

Sygn. akt VP 49/23

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

18 października 2023 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant: sekretarz sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 18 października 2023 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa P. C.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w Ż.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt V P 49/23

UZASADNIENIE

Powód P. C. wystąpił przeciwko pracodawcy (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż. z powództwem o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za bezskuteczne. Wskazał, że wypowiedzenie doręczono mu 14 marca 2023 r. W przypadku upływu terminu wypowiedzenia przed wydaniem orzeczenia w sprawie, wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Powód domagał się także zasądzenia kosztów postępowania.

Ostatecznie powód zmienił swoje żądanie domagając się odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę w kwocie 12 347,00 zł (k. 43).

Uzasadniając żądanie powód wskazał, że pozwany pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia wskazał notoryczne spóźnianie się przez powoda do pracy, ze wskazaniem ośmiu konkretnych dni, co miało stanowić naruszenie regulaminu pracy. Zdaniem powoda, z ewidencji czasu pracy wynika, że jego maksymalne spóźnienie wynosiło 9 minut. Jednocześnie łączny przepracowany czas w okresie 6 miesięcy przekraczał normę czasu pracy. W ocenie powoda, podana przez pracodawcę przyczyna nie jest uzasadniona i rzeczywista. Powód wskazał, że z uwagi na charakter pracy, nawet ewentualne spóźnienia nie powodują przestoju w pracy.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości. Przyznała, że powodem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem były notoryczne spóźnienia powoda, które stały się również podstawą trzykrotnego ukarania powoda karami porządkowymi upomnienia. Zastosowanie kar porządkowych nie odniosło zamierzonego skutku. Pozwana wskazała, że jako duży zakład produkcyjny, zatrudniający stale ponad 600 osób, a dodatkowo kilkuset pracowników tymczasowych, kładzie duży nacisk na przestrzeganie przez pracowników obowiązującego czasu pracy. W ocenie pozwanej, przyczyna wypowiedzenia umowy ma charakter rzeczywisty, konkretny i prawdziwy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Powód P. C. został zatrudniony przez (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy z dniem 26 maja 2020 roku, na stanowisku inspektora jakości. Wcześniej powód zatrudniony był u pozwanej od 2016 r. na podstawie umów o pracę na czas określony.

dowód: umowa o pracę w aktach osobowych powoda, przesłuchanie powoda k. 103

13 października 2022 r. pracodawca nałożył na powoda karę porządkową upomnienia z powodu nieprzestrzegania czasu pracy w dniach 3 października 2022 r. i 10 października 2022 r. Pozwana wskazała, że rozpoczęcie pracy z opóźnieniem potwierdza wydruk z systemu RCP. Dodała nadto, że pracownik ma obowiązek punktualnego stawiania się do pracy w godzinach wyznaczonych przez pracodawcę, a wielokrotne nieprzestrzeganie tego obowiązku stanowi ewidentne naruszenie obowiązków służbowych pracownika.

14 grudnia 2022 r. pracodawca ponownie nałożył na powoda karę porządkową w postaci upomnienia, wskazując że powód 2 grudnia 2022 r., 5 grudnia 2022 r., 8 grudnia 2022 r. i 12 grudnia 2022 r. nie przestrzegał czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz rozpoczął ją z opóźnieniem. W oświadczeniu o nałożeniu kary wskazano ponownie na ewidentne naruszenie obowiązków służbowych przez pracownika.

Powód ponownie został ukarany karą porządkową w postaci upomnienia 10 marca 2023 r. Pracodawca wskazał, że pracownik 2 marca 2023 r. i 3 marca 2023 r. nie przestrzegał czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz rozpoczął ją z opóźnieniem.

dowód: oświadczenie pracodawcy o ukaraniu pracownika karą upomnienia w aktach osobowych pracownika

Powód wniósł sprzeciw jedynie od kary upomnienia nałożonej 10 marca 2023 r. Pracodawca nie uwzględnił sprzeciwu. Powód nie wniósł o uchylenie nałożonej kary do sądu pracy.

dowód: sprzeciw powoda i odpowiedź pracodawcy na sprzeciw w aktach osobowych pracownika

Powoda obowiązywała jako pracownika dobowa norma czasu pracy w wymiarze 8 godzin, tygodniowa norma czasu pracy 40 godzin oraz okres rozliczeniowy 3 miesięcy. Pracownik obowiązany był do potwierdzenia przybycia i obecności w pracy przy użyciu karty magnetycznej.

dowód: informacja o warunkach zatrudnienia w aktach osobowych pracownika k. 28

W dniach wskazanych przez pracodawcę w kolejnych oświadczeniach o zastosowaniu kary porządkowej, powód rozpoczął pracę o następujących godzinach:

- 3 października 2022 r. – 7.32;

- 10 października 2022 r. – 7.33;

- 2 grudnia 2022 r. – 7.31;

- 5 grudnia 2022 r. – 7.31;
- 8 grudnia 2022 r. – 7.31;
- 12 grudnia 2022 r. – 7.39;
- 2 marca 2023 r. – 7.33;
- 3 marca 2023 r. – 7.32.

Zgodnie z harmonogramem, powód rozpoczynał w tych dniach pracę o 7.30.

dowód: wydruki z ewidencji czasu pracy w aktach osobowych powoda

Powód nie dojeżdżał do pracy samodzielnie, ze względu na konieczność obniżenia kosztów. Spóźnienia czasem wynikały z warunków atmosferycznych. W dni objęte spóźnieniami powód zostawał w pracy dłużej. Godzina rozpoczęcia pracy została ustalona wspólnie przez pracowników. Powód próbował rozwiązać problem spóźnień poprzez zgłaszanie pracodawcy tzw. „wyjść prywatnych” w momencie dotarcia do pracy po ustalonym czasie rozpoczęcia pracy. Powód zignorował sugestię pracownika kadr aby ustalił sobie inne godziny pracy, które pozwolą mu nie spóźniać się do pracy.

dowód: przesłuchanie powoda k. 103,104, zeznania świadka A. D. – k. 45-46

Oświadczeniem z 14 marca 2023 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano notoryczne spóźnianie się przez pracownika do pracy, co stanowi naruszenie ciężących na pracowniku obowiązków wynikających z regulaminu pracy. Pracodawca w oświadczeniu wskazał, że powód spóźnił się do pracy w dniach 3 października 2022 r., 10 października 2022 r., 2 grudnia 2022 r., 5 grudnia 2022 r., 8 grudnia 2022 r., 12 grudnia 2022 r., 2 marca 2023 r., 3 marca 2023 r. Pracodawca odwołał się również do nałożonych na pracownika kar porządkowych w dniach 13 października 2022 r., 14 grudnia 2022 r. i 10 marca 2023 r.

dowód: oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia w aktach osobowych pracownika k.

Powód pracował u pozwanej w charakterze pracownika biurowego. Pracodawca zatrudnia łącznie blisko 1000 pracowników. W jednym pomieszczeniu z powodem pracowało 15 osób. Zwyczajowo w przypadku spóźnień pracowników, pierwszym krokiem są upomnienia kierowane przez dział HR lub bezpośredniego przełożonego. Dopiero w kolejnym etapie pracodawca sięga po kary porządkowe. Przyjście do pracy potwierdzane jest przez pracowników przy wykorzystaniu karty magnetycznej. Czas na czytniku kart odpowiada czasowi realnemu. W 2022 r. istniało minimalne opóźnienie, rzędu kilku sekund względem czasu rzeczywistego, jednak zostało ono usunięte przez pracownika IT. Inni pracownicy biurowi rozpoczynają swoją pracę co do zasady punktualnie. W okresie ukarania powoda, z uwagi na spóźnienia w rozpoczęciu pracy pozwana ukarała również innych pracowników. W okresie od grudnia 2022 r. do czerwca 2023 r. pracodawca trzykrotnie ukarał innych pracowników karą porządkową upomnienia z powodu nieprzestrzegania czasu pracy. W oświadczeniu pracodawcy jako szczegółową przyczynę ukarania wskazane zostało spóźnienie obejmujące 2 lub 3 dni, sięgające od 2 min do 5 min.

dowód: zeznania świadka A. D. – k. 45-46, wydruki z ewidencji czasu pracy k.51--92 oświadczenia pracodawcy o ukaraniu pracownika karą upomnienia wraz z wydrukami z ewidencji czasu pracy k. 93-98, zeznania świadka P. P. k. 103

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i częściowo powoda.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda w zakresie, w jakim wskazywał, że nie miał świadomości swoich spóźnień, że jeśli były spóźnienia to incydentalne a charakter pracy nie powodował konieczności punktualnego rozpoczęcia wykonywania tej pracy. Twierdzenia te pozostają w sprzeczności z wiarygodnymi zeznaniami świadka A. D. oraz dowodami z dokumentów w aktach osobowych powoda, z których jednoznacznie wynika, że powód został trzykrotnie ukarany karą porządkową wraz ze szczegółowym podaniem przyczyny jej wymierzenia oraz to, że w okresie zatrudnienia spóźniał się wielokrotnie.

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 32 § 1 k.p. każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Jak stanowi z kolei przepis art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione.

W rozpoznawanej sprawie, pracodawca dopełnił wszystkich warunków formalnych wypowiedzenia, wymaganych przez przepisy kodeksu pracy. Zachowano formę pisemną, podano przyczynę i okres wypowiedzenia, poinformowano powoda o przysługujących środkach odwoławczych. Okoliczność ta nie była z resztą przez powoda kwestionowana.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być rzeczywista (wyrok Sądu Najwyższego z 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97). Przyczyna ta powinna być nadto skonkretyzowana. Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za uzasadnione, jeżeli jest podyktowane niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków (wyrok Sądu Najwyższego z 22.10.2015r., sygn. II PK 265/14).

Z kolei w wyroku z 19 kwietnia 2010 roku, Sąd Najwyższy podkreślił, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy jak i pracownika (niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu, podejmowanie działalności zarobkowej konkurencyjnej względem pracodawcy) i być przez strony zawiniona lub niezawiniona (wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2010r. sygn. akt II PK 306/09).

Nadto, Sąd Najwyższy słusznie uznał, iż pracodawca ma prawo do zatrudniania pracowników, którzy dadzą mu najlepszą gwarancję wykonywania obowiązków w sposób przez niego oczekiwany (wyrok Sądu Najwyższego z 10.10.1999r. sygn. akt I PKN 355/99).

Zatem wymóg zasadności wypowiedzenia jest istotnym elementem ochrony trwałości stosunku pracy, to jednak oceniając czy przyczyna wypowiedzenia jest zasadna, trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale również zasługujący na ochronę interes pracodawcy. Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika. W szczególności okoliczności niezawinione mogą być związane ze sposobem wykonywania przez niego

pracy oraz z jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy, także formalnymi kwalifikacjami i rzeczywistymi umiejętnościami).

Wskazać należy, że zgodnie z art. 100 k.p., 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, a nadto m.in. przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy.

Mając powyższe na uwadze, oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej z powodem na czas nieoznaczony, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia było uzasadnione i zgodne z prawem. Postępowanie dowodowe wykazało, że w dniach, wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, powód rzeczywiście spóźnił się do pracy. Wcześniej trzykrotnie został ukarany karą porządkową, ze szczegółowym wskazaniem przyczyn ukarania. Te same przyczyny stały się finalnie podstawą rozwiązania stosunku pracy z powodem. Twierdzenia powoda o braku świadomości nieprzestrzegania czasu rozpoczęcia pracy i okoliczności wskazywane jako usprawiedliwienie są zupełnie nieuprawnione. Pracodawca miał prawo oczekiwać od pracownika ścisłego przestrzegania czasu pracy, co wynika wprost z przepisów kodeksu pracy. W toku postępowania pozwana wykazała, że również inni pracownicy zostali ukarani karami porządkowymi za kilkuminutowe, ale powtarzające się spóźnienia. Tym samym, brak podstaw do twierdzenia, że powód został potraktowany niesprawiedliwie, bądź z naruszeniem zasad równego traktowania. Sąd podzielił stanowisko pozwanej, że nawet nieznaczące, ale częste spóźnienia, zwłaszcza w zakładzie pracy zatrudniającym kilkaset pracowników, mogą być przyczyną dezorganizacji pracy i wpływać demotywująco na innych pracowników. Jednocześnie podkreślić należy, że powód nie sygnalizował chęci dopasowania godzin pracy do swoich możliwości komunikacyjnych.

W ocenie sądu, zastosowane przez pracodawcę kary porządkowe nie odniosły oczekiwanego skutku. W tych okolicznościach, pozwana uprawniona była do rozwiązania z powodem umowy o pracę, co uczyniła z zachowaniem wszystkich wymogów ustawowych.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie przywołanych przepisów, sąd oddalił powództwo.

O kosztach procesu, sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zasądając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

sędzia Wiesław Jakubiec