 roku ustanowiono dla powódki adwokata z urzędu i umorzono postępowanie zainicjowane wnioskiem o zwolnienia od kosztów sądowych.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka E. S. została zatrudniona przez pozwanego Urząd Miasta R. na umowę o pracę na czas określony w okresie od 19 września 2022 roku do 18 września 2023 roku na stanowisku sprzątaczką w Referacie G. Wydziału A. w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. $\frac{3}{4}$ etatu.

Powódka w momencie zatrudnienia podpisała m.in. oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem Pracy Pracowników pozwanej i zobowiązała się do jego stosowania.

Do obowiązków powódki należała m.in.: codzienne utrzymywanie czystości na wyznaczonym terenie, pielęgnacja i podlewanie kwiatów, wykonywanie innych poleceń przełożonych, pełnienie zastępstwa w czasie nieobecności wyznaczonej osoby. Ponadto przestrzeganie ustalonego u pozwanego regulaminu pracy i odpowiedzialności służbowej, prawidłowego pod względem merytorycznym i formalnym oraz terminowym wykonywaniu obowiązków.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 2.438,10 zł brutto.

Powódka podlegała Kierownikowi Referatu G. – W. B.. Z uwagi na to, iż kierownik ten nie pracował w godzinach popołudniowych, powódka w zakresie wykonywanych czynności podlegała pod koordynatora prac- K. W., który zlecał prace oraz sprawdzał ich wykonanie, a następnie przekazywał informacje kierownikowi.

Podczas rekrutacji na stanowisko sprzątaczką, powódka została poinformowana, że jej praca będzie wykonywana w wymiarze 6 godzin, a nie zadaniowo. W miesiącu wrześniu 2022 roku powódka miała ustalony harmonogram pracy 19 września 2022 roku w godz. od 11:00 do 17:00, a od 20 do 30 września 2022 roku od 16:00 do 22:00. Powódka pierwszego dnia w pracy, tj. 19 września 2022 roku przyszła zgodnie z ustalonym harmonogramem na godz. 11:00. W tym dniu było przeprowadzone szkolenie bhp, uzyskiwanie podpisów do karty obiegujowej, zapoznaniem się ze stanowiskiem pracy, pokazanie rejonu na których miała sprzątać oraz zapoznanie się z kartą charakterystyki środków, z których miała korzystać. Powódka w tym dniu chciała wyjść szybciej do domu jednakże nie otrzymała zgody. W następnym dniu, tj. 20 września 2022 roku powódka po skończonej pracy, również oznajmiła K. W., że chce wyjść szybciej do domu. Tego dnia nie otrzymała zgody i została ponownie poinformowana, że jej praca ma zostać wykonywana do 22:00. Powódka kwestionowała polecenia koordynatora m.in. nie akceptowała mycia okien 4 razy w roku, nie stosowała się do uwag w sprawie dokładnego przemywania liści kwiatów. Ponadto kwestionowała wysokość wynagrodzenie jak również czas obowiązywania umowy. K. W. zgłosił skargę na powódkę kierownikowi W. B., który 23 września 2022 roku przeprowadził z powódką rozmowę wyjaśniając szczegółowo zakres jej obowiązków oraz określone godziny pracy. W tym samym dniu powódka świadczyła pracę w ramach zastępstwa nieobecnego pracownika. Ok. godz. 20.00 powódka oznajmiła koordynatorowi, że wykonała już pracę, a koordynator poinformował

powódkę, [...] że zawsze jest coś do zrobienia. Powódka oznajmiła koordynatorowi, że „nie chce sprzątać za inną osobę” i nie informując nikogo samowolnie opuściła miejsce pracy. Zgodnie z rozliczeniem RCP wejść i wyjść powódka 23 września 2022 roku pracowała od 15:42 do 20:16.

26 września 2022 roku odbyły się dwa spotkania, powódki z J. R. i z W. B.. Ok. 16:00 wręczono powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy pozwany wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na samowolnym opuszczeniu miejsca pracy 23 września 2022 roku o godz. 20:16. Przełożony powódki chciał omówić szczegółowo przyczyny rozwiązania, których powódka jednak nie chciała wysłuchać. Powódka oznajmiła przełożonemu, że jest w okresie ochronnym przedemerytalnym, opuściła biuro nie podpisując i nie odbierając oświadczenia.

Powódka w związku z powyższym rozwiązaniem umowy o pracę złożyła do pracodawcy „skargę”, która nie została jednak uwzględniona.

Dowód: akta osobowe powódki: umowa o pracę z 13.09.2022 r., oświadczenia, zakres czynności z 19.09.2022 r., notatka z 26.09.2022 r., harmonogram czasu pracy, rozliczenie RCP, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z 26.09.2022 r., świadectwo pracy z 27.09.2022 r.

a ponadto w aktach sprawy: umowa o pracę z 13.09.2022 r. k. 5-5v, świadectwo pracy z 27.09.2022 r. k. 6-6v, harmonogram czasu pracy k. 32, rozliczenie RCP k. 33, zarządzenie i regulamin pracy pracowników pozwanej k. 34-46 wraz z załącznikami k. 47-55, zarządzenie nr (...) z załącznikami k. 56-59, k. 105-108, notatki z 26.09.2022 r. k. 60-61, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z 26.09.2022 r. 62-62v, skarga z 29.09.2022 r. k. 63-64v, pismo pozwanej z 04.10.2022 r. k. 65-65v, notatka z 04.10.2022 r. k. 66-66v, pismo pozwanego z 06.10.2022 r. k. 67-68, pismo powódki z 20.10.2022 r. k. 69, pismo pozwanego z 26.10.2022 r. k. 70-71, upoważnienie k. 01.06.2022 r. k.7278, zaświadczenie o średnim miesięcznym wynagrodzeniu brutto k. 79, świadectwa pracy k. 91-95, oświadczenia k. 109-110, zeznania świadków: M. K. k. 115v-116, W. B. k. 124v, J. R. k. 125-125v, K. W. k. 142v-143, M. D. k. 150v, przesłuchanie powódki k. 138v-139

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie powódki, które wraz z pozostałymi dowodami tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Przy czym Sąd nie dał wiary przesłuchaniu powódki w zakresie w jakim pozostawały w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 39 kp pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Sąd podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, który wskazał, że ochrona stosunku pracy przewidziana w art. 39 k.p. dotyczy wypowiedzenia definitywnego, także wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Ochrona ta nie dotyczy natomiast przypadków rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron lub bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych lub niezawinionych przez pracownika (art. 52 i 53 k.p.); nie dotyczy także wygaśnięcia umowy o pracę z mocy prawa. Oznacza to, że pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia również w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p. (wyrok SN z 13.12.2017 r., sygn. akt III PK 5/17).

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy

W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Ocenę stopnia oraz rodzaju winy pracownika należy odnieść zarówno do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, jak i do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Z winą umyślną wiązać należy sytuację, w której pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania oraz celowo do niego zmierza lub co najmniej się na niego godzi. Natomiast, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu osobie winy w tej postaci, decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Podkreślenia wymaga, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie musi być takie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które wywołuje istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 28. 06. 2012 roku, II PK 285/11).

Zgodnie z art. 100 § 1 kp 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. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (§ 2 pkt 2), dbać o dobro zakładu pracy (§ 2 pkt 4) oraz przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (§ 2 pkt 6).

Pozwany dokonał rozwiązania umowy o pracę na piśmie, pouczył powódkę o prawie i terminie odwołania do sądu pracy oraz wskazała przyczynę zakończenia stosunku pracy. Kwestią sporną między stronami była ocena podanych powodce przyczyn rozwiązania umowy.

Nietrafne są twierdzenia powódki jakoby w objętym okresie przedemerytalnym nie można było z nią rozwiązać umowy o pracę, gdyż takie przeciwskazanie dotyczy jedynie wypowiedzenia umowy o pracę. Przeprowadzone postępowanie wykazało, że powódka naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze polegające na samowolnym opuszczeniu miejsca pracy 23 września 2022 roku przed upływem wyznaczonego czasu pracy . Należy mieć na uwadze, że powódka w trakcie przyjmowania do pracy została przez pozwanego poinformowana, że będzie świadczyła pracę w określonych godzinach według ustalonego harmonogramu przez pracodawcę. Ponadto podczas podpisania umowy o pracę, oświadczyła, że zapoznała się z Regulaminem Pracy Pracowników pozwanej i zobowiązała się do jego stosowania. Zgodnie z §17 Regulaminu pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych, które wymagają ich załatwienia w godzinach pracy (ust. 1), załatwienie spraw, o których mowa w ust. 1 w czasie godzin pracy jest dopuszczalne wyłącznie za uprzednią zgodą Naczelnego Kierownika Urzędu lub osoby kierującej jednostką organizacji wewnętrznej Urzędu. Pracownik może skorzystać ze zwolnienia od pracy i opuścić stanowisko pracy wyłącznie po uprzednim uzyskaniu na wniosku o wyjście prywatne, pisemnej zgody Naczelnego Kierownika Urzędu lub osoby kierującej jednostką organizacji wewnętrznej Urzędu. Wzory takich wniosków zostały dołączone w załącznikach do Regulaminu. Powódka w dniu 23 września 2022 roku miała wykonywać swoją pracę od 16:00 do 22:00. Z rozliczenia RCP wejść i wyjść jednoznacznie wynika, że powódka zakończyła pracę o 20:16. W ocenie Sądu powódka bezprawnie i samowolnie opuściła miejsce pracy bez zgody przełożonego. Powódka chcąc opuścić miejsce pracy nie informowała nikogo o tym, że rzekomo źle się czuje. W ocenie Sądu wiarygodne są zeznania świadków którzy wskazali, że gdyby powódka faktycznie poczuła się tego dnia źle i powiedziała o tym, to koordynator miał w obowiązku zgłosić ten fakt kierownikowi, wezwać kogoś z rodziny a w sytuacji poważnej wezwać nawet karetkę pogotowia. Zauważyć należy, że sama powódka nawet takiej argumentacji nie podnosi na początku. Wynika to z jej przekonania, że nic złego nie zrobiła, bo uważała, że może opuścić miejsce pracy jeśli tylko wykonała (jej zdaniem)

wszystkie obowiązki. Bezsportnie zachowanie powódki w dniu 23 września 2022 roku było świadomym naruszeniem obowiązków pracowniczych. Pracownik nie ma prawa do samodzielnego decydowania o tym w jakich godzinach będzie świadczył pracę. Powyższe zachowanie powódki spowodowało u pracodawcy zagrożenie jego interesów, gdyż w tym dniu i w tych godzinach nie było innego pracownika, który by mógł zastąpić powódkę przy realizacji niezbędnych wówczas czynności.

26 września 2022 roku odbyły się dwa spotkania z powódką. Po pierwszym rannym spotkaniu przełożeni nie zauważyli u powódki żadnej skruchy za swoje nieodpowiednie zachowanie, wręcz przeciwnie zostali zarzuceni nieuzasadnionymi, krytycznymi uwagami powódki co do tego jak to ona wyobraża sobie dalszą współpracę. W tej sytuacji zapadła słuszna decyzja aby nie stosować wobec niej jedynie kary porządkowej ale rozwiązać z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, albowiem utraciła zaufanie przełożonych, a jej nastawienie do przyjętych u pozwanej zasad nie rokowało dalszej dobrej współpracy. Pozwany musiał na takie zachowanie powódki zareagować szybko i radykalnie aby zapobiec sytuacji, że również inni pracownicy chcieliby tak postępować. Przełożeni powódki kończyli swoją zmianę o godz. 16:00, dlatego jeszcze przed rozpoczęciem pracy powódki podjęli próbę wręczenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Powódka odmawiając przyjęcia i podpisania oświadczenia oddaliła się w przekonaniu, że w ten sposób uniemożliwiła skuteczne rozwiązanie z nią umowy i podjęła samodzielną decyzję, że będzie nadal świadczyć pracę. Był to wybór powódki, bo nikt nie zobowiązywał ją do pracy w tym dniu, gdyż bezpośredni przełożeni wyszli już z pracy a koordynator nie miał wiedzy, że powódka nie jest już pracownikiem pozwanej.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, że wskazane przyczyny uzasadniające rozwiązanie z powódką umowy o pracę okazały się konkretne i rzeczywiste, dlatego na podstawie przywołanych przepisów w pkt 1 wyroku oddalił powództwo.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialnością za wynik sprawy i na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia, stawki minimalne w sprawach z zakresu prawa pracy o: nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynoszą 180 zł.

W art. 98 § 1 KPC określone zostały dwie podstawowe zasady rozstrzygania o kosztach procesu – zasadę odpowiedzialności za wynik procesu oraz zasadę kosztów niezbędnych i celowych, przy czym do niezbędnych kosztów strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, nie wyższe niż stawki określone w odrębnych przepisach. Zgodnie z przepisami ww. rozporządzenia, stawki minimalne ustala się według kryterium wartości przedmiotu sprawy lub rodzaju sprawy, wynagrodzenie pełnomocnika jest więc w pierwszej kolejności powiązane z wartością przedmiotu sprawy (przy roszczeniu majątkowym) lub jej rodzajem. Jednak, choć roszczenia wymienione w § 9 ust 1 pkt 1 mają charakter majątkowy, to stawki minimalne w sprawach o te roszczenia nie zostały powiązane z wartością przedmiotu sporu, a ustalone w stałej wysokości. W przypadku roszczenia o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, podczas rozstrzygania o kosztach zastępstwa procesowego zastosowanie będzie miał § 9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia, nie zaś § 9 ust. 1 pkt 2 tego rozporządzenia. Sprawa o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ma bowiem taki sam charakter, jak sprawa o przywrócenie do pracy z tego samego tytułu, gdyż odszkodowanie jest roszczeniem alternatywnym w stosunku do przywrócenia do pracy (zob. uchwała Sądu Najwyższego z 7.8.2002 r., III PZP 15/02 i uchwała 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475), mające moc zasady prawnej, argumentacja aktualna do obecnego stanu prawnego). W związku z powyższym orzeczono jak w pkt 2 wyroku.

Powódka była reprezentowana przez pełnomocnika z urzędu – adwokata M. W., któremu należało przyznać od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rybniku wynagrodzenie w kwocie 221,40 zł (podwyższone o stawkę podatku od towarów i usług) zgodnie z § 15 w zw. z § 8 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3.10.2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, o czym orzeczono w pkt 3 sentencji.

Sędzia Wiesław Jakubiec