

Sygn. akt VIII **Pa 157/13**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy
Sędziowie:	SSO Maria Pierzycka-Pająk (spr.) SSR del. Grażyna Łazowska
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 13 lutego 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa B. T.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 2 sierpnia 2013 r. **sygn. akt** VI P 203/13

uchyla zaskarżony wyrok w punktach 1,3 oraz 4 i postępowanie umarza.

(-) SSO Maria Pierzycka-Pająk (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSR (del.) Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powódka B. T. domagała się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwoty 5 000 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia

z winy pracownika oraz wydania świadectwa pracy.

W uzasadnieniu powódka podniosła, że wprawdzie 6 i 12 marca 2013 r. opuściła przed czasem miejsce pracy, lecz wynikało to z jej choroby i było podyktowane silną potrzebą skorzystania z toalety, a fakt wpisania na liście obecności godziny 2100, a nie 2045 wynikał z jej przeoczenia i nie był zamierzony.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, że zachowanie powódki w dniach 06 i 12 marca 2013 roku stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Wskazano też, iż podobne sytuacje, tj. opuszczanie miejsca pracy, pomimo rozmów dyscyplinujących oraz braku zgody ze strony pracodawcy, miały miejsce już w przeszłości. Dodatkowo strona pozwana zarzuciła, iż powódka naraziła ją swoim zachowaniem na poniesienie szkody majątkowej z tytułu kary umownej w wysokości 100 euro za każde naruszenie godzin otwarcia salonu, w którym pracowała powódka.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 2.08.2013 r. uwzględnił roszczenie powódki o odszkodowanie, nadto umorzył postępowanie co do roszczenia wydania świadectwa pracy i orzekł o kosztach procesu.

Wydając to orzeczenie Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 01 lipca 2012 roku do 25 marca 2013 roku, na stanowisku konsultanta ds. obsługi klienta.

Umowę zawarto na czas określony do dnia 30 czerwca 2013 roku, a okres wypowiedzenia wynosił 2 tygodnie.

W związku z prowadzoną działalnością gospodarczą pozwana wynajmowała pomieszczenia handlowo-usługowe, w których pod rygiem obciążenia karą umowną przez wynajmującego, musiały być świadczone usługi od poniedziałku do soboty w godzinach od 9:00 do 21:00, a w niedzielę od godziny 10:00 do 20:00. Pomieszczenia te nie były wyposażone w toalety, z których w trakcie pracy mogliby skorzystać pracownicy. Aby skorzystać z toalety pracownik musiał opuścić salon sprzedaży pozostawiając go po opieką innego pracownika lub zamknąć go, w sytuacji kiedy przebywał w nim sam.

Powódka od lat choruje na wrzodziejące zapalenie jelita grubego, która to choroba wiąże się dla niej z dużym dyskomfortem, dolegliwościami bólowymi oraz z koniecznością częstego korzystania z toalety, szczególnie w okresie kiedy objawy chorobowe ulegają znacznemu nasileniu.

W dniach 06 oraz 12 marca 2013 roku o godzinie 09:00 powódka wraz z A. G. oraz J. K. rozpoczęła pracę w salonie sprzedaży pozwanej. Towarzystwo powódce pracownicy zakończyły pracę o godzinie 17:00 i pozostawiły miejsce pracy pod opieką powódki, która była jedynym pracownikiem świadczącym pracę w salonie do jego zamknięcia, tj. godz. 21:00. W tych dniach o godzinie 20:45 powódka źle się poczuła w związku z nasilonymi objawami chorobowymi. Zamknęła salon o godzinie 20:45 i udała się do toalety, która znajdowała się na zewnątrz. Wpisując godzinę zakończenia pracy, powódka omyłkowo wpisała godzinę 21:00 zamiast 20:45.

W okresie od 14 marca 2013 roku do 22 marca 2013 roku B. T. korzystała z okresu zasiłkowego i była czasowo niezdolna do pracy.

Dnia 25 marca 2013 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, a w szczególności brak przestrzegania ustalonego czasu pracy poprzez zamknięcie salonu sprzedaży, w którym pracowała w dniach 06 oraz 12 marca 2013 roku o godzinie 20:45 zamiast o godzinie 21:00. W decyzji pracodawca podniósł również, że działanie powódki naraziło spółkę na poniesienie kary umownej, pozbawienie możliwości sprzedaży oraz naraziło ją na utratę zaufania klientów.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentacji oraz wyjaśnień powódki.

Ustaliwszy taki stan faktyczny Sąd uznał, że roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd I instancji podkreślał, że oceniając, czy rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika w świetle występujących w sprawie okoliczności było zgodne z prawem, należy

ustalić czy zachowanie powódki, które miało miejsce w dniach 06 oraz 12 marca 2013 roku, istotnie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Nadto Sąd Rejonowy wskazał, że podstawowym obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie czasu pracy ustalonego przez pracodawcę. Każde opuszczenie miejsca pracy przed jej zakończeniem stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o ile zachowanie takie nie jest usprawiedliwione.

Odnosząc powyższe do okoliczności niniejszej sprawy Sąd I instancji uznał, że zebrany w niniejszej sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż powódka w dniach 06 oraz

12 marca 2013 roku swoim zachowaniem nie wypełniła przesłanek zawartych w art. 52

1 pkt. 1 k.p., które to uzasadniałyby rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, bowiem nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu fakt zamknięcia 15 minut wcześniej salonu sprzedaży podyktowany był dolegliwymi dolegliwościami chorobowymi i pilną koniecznością skorzystania z toalety, z której powódka nie mogła skorzystać bez uprzedniego opuszczenia i zamknięcia salonu sprzedaży, gdyż była ona jedynym pracownikiem, który przebywał w salonie do godziny zamknięcia.

W tej sytuacji Sąd I instancji uznał, że zachowanie powódki było usprawiedliwione okolicznościami związanymi z nasilonymi dolegliwościami chorobowymi, które w tym okresie wystąpiły, o czym świadczy fakt, iż krótko po tym przyjęto ją do szpitala

i pozostawała niezdolna do pracy do dnia 22 marca 2013 roku.

Równocześnie Sąd Rejonowy uznał, że bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostają okoliczności podnoszone przez pozwaną, a dotyczące wcześniejszego zachowania powódki, gdyż nie były one objęte przyczynami rozwiązania stosunku pracy wskazanymi przez pracodawcę.

Wreszcie odnosząc się do argumentów przytoczonych przez pracodawcę, dotyczących spowodowania przez powódkę zagrożenia finansowego w postaci ryzyka nałożenia kary umownej 200 euro i narażenia pracodawcę na utratę zaufania klientów, Sąd uznał, iż zachowanie powódki nie miało charakteru bezprawnego i zawinionego oraz że pozwana nie wykazała również istnienia poniesionej szkody czy utraconych korzyści.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd I instancji uznał, że dokonane przez pozwaną w dniu 25 marca 2013 roku rozwiązanie umowy o pracę było niezgodne z prawem, co czyni zasadnym żądanie powódki o odszkodowanie w świetle art. 56 § 1 i 58 k.p.

Apelację wniosła strona pozwana zaskarżając wyrok w punktach 1,3 i 4.

Apelująca zaskarżonemu wyrokowi zarzucała:

1 naruszenie przepisów postępowania, poprzez obrazę art. 233 § 1 k.p.c. i przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, z pominięciem wszechstronności przy rozważeniu zebranego materiału dowodowego, w szczególności z pominięciem, iż powódka wielokrotnie dopuściła się niezachowania godzin pracy i zamknęła salon sprzedaży przed umówionymi godzinami, nie zważając na monity w tym zakresie ze strony przełożonych, a także nie dbała o dobro zakładu pracy, opuszczając salon przed jego planowanym zamknięciem, mimo wiedzy jak ważne jest dla pracodawcy przestrzeganie czasu otwierania i zamykania salonu, a także z pominięciem, iż powódka wielokrotnie poświadcziała nieprawdę w ewidencji czasu pracy, co w efekcie doprowadziło do błędnego uznania, iż powódka nie naruszyła swych podstawowych obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji pracodawca bezpodstawnie rozwiązał z nią stosunek pracy;

2 naruszenie przepisów postępowania – art. 128 w związku z art. 133 § 2a k.p.c., poprzez nie doręczenie stronie pozwanej pisma procesowego powódki z dnia 10 lipca 2013 r., przez co strona pozwana nie miała możliwości

odniesienia się do twierdzeń i dowodów tam wskazanych, co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia zasady kontrydiktoryjności postępowania cywilnego;

3 błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt. 1 kodeksu pracy i niewłaściwe uznanie, że działanie powódki polegające na nieprzestrzeganiu ustalonego czasu pracy i braku dbałości o dobro zakładu, w szczególności zamykanie salonu sprzedaży, w którym pracowała powódka przed ustalonym czasem zamknięcia salonu nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy powódka naraziła pracodawcę na szkodę majątkową w postaci konieczności zapłaty kary umownej wynikającej z umowy najmu, a także utraty potencjalnych klientów, naraziła pracodawcę na utratę zaufania klientów oraz fałszowała listę obecności, co w konsekwencji doprowadziło do nieuzasadnionego niezastosowania normy art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. do niniejszej sprawy;

Podnosząc te zarzuty apelująca wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie punktów 1,3 i 4, poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje według norm prawem przepisanych.

Względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

W uzasadnieniu skargi apelacyjnej pozwana spółka podkreślała, że bezspornym pozostawało, iż salon, gdzie pracowała powódka został przez nią zamknięty w dniach 6 i 12.03.2013 r. już o godzinie 2045, zamiast o 2100.

Nadto w sprawie zostało też wykazane, że pracodawca nie podjął decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką po pierwszym takim zdarzeniu, gdzie już wcześniej powódka dopuszczała się naruszeń w zakresie przestrzegania godzin pracy (i godzin otwarcia salonu).

Pracodawca natomiast dowiedziawszy się o takich naruszeniach przeprowadzał z nią rozmowy za pośrednictwem jej przełożonych i uczulał na konieczność przestrzegania godzin.

Dalej apelująca podniosła, że powódka w zeznaniach nie wyjaśniła przyczyny zamknięcia salonu wskazała natomiast, iż „mogło tak być, że miałam nagłą potrzebę wyjścia do toalety” oraz że „może z przyzwyczajenia wpisywała godzinę 2100 jako godzinę zakończenia pracy”.

Natomiast w ocenie pozwanej potrzeba wyjścia do toalety nie może uzasadniać całkowitego zamknięcia sklepu. Powódka zgodnie z obowiązującymi u pozwanej procedurami powinna zamknąć i wywiesić kartkę „zaraz wracam”, a wówczas osoby zainteresowane usługami sklepy mają informację, iż jest on czynny. Powódka nie wywiesiła tej kartki, a nadto potwierdziła na liście obecności nieprawdę, wskazując godzinę zakończenia pracy - 2100 zamiast 2045.

W okolicznościach niniejszej sprawy w ocenie apelującej, samowolne opuszczenie miejsca pracy przez powódkę przed upływem godzin otwarcia salonu powinny być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż dla pracodawcy bardzo ważnym było, by salon był otwierany i zamykany w godzinach otwarcia centrum (z uwagi na ryzyko nałożenia kar umownych za naruszenie tych godzin, a także z uwagi na wiarygodność pracodawcy w oczach klientów).

Istotnym też zdaniem apelującej było, iż w grę wchodziły powtarzające się przypadki zamykania sklepu przed upływem ustalonych godzin jego otwarcia. Nadto istotnym było, że powódka swobodnie poświadczala nieprawdę w ewidencji czasu pracy i nie przykładala kompletnie wagi do wypełnienia ewidencji czasu pracy.

Wreszcie skarżąca akcentowała, że bezspornym także było, że wskutek zachowań powódki doszło do zagrożenia interesów pracodawcy, bowiem zamknięcie salonu narażało pozwaną na konieczność zapłaty kary umownej, a także podważało jej wiarygodność w oczach klientów.

Mając powyższe na uwadze – w ocenie pozwanego zachodziły wystarczające podstawy do rozwiązania stosunku pracy z powódką bez zachowania okresy wypowiedzenia, a tym samym zaskarżenie wyroku Sądu Rejonowego stało się konieczne i uzasadnione.

Powódka początkowo wносиła o oddalenie apelacji strony pozwanej.

Sąd Okręgowy w Gliwicach rozpoznając apelację pozwanej uzupełnił postępowanie dowodowe, poprzez uzupełniające przesłuchanie bezpośredniej przełożonej powódki – kierowniczkę salonu – świadka J. K..

Na podstawie tych zeznań Sąd ustalił, że fakt wcześniejszego zamykania salonu został stwierdzony przez ochronę galerii handlowej, przy czym ochroniarz wpisał, że m.in.

6 i 12.03.2013 r. salon (butik) pozwanej już o godz. 2045 był zamknięty, a nie że nastąpiła tu przerwa w pracy tego butiku. Nadto świadek wyjaśniała, że w przypadku przerwy nie zamyka się rolet butiku na kłódkę i nie gasi się światła, wobec czego pracownicy ochrony mogą bez problemu stwierdzić, kiedy dochodzi do przerwy w pracy butiku, a kiedy do jego zamknięcia.

Ustalono też, że przed zdarzeniami, które spowodowały rozwiązanie z powódką umowy o pracę były z nią przeprowadzone rozmowy dyscyplinujące, w których zwracano jej uwagę na konieczność przestrzegania godzin czasu pracy i wyjaśniono, dlaczego to jest ważne dla interesów pracodawcy.

(dowód: zeznanie świadka J. K. – nagranie od 2 minuty i 51 sekundy do 14 minuty i 46 sekundy).

Na tym etapie postępowania strony podjęły próbę pertraktacji ugodowych.

Ostatecznie strony oświadczyły, iż chcą ugodowo zakończyć spór.

W ramach tej ugody pozwana cofnęła swoje oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., a powódka wyraziła zgodę na cofnięcie tego oświadczenia woli.

Nadto strony zgodnie oświadczyły, iż łącząca je umowa o pracę uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron z dniem 25 marca 2013 r.

Wreszcie pozwana zobowiązała się wypłacić powódce kwotę 500 zł tytułem odszkodowania oraz wydać powódce nowe świadectwo pracy o treści zgodnej z zawartą ugodą sądową.

Jednocześnie strony oświadczyły, że niniejsza ugoda wyczerpuje wszystkie roszczenia wynikające z wniesionego w niniejszej sprawie powództwa.

Sąd Odwoławczy uznał, że powyższa ugoda nie narusza słusznego interesu powódki jako pracownika oraz nie jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, jak i z prawem.

Wobec zawarcia przez strony ugody sądowej, Sąd II instancji na mocy art. 386 § 3 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok w punktach 1, 3 oraz 4 i umorzył postępowanie w niniejszej sprawie.

SSR (del.) Grażyna Łazowska SSO Jolanta Łanowy SSO Maria Pierzycka-Pająk (spr.)

Z/

1 sprawa niekasacyjna,

2 odnotować w rep.,

3 akta zwrócić do Sądu Rejonowego

w G..

G., 21.02.2014 r.

SSO M. P.-Pająk