

Sygn. akt VI P 488/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2019 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Ławnicy:	Grażyna Barczewska Franciszek Konarski
Protokolant:	sekr. sądowy Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 16 kwietnia 2019 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa B. K.

przeciwko (...) wG.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie

I. Oddała powództwo,

II. Odstępuje od obciążenia powódki B. K. kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 488/17

## UZASADNIENIE

Powódka B. K. pozwem z dnia 10 sierpnia 2017 r. skierowanym przeciwko (...) w G. domagała się uznania dokonanego jej wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, nałożenia obowiązku dalszego zatrudnienia jej do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy, a w przypadku gdy upłynie okres wypowiedzenia umowy o pracę, przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że pismem z 21 lipca 2017 r. pozwany wypowiedział jej umowę o pracę wskazując w swoim oświadczeniu przyczyny z którymi powódka się nie zgadza, bowiem w jej ocenie są one bezpodstawne. (pozew, k. 2-2v)

Pozwany (...)w G. w odpowiedzi na pozew domagał się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany podkreślił, że pomimo wielokrotnych upomnień, zarówno ustnych, jak i pisemnych, powódka przedstawiała lekceważącą postawę i nie podjęła żadnych czynności w celu zmiany organizacji swojego planu dnia. Wobec powyższego, w ocenie pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. (odpowiedź, na pozew, k. 22-25)

### **Sąd Rejonowy ustalił , co następuje:**

Powódka B. K. była zatrudniona w (...) w G. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo od dnia 6 marca 2008 r., kolejno na czas określony. Z dniem 5 kwietnia 2011 r. powódka została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony do 29 lutego 2012 r., a z dniem 1 marca 2012 r. na czas nieokreślony.

W oparciu o powyższe umowy o pracę, powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku sekretarza sądowego.

( **dowód:** umowy o pracę, k. 1, 9, 13, 16, 21, 54, 69 akt osobowych powódki cz. B; porozumienie zmieniające umowę o pracę na zastępstwo, k. 32 akt osobowych powódki cz. B; wypowiedzenie umowy o pracę na zastępstwo wraz z akceptacją pracodawcy, k. 52-53 akt osobowych powódki cz. B; porozumienia zmieniające umowę o pracę, k. 119, 127, 135, 146 akt osobowych powódki cz. B; informacja o warunkach zatrudnienia, k. 147 akt osobowych powódki cz. B)

Zgodnie z kartą zakresu obowiązków i odpowiedzialności pracownika z 31 maja 2016 r. do ogólnej części zakresu obowiązków i odpowiedzialności powódki należało, m. in.:

- przestrzeganie ustalonego rozkładu czasu pracy i racjonalne gospodarowania czasem pracy (pkt 2),
- przestrzeganie obowiązujących w (...) w G. przepisów wewnętrznych – regulaminów, zarządzeń Prezesa/Dyrektora (...)

( **dowód:** karta zakresu obowiązków i odpowiedzialności pracownika, k. 134-134v akt osobowych powódki cz. B)

Pismem z dnia 3 lutego 2017 r. Dyrektor (...) w G., z uwagi na częste spóźnienia pracowników, poinformował kierowników wydziałów, i oddziałów o częstych przypadkach przychodzenia pracowników do pracy po godzinie 7.30 i polecił poinformować pracowników, że godziną rozpoczęcia pracy, a nie przyjscia do pracy i podpisania listy obecności jest godzina 7.30.

Pomimo podjętych działań, powódka nadal nie przestrzegała czasu pracy, dlatego też została zobowiązana do wpisywania na liście obecności godziny złożenia podpisu.

Powódka w piśmie z dnia 15 marca 2017 r. zwróciła się z prośbą o wyjaśnienie podstaw nałożonego na nią obowiązku. Następnie, pismem z dnia 17 marca 2017 r. powódka zwróciła się do Dyrektora (...)wG. o zmianę godzin pracy 7:30-15:30 na 07:45 do 15:45. Swoją prośbę motywowała niepunktualnością autobusu komunikacji miejskiej. W związku z wybudowaniem linii tramwajowej do dzielnicy M., zmniejszona została liczba połączeń i częstotliwość (z 15 do 30 minut) kursowania autobusów (...) na trasie N.-G.. W wystąpieniu powyższym powódka nadmieniła, że gdyby autobus którym dojeżdża jeździł zgodnie z rozkładem jazdy, w pracy powinna być najpóźniej o 7.28.

Pismem z dnia 16 marca 2017 r. Kierownik Sekretariatu (...)Wydziału (...) (...) w G.poinformowała Dyrektora o dniach, w których odnotowano spóźnienia powódki (za okres od 15 listopada 2016 r. do 9 lutego 2017 r. ).

W piśmie z dnia 23 marca 2017 r. Dyrektor (...) w G. poinformował powódkę, po zasięgnięciu opinii Kierownika Sekretariatu Wydziału (...), że brak jest podstawy do zmiany godzin rozpoczynania i kończenia pracy. W związku z powyższym, zobowiązano powódkę do rozpoczynania pracy o godzinie 7.30, zgodnie z Regulaminem Pracy (...) w G.

Nadmieniono, że zgodnie z § 79 pkt 2 Regulaminu pracy (...) wG., notoryczne spóźnianie się do pracy jest szczególnie rażącym naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy, za które zgodnie z §80 Regulaminu stosuje się kary upomnienia i nagany.

Następnie, Dyrektor(...)w G.w piśmie z dnia 4 maja 2017 r. ponownie przypomniał, że godziną rozpoczęcia pracy w (...) w G.jest godzina 7.30.

Jednocześnie w piśmie powyższym wskazano, że zgodnie z art. 100 § 2 ust. 1 k.p. przestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy jest obowiązkiem pracownika, a wobec pracowników nieprzestrzegających tego obowiązku, mogą zostać zastosowane kary porządkowe (art. 108 § 1 k.p.).

Pismem z dnia 6 lipca 2017 r. powódka ponownie zwróciła się do Dyrektora (...) w G. o zmianę godzin pracy 7:30-15:30 na 07:45 do 15:45. Pracodawca na powyższe nie wyraził zgody. Po kolejnym wniosku powódki w powyższym zakresie, wystosowanym 18 września 2017 r., pracodawca wyraził zgodę.

Pracodawca wielokrotnie przeprowadzał z powódką rozmowy dyscyplinujące w zakresie nagminnego spóźniania się do pracy. Pracodawca wyjaśniał jak ważne jest, z uwagi na organizację pracy Sądu, punktualne rozpoczynanie pracy. Pomimo upomnień, zarówno ustnych jak i pisemnych, powódka przedstawiała lekceważącą postawę i nie podjęła żadnych czynności w celu zmiany organizacji swojego planu dnia. W okresie od dnia 1 kwietnia 2017 r. do dnia 18 lipca 2017 r. łączny czas spóźnień powódki wyniósł 306 minut.

( **dowód:** oświadczenia powódki, k. 125, 131 akt osobowych powódki cz. B; wyjaśnienie powódki, k. 137 akt osobowych powódki cz. B; informacja sporządzona przez kierownika sekretariatu (...) k. 138 akt osobowych powódki cz. B; pismo Dyrektora (...) wG., k. 140, 143, 149, 153, 157 akt osobowych powódki cz. B; wniosek o zmianę godzin pracy, k. 152, 156 akt osobowych powódki cz. B; kopia roboczej karty ewidencji czasu pracy na 2017 r., k. 27; lista obecności w miesiącach (kwiecień – lipiec 2017 r.), k. 28-31; informacja dot. osób spóźniających się do pracy, k. 87-87v; zeznania powódki, k. 49-51 (nagranie z rozprawy czas: 00:07:21-00:43:39), k. 119-119v (nagranie z rozprawy czas: 00:26:15-00:38:40); zeznania świadka T. M., k. 90-91 (nagranie z rozprawy czas: 00:02:18-00:17:33); zeznania świadka D.K. k. 91-91v (nagranie z rozprawy czas: 00:17:34-00:33:32); zeznania świadka K. S., k. 91v (nagranie z rozprawy czas: 00:34:15-00:42:31); zeznania świadka M. S. (1), k. 92 (nagranie z rozprawy czas: 00:42:32-00:51:31); zeznania świadka A. D., k. 92-92v (nagranie z rozprawy czas: 00:53:29-01:06:17); zeznania świadka M. P., k. 92v-93v (nagranie z rozprawy czas: 01:06:18-01:27:37); zeznania świadka M. S. (2), k. 118-118v (nagranie z rozprawy czas: 00:01:22-00:10:00); zeznania świadka D. S., k. 118v-119 (nagranie z rozprawy czas: 00:11:02-00:25:31))

Oświadczeniem z dnia 21 lipca 2017 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem.

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było długotrwałe, udokumentowane notatkami służbowymi i występujące mimo licznych upomnień naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego w postaci obowiązku rozpoczynania świadczenia pracy w godzinach wyznaczonych przez pracodawcę.

Pozwany podał, że w okresie od 1 kwietnia 2017 r. do dnia 18 lipca 2017 r. łączne spóźnienia powódki w przyjeździe do pracy, potwierdzone wpisem na listach obecności, wyniosły łącznie 306 minut.

Pracodawca wielokrotnie upominał powódkę o konieczności zaniechania spóźnień, a wyjaśnianie, iż spóźnienia są spowodowane nieustannymi zakłóceniami w funkcjonowaniu komunikacji miejskiej nie stanowi usprawiedliwienia względem pracodawcy i świadczy o nienależytym organizowaniu dojazdów do pracy.

W ocenie pracodawcy skoro mimo wielokrotnych upomnień ustnych i pisemnych nie nastąpiła poprawa w powódki zachowaniu w powyższym zakresie, dalsze jej zatrudnianie w (...) wG. nie jest możliwe, albowiem dezorganizuje pracę i świadczy o lekceważeniu obowiązków pracowniczych.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę upłynął w dniu 31 października 2017r..

Następnie powódka pismem z dnia 26 lipca 2017 r. zwróciła się do pracodawcy z prośbą o rozważenie możliwości zmiany decyzji i cofnięcia oświadczenia z 21 lipca 2017 r. o rozwiązaniu umowy o pracę.

Uzasadniając powyższe powódka wskazała, iż z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad mamą nie może należycie organizować dojazdów do pracy. Mama powódki nie wymaga całodziennego opieki, ale z uwagi na schorzenia, szczególnie w godzinach rannych potrzebuje pomocy, co zajmuje minimum pół godziny i nie chodzi tylko o podanie

leków czy przygotowanie posiłków. Powódka nadmieniła, że jej mama często nie przesypia nocy i dlatego, jeżeli sama się nie obudzi, to powódka budzi ją jak najpóźniej – o 6.30 (żeby mogła wyjść z domu o 7.00 i zdążyć na autobus). Powódka podniosła, że jak wskazała w piśmie z 17 marca 2017 r., autobusy „na mojej trasie” jeżdżą z 30-minutową częstotliwością i wtedy musiałaby budzić mamę już o 6.00.

Dalej powódka podała, że o opisanej sytuacji wprost nie informowała pracodawcy, chociaż uprzednio korzystała z tego powodu z wyjść w trakcie pracy oraz usprawiedliwionej nieobecności potwierdzonej zwolnieniem lekarskim, ponadto we wnioskach urlopowych, jeżeli nie dotyczą one zaplanowanych dni, powódka wskazała, że podała, iż tego dnia opiekuje się mama. Powódka dodała, że od wielu lat jest jedyną osobą, która opiekuje się mamą, nie mając wsparcia innych osób, a stan zdrowia mamy pogarsza się i będzie wymagała coraz większej opieki, którą może uzyskać tylko z jej strony.

Pozwany podtrzymał decyzję z dnia 21 lipca 2017 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

( **dowód:** wypowiedzenie umowy o pracę, k. 1 akt osobowych powódki cz. C; pismo powódki z prośbą o cofnięcie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, k. 5 akt osobowych powódki cz. C; podtrzymanie decyzji przez pozwanego, k. 6 akt osobowych powódki cz. C)

Wynagrodzenie powódki za okres ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia , obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3393 zł .

( **dowód:** zaświadczenie, k. 17)

### **Sąd rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo B. K. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów prywatnych złożonych do akt sprawy , które nie były kwestionowane przez żadną ze stron oraz na podstawie zeznań świadków w osobach T. M., D.K., K. S., M. S. (1), A. D., M. P., M. S. (2), D. S. oraz przesłuchanej w charakterze strony powódki.

Ustalenia co do przebiegu zatrudnienia B. K. były dokonywane na podstawie jej akt osobowych.

Dokumenty prywatne zostały ocenione przez Sąd na podstawie art. 245 kpc który stanowi ,że dokument prywatny stanowi dowód tego ,że osoba która go podpisał , złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

Na rozprawie w dniu 16 października 2018 r., Sąd na podstawie art.217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 kpc postanowił oddalić wnioski dowodowe powódki zawarte w piśmie z dnia 15 października 2018 r. (k. 88), albowiem dotychczas zgromadzony w sprawie materiał dowodowy był wystarczający do poczynienia ustaleń w sprawie, nadto wniosek zgłoszony przez stronę powodową zmierzał do ustalenia okoliczności całkowicie nieistotnych z punktu widzenia przedmiotu sprawy. (k. 93v)

Na rozprawie 16 kwietnia 2019 r., Sąd na podstawie art.217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 kpc postanowił oddalić wnioski dowodowe powódki w postaci przedłożonych dokumentów dotyczących kontroli Państwowej Inspekcji Pracy (k. 110-117), albowiem dotychczas zgromadzony w sprawie materiał dowodowy był wystarczający do poczynienia ustaleń w sprawie, nadto wniosek zgłoszony przez stronę powodową zmierzał do ustalenia okoliczności całkowicie nieistotnych z punktu widzenia przedmiotu sprawy. (k. 120)

Sąd uznał zeznania świadka T. M. (od lipca 2015 r. do lutego 2016 r. zastępca kierownika sekretariatu, od lipca 2017 r. kierownik sekretariatu) za wiarygodne, bowiem były logiczne konsekwentne, a nadto korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Świadek zeznawał na okoliczność przebiegu zatrudnienia powódki, przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powódką, działań podjętych przez pracodawcę mających na celu skłonienie powódki do przestrzegania obowiązującego jej czasu pracy oraz postawy powódki wobec tych działań.

T. M. potwierdził, że powódka nie przestrzegała regulaminu pracy, nagminnie spóźniała się i rozmawiał o tym z nią. Powódka argumentowała fakt spóźniania się kwestią komunikacji miejskiej. Świadek podał, że są pracownicy, którzy mieszkają poza G. i się nie spóźniają.

Dodatkowo świadek wskazał, że u pozwanego zatrudniani są stażyści i potwierdził fakt, iż są problemy z doбором kadr do pracy w Sądzie.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka D. K. (1), bowiem korespondowały one z twierdzeniami pozostałych osób przesłuchanych w niniejszej sprawie. Świadek, w ocenie Sądu, w sposób obiektywny przedstawiła okoliczności związane z kwestią dotyczącą codziennej niepunktualności powódki, potwierdzając fakt spóźniania się powódki do pracy. Jak podała, jedynym stwierdzeniem dlaczego powódka się spóźnia było to, że został zmieniony rozkład jazdy. Świadek wskazała, że wielokrotnie zwracała powódce uwagę, że praca rozpoczyna się o godzinie 7.30, do czego powódka się nie dostosowała. Świadek potwierdziła, że powódka pisemnie zwracała się o zmianę godzin pracy i zaopiniowała to negatywnie, bowiem nie widziała potrzeb zmiany godzin pracy, dlatego że powódka mieszka w G.. Świadek wskazała, że wszyscy byli oburzeni, że jedna osoba ma szczególne względy i nie potrafi się dostosować do godzin pracy, była z tego powodu dezorganizacja. Uważano, że powódka lekceważy pracodawcę.

Dodatkowo D.K. podała, że jeżeli chodzi o wiek pracownika nie było żadnej dyskryminacji. Świadek pracuje w wydziale od 1999 r. i nigdy nikt nikogo nie dyskryminował. Zwróciła uwagę na obecną sytuację kadrową u pozwanego, wskazując na rotacje pracowników, fakt zmiany pracy przez młodych ludzi. Jednocześnie świadek podała, że nie pamięta, aby ktoś za jej czasów został zwolniony z pracy.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka K. S., która również potwierdziła fakt łamania przez powódkę regulaminu, poprzez fakt spóźniania się. Z tego co pamięta świadek powódka wskazywał na niepunktualność związaną z autobusami. Są pracownicy spoza G. i jeden starszy pracownik mieszkający w G., którzy mają zmieniony czas pracy, przyjeżdżają wcześniej i wychodzą wcześniej. Dodatkowo świadek wskazała, że były przeprowadzane z powódką rozmowy dyscyplinujące.

Sąd uznał również za wiarygodne zeznania M. S. (1), ponieważ zostały one potwierdzone zeznaniami innych świadków, jak również samej powódki oraz materiałem zgromadzonym w toku niniejszego postępowania. Potwierdziła, że powódka spóźniała się często, wskazując na to, że autobusy nie jeżdżą na czas. M. S. (1) wskazała, że nie miało to wpływu na jej pracę, ale oddziaływało to na ogólną atmosferę w pracy.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka A. D., która w szczególności potwierdziła, iż zdarzają się sytuacje, że pracownicy spóźniają się. W przypadku powódki były skargi od kierownika, aby zwrócić uwagę na listę obecności. Świadek pamięta, że w lutym 2018 r. było pismo dyrektora żeby pracownicy zwrócili uwagę na przestrzeganie dyscypliny pracy i na to, aby się nie spóźniali. W marcu przy liście obecności usiadł sam prezes (...) w G. i poczekał na spóźnialskich, było w tym dniu różnie, parę osób spóźniło się, przysła również powódka i miała rozmowę dyscyplinującą z prezesem. Świadek podała, że każdy przeprosił za powyższe, natomiast powódka wdała się w dyskusję. Mówiła, że przyczyną jest rozkład autobusów. Pani P. wydała polecenie, aby powódka wpisywała godziny przyścia. Po czym później powódka sama wpisywała o której przychodzi. Świadek posiada wiedzę, że powódka wystosowała pismo o zmianę godzin pracy, a także, że proces spóźniania się był długotrwały przez powódkę. Było pismo, aby ktoś zwrócił uwagę powódce. Powódka napisała takie pismo po rozmowie z panem prezesem, wcześniej pisma dyscyplinujące nie przynosiły efektu. Decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce podjął pracodawca w porozumieniu z kierownikiem.

Dodatkowo świadek wskazała, iż u pozwanego stale jest rotacja pracowników. Sporadycznie zdarza się wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi Sądu. Od kiedy świadek pracuje w kadrach, to chyba były 3 lub 4 takie przypadki. Świadek wskazała, że jest 318 urzędników, nie licząc obsługi, sędziów, asystentów. Nie ma tendencji w Sądzie, aby wypychać osoby starsze i podkreśliła, że docenia się osoby, które odchodzą na emeryturę.

W ocenie Sądu za prawdziwe należało uznać także twierdzenia świadka M. P., bowiem korespondują one z zeznaniami pozostałych przesłuchanych w niniejszej sprawie osób, zgromadzonymi dowodami, a ponadto w pewnym zakresie zostały także przyznane przez powódkę. W szczególności świadek potwierdziła, że w taki sposób jak powódka nie spóźniał się żaden z pracowników. Powódka wystąpiła o zmianę czasu pracy, po zdarzeniu kiedy prezes(...) w G.dowiedział się o tej sytuacji, usiadł przy liście obecności, któregoś dnia i czekał na osoby, które się spóźnią. Spóźniło się parę osób, wśród nich powódka. Prezes zapytał o przyczynę, a powódka powiedziała, że nieregularnie kursuje autobus i to uwaga dla (...). Po tym zdarzeniu powódka zwróciła się do dyrektora o zmianę godzin pracy. Decyzja dyrektora była odmowna. Nie zmieniono godzin ponieważ dyrektor uznał, że to niewystarczający powód, uważał że autobusy kursują często. Świadek podała, że powódka rozmawiała z prezesem w lutym, wcześniej dyrektor wysłał pismo do urzędników, że trzeba przestrzegać godzin pracy. W kwietniu dyrektor poprosił o przygotowanie pism do pracowników którzy się spóźniali, żeby dać sygnał, aby przestrzegać godzin pracy, dostała takie pismo także powódka. Osobiście świadek rozmawiała z powódką i prosiła, aby punktualnie przychodziła do pracy. Powódka odpowiadała, że autobus się spóźnia.

Świadek jest kierownikiem oddziału kadr i podała, że pracownicy nie są zwalniani ze względu na wiek. Rotacja wynika z tego, że jeżeli ktoś odchodzi na emeryturę to przychodzą nowi pracownicy, oni powodują rotację, ponieważ nie wytrzymują długo w pracy i odchodzą. W wyjątkowych sytuacjach są osoby zwalniane przez Sąd, ale zdarza się to niezwykle rzadko.

Zeznania świadka M. S. (2) w ocenie Sądu były prawdziwe. Świadek pracowała z powódką razem przez 1,5 roku i siedziały w jednym pokoju. Z tego co świadek wie, powódka nie przychodziła punktualnie do pracy. Póki siedziały razem w pokoju może dwa razy zdarzyło się, że powódka przyszła punktualnie do pracy, a tłumaczyła to komunikacją miejską.

Świadek posiada wiedzę, że niektórzy pracownicy ze względu na odległość zamieszkania i z uwagi na niemożność dotarcia na czas komunikacją miejską mieli zmieniony czas pracy.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka D. S., która wskazała, że wszyscy pracownicy którzy się spóźniali musieli wpisywać godziny przyścia. Świadek została poinformowana, że lista obecności będzie po godzinie 7:30 przynoszona do sekretariatu. Ustalenia były między kierownik kadr, a dyrektorem. Ta lista została przyniesiona i świadek była obecna przy tym jak osoby się spóźniły i musiały podpisywać listę z odnotowaniem godziny. To było czasowe polecenie, dyrektor chciał sprawdzić jak pracownicy przychodzą do pracy. D. S. potwierdziła, że spóźnianie powódce zdarzało się to codziennie. Świadek podała, że wskazywano pracownikom, że regulamin pracy obowiązuje i tworząc to pismo zamierzano przypomnieć powódce, że trzeba przestrzegać regulamin pracy.

W ocenie Sądu zeznania powódki B. K. zasługiwały na uwzględnienie w zakresie w jakim powyższe znajdowały oparcie w pozostałym wiarygodnym materiale dowodowym sprawy.

W ocenie Sądu zasadniczo zeznania powódki nacechowane były subiektywną oceną własnych odczuć, która nie do końca pokrywała się z rzeczywistością. Powódka sama przyznała, że spóźniała się pomimo rozmów dyscyplinujących, wskazując na chorobę mamy i problemy związane z komunikacją miejską. Powódka nie brała pod uwagę innej alternatywy chociażby (...), bowiem nie wiedziała czy to poprawiłoby sytuację.

W niniejszym postępowaniu powódka domagała się uznania dokonanego jej wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Bezspornym w niniejszym postępowaniu było, iż oświadczeniem z dnia 21 lipca 2017 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem.

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było długotrwałe, udokumentowane notatkami służbowymi i występujące mimo licznych upomnień naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego w postaci obowiązku rozpoczynania świadczenia pracy w godzinach wyznaczonych przez pracodawcę.

Pozwany podał, że w okresie od 1 kwietnia 2017 r. do dnia 18 lipca 2017 r. łączne spóźnienia powódki w przyjeździe do pracy, potwierdzone wpisem na listach obecności, wyniosły łącznie 306 minut.

Pracodawca wielokrotnie upominał powódkę o konieczności zaniechania spóźnień, a wyjaśnianie, iż spóźnienia są spowodowane nieustannymi zakłóceniami w funkcjonowaniu komunikacji miejskiej nie stanowi usprawiedliwienia względem pracodawcy i świadczy o nienależytym organizowaniu dojazdów do pracy.

W ocenie pracodawcy skoro mimo wielokrotnych upomnień ustnych i pisemnych nie nastąpiła poprawa w powódki zachowaniu w powyższym zakresie, dalsze zatrudnianie w (...) wG. nie jest możliwe, albowiem dezorganizuje pracę i świadczy o lekceważeniu obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z § 79 pkt 2 Regulaminu pracy (...) w G., notoryczne spóźnianie się do pracy jest szczególnie rażącym naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy, za które zgodnie z §80 Regulaminu stosuje się kary upomnienia i nagany. Powódka była zaznajomiona z Regulaminem pracy (...)w G. i pozwany informował o powyższym.

Pracodawca zwracał również powódce na dyspozycję art. 100 § 2 ust. 1 k.p. zgodnie z którym przestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy jest obowiązkiem pracownika, a wobec pracowników nieprzestrzegających tego obowiązki, mogą zostać zastosowane kary porządkowe (art. 108 § 1 k.p.).

W ocenie Sądu Rejonowego rozważania prawne należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Wypowiedzenie umowy o pracę jest normalnym i przy spełnieniu rygorów ustawowych w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika.

Dlatego zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996r., I PRN 69/96, OSNAP z 1997, Nr 10, poz. 163).

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu była zatem ocena złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności przyczyny wskazanej przez pozwaną w jego treści, które w ocenie pracodawcy uzasadniały podjętą w tym zakresie decyzję.

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp, Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne.

Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formułuje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie „jest nieuzasadnione”.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia określa art. 30 § 3, 4, 5 kp.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno zatem: mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Należy również zaznaczyć, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 434/98, OSNAP z 1999, Nr 21, poz. 688)

W myśl art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy.

Artykuł 30 § 4 Kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Należy zauważyć, że niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i daje pracownikowi uprawnienie do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p.

Podanie przyczyny wymaga wskazania konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, względnie okoliczności, które, w opinii pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie (K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, LEX, 2009, wyd. VII).

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy był wystarczający do tego aby uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione a tym samym, że pracodawca składając to oświadczenie woli nie naruszył obowiązujących przepisów, które tę kwestię regulują. Przyjęta przez powódkę linia obrony, zdaniem Sądu, nie dała podstaw do podważenia słuszności decyzji jej byłego pracodawcy.

Odnosnie warunków formalnych wypowiedzenia Sąd Rejonowy skonstatował, iż wypowiedzenie umowy o pracę powódce zostało sporządzone w formie pisemnej, zawiera pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy oraz uzasadnienie, a sformułowana przyczyna wypowiedzenia jest jednoznaczna i nie budząca jakichkolwiek wątpliwości w swym przekazie.

Ustawodawca jednak nie poprzestaje na wzmiankowanym minimum - gdyby tak było, zbędne byłoby uregulowanie zawarte w art. 45 § 1 k.p., skoro klauzula generalna zasad współżycia społecznego została już wypowiedziana w art. 8 k.p.

Przyczyna wypowiedzenia powinna być przyczyną "słuszną", a zatem racjonalnie uzasadniającą chęć pracodawcy rozwiązania stosunku pracy. Ponieważ, jak już wzmiankowano, wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, omawiane kryterium jest pomocne co najmniej przy dyskwalifikowaniu wypowiedzeń uzasadnionych w sposób oczywiście błahy, względnie takich wypowiedzeń, u podłoża których leżałaby na przykład chęć dyskryminowania pracownika.

Sąd w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego, że do spełnienia dyspozycji art. 30 § 4 k.p. wystarczy, że przyczyna została prawidłowo skonkretyzowana i jest prawdziwa, tj. rzeczywiście istniejąca. Dopiero po stwierdzeniu, że tak jest sąd przystępuje do oceny zasadności wypowiedzenia. Ocena, czy dana przyczyna uzasadnia wypowiedzenie nie może przy tym ograniczać się do oceny wyizolowanego zdarzenia lub zachowania. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. Za ochroną pracownika mogą także przemawiać w konkretnych okolicznościach faktycznych zasady współżycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie jako nadużycie prawa przez pracodawcę. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Jednocześnie jednak, uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dn. 17.05.2016r., I PK 155/15).



Materiał zgromadzony w toku niniejszego postępowania, w szczególności zeznania świadków, jak również samej powódki potwierdzają fakt, że powódka spóźniała się do pracy często.

Pracodawca wielokrotnie przeprowadzał z powódką rozmowy dyscyplinujące i wyjaśniał jak ważne jest, z uwagi na organizację pracy Sądu, punktualne rozpoczynanie pracy.

Pracodawca informował powódkę, że zgodnie z § 79 pkt 2 Regulaminu pracy(...) w G., notoryczne spóźnianie się do pracy jest szczególnie rażącym naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy, za które zgodnie z §80 Regulaminu stosuje się kary upomnienia i nagany.

Pomimo wielokrotnych upomnień, zarówno ustnych jak i pisemnych, powódka przedstawiała lekceważącą postawę i nie podjęła żadnych czynności w celu zmiany organizacji swojego planu dnia a wręcz przeciwnie oczekiwała, że to pracodawca dostosuje się niejako do jej rytmu dnia. Przy tym w ogóle nie brała pod uwagę nawet rozważenia innej opcji dojazdu. Zaznaczyć należy, że powódka mieszka na N., gdzie obecnie dojeżdża koleją metropolitarną. Na pytanie Sądu dlaczego nie korzystała z tego środka transportu odpowiedziała, że musiałaby dojść 10 minut do przystanku.

Niezasadne w ocenie Sądu jest także powoływanie się na fakt, że pracodawca zdaniem strony wnoszącej pozew bezpodstawnie wypowiedział powódce umowę o pracę z uwagi na to, że uchybienia jakich się dopuszczała były de facto jedynie naruszeniem organizacji i porządku w procesie pracy w związku z czym stanowiły jedynie podstawę do zastosowania kary porządkowej wobec powódki. Z takim argumentem jednakże nie sposób się zgodzić bowiem częstotliwość naruszeń tego obowiązku pracowniczego przez powódkę był tak duża, że w ocenie Sądu, pracodawca miał prawo zdecydować się na rozwiązanie definitywne. Podkreślić przy tym należy, że uczciwie i kilkakrotnie zwracano pracownikom uwagę na to, że polityka pracodawcy w przedmiocie przestrzegania przez pracowników czasu pracy się zmieniła. Mimo to B. K. w dalszym ciągu nic z tym nie zrobiła a wręcz przeciwnie, kiedy zwracano jej uwagę wykazywała lekceważącą postawę wskazując, że to nie ona jest winna ale transport miejski.

W toku postępowania powódka podnosiła również, że być może rozwiązanie umowy o pracę było spowodowane wiekiem powódki, czy też pracodawca preferował młodszych pracowników, bowiem powódka była droższym pracownikiem.

Taka argumentacja w świetle powszechnej wiedzy na temat problemów kadrowych z jakimi borykają się sądy od kilku lat jest w ocenie Sądu zadziwiająca. Powódka pracując od kilku w Wymiarze Sprawiedliwości z pewnością zdaje sobie sprawę, że praca którą wykonuje jest ciężka i odpowiedzialna i przy tym wynagradzana według stawek oderwanych od realiów rynkowych. Co w konsekwencji prowadzi do tego, że trudno jest znaleźć dobrych i chętnych do jej wykonywania pracowników a następnie ich utrzymać. W związku z czym pracownik z wieloletnim stażem, który dobrze wywiązuje się ze swoich obowiązków jest ceniony z uwagi na posiadane doświadczenie, wiedzę, umiejętności oraz brak konieczności przyuczania do pracy. Obecnie więc nikt z „byłe powodów” takiej osoby się nie pozbywa.

Mając powyższe na względzie, Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 1 k.p. - a contrario powództwo oddalił. O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku.

Z uwagi na sytuację majątkową powódki Sąd uznał, iż zasadne jest odstąpienie od obciążania jej kosztami procesu, w myśl art. 102 k.p.c.

Przepis art. 102 k.p.c. urzeczywistniający zasadę słuszności, jako wyjątkowy nie konkretyzuje „wypadków szczególnie uzasadnionych”, toteż ich kwalifikacja należy do sądu, który winien mieć na względzie całokształt okoliczności konkretnej sprawy i zasady współżycia społecznego. Do kręgu okoliczności branych pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek z art.102 k.p.c. należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i będące na „zewnątrz” procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony (zob. Komentarz do kodeksu postępowania cywilnego..., tom I, pod red. prof. dr hab. T. Erecińskiego, WP LexisNexis, W-wa 2002, k.268).

W aspekcie przywołanych kryteriów Sąd Rejonowy uznał, że w niniejszej sprawie wystąpił wypadek szczególnie uzasadniony przemawiający za nieobciążaniem w całości powódki kosztami procesu. Brak jest ustawowej definicji „wypadków szczególnie uzasadnionych” oraz brak jest obiektywnych kryteriów i mierników przemawiających za zasądzeniem od strony przegrywającej tylko części kosztów albo nieobciążaniem jej w ogóle kosztami.

W tym przypadku, w ocenie Sądu, za zastosowaniem dobrodziejstwa płynącego z art. 102 k.p.c. przemawia fakt, iż powódka jest osobą bezrobotną (k. 109). Powyższe niewątpliwie wskazuje na to, iż powódka w chwili orzekania pozostawała w trudnej sytuacji finansowej.

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.