

## UZASADNIENIE

W dniu 5 grudnia 2016 r. K. S. (1) złożył w Sądzie pracy pozew skierowany przeciwko (...) w W., w którym wniósł o przywrócenie do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, ewentualnie o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu. Powód wniósł również o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podniósł, że oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest wadliwe, ponieważ pracodawca uchybił terminowi określonemu w art. 52 § 2 k.p. Ponadto powód nie naruszył w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych.

W odpowiedzi na pozew pozwany, (...) z siedzibą w W., wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego, w tym opłaty od pełnomocnictwa.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wywodził, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem były uchybienia związane z ewidencją czasu pracy (np. deklarowanie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w czasie, kiedy powód faktycznie pracy nie świadczył).

Na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2018 r. powód zmodyfikował powództwo w ten sposób, że wniósł o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz odszkodowania w wysokości 9072 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia następującego po dniu doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty. Wniósł również o zasądzenie kosztów postępowania zgodnie ze spisem kosztów.

Pozwany wnosił o oddalenie zmodyfikowanego powództwa.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

K. S. (1) był zatrudniony w (...) w W. w okresie od dnia 21 lipca 2008 r. do dnia 30 kwietnia 2009 r. na podstawie kolejno zawieranych czasowych umów o pracę, a od dnia 1 maja 2009 r. – na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, ostatnio na stanowisku starszego specjalisty w Wydziale (...) w Biurze Powiatowym W. Z. z/s w W. (umowy: k. 2,20, 28 akt osobowych część B, świadectwo pracy – a/o cz. C)

Do obowiązków K. S. (1) na zajmowanym stanowisku należało m.in. prowadzenie spraw związanych z przyznawaniem pomocy finansowej w ramach: płatności do gruntów rolnych, płatności cukrowej, Programu (...) (z wyjątkiem zadań delegowanych innym podmiotom), wsparcia krajowego w latach 2014-2020 w zakresie zadań będących w wyłącznej obsłudze Agencji, udzielonego na podstawie stosownych przepisów prawa, programu rekompensat wypłacanych za nieprzerwalne neutrzymywanie zwierząt objętych programem bioasekuracji, prowadzenie spraw związanych z ewidencją producentów oraz Rejestracją Zwierząt. Pracownik był także odpowiedzialny za udzielanie informacji w zakresie działalności Agencji, przygotowywanie raportów na potrzeby monitoringu rzeczowego i sprawozdawczości w ramach płatności do gruntów rolnych oraz pozostałych płatności realizowanych w biurze powiatowym i współpraca w tym zakresie z oddziałem regionalnym, prowadzenie postępowania dowodowego z jednostkami certyfikującymi rolnictwo ekologiczne, o którym mowa w przepisach o rolnictwie ekologicznym, rozpatrywanie informacji o nieprawidłowościach, przekazywanie informacji o nieprawidłowościach do (...), a w razie potrzeby przygotowanie zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa lub wykroczenia do organów ścigania, wykonywanie czynności związanych z przyjmowaniem oraz rozdysponowaniem korespondencji wpływającej i wypływającej z biura powiatowego. Pracodawca sformułował również szereg dodatkowych obowiązków K. S. (1), do których należało np. prowadzenie i przechowywanie teczki aktowej sprawy, realizacja czynności związanych z przeprowadzeniem kontroli administracyjnej, bieżąca kontrola zgodności dokumentów, podejmowanie działań

mających na celu wyjaśnianie powstałych sprzeczności, podejmowanie działań mających na celu wyjaśnienie i skorygowanie błędów itp. (zakres obowiązków k. 69 a/o B)

Dyrektorem (...) Oddziału (...) od 4 stycznia 2016 r. był M. P., a od 13 stycznia 2016 r. - B. K., kierownikiem Biura Powiatowego był w okresie od dnia 5 lutego 2016 r. do 9 września 2016 r. S. S. (1), którego od dnia 10 września 2016 r. zastąpił L. K.. Funkcję p.o. naczelnika Wydziału (...) pełnił od 20 sierpnia 2012 r. M. B. (1) (sprawozdanie z kontroli k. 29-35, zeznania świadków: B. K. k. 147 – 148 CD k. 150, L. K. k. 240 – 241, CD k.243)

W pozwanej Agencji obowiązywał Regulamin Pracy, który określał organizację i porządek w procesie pracy oraz prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Od pracowników wymagano przede wszystkim wykorzystywania czasu pracy w pełni na czynności wynikające ze stosunku pracy, wykonywania z należytą starannością poleceń przełożonego, rzetelnego i efektywnego wykonywanie powierzonych prac, przestrzegania obowiązującego czasu pracy (§ 5 ust. 1). Zgodnie z art. 24 ust. 2 Regulaminu, pracownik był zobowiązany do zgłoszenia każdorazowo zamiaru opuszczenia miejsca pracy bezpośrednio przełożonemu i dokonania odpowiedniego wpisu w zeszycie Księga Wyjść, podając godzinę wyjścia, przewidywaną godzinę powrotu oraz cel wyjścia. Pracownicy stosowali się powyższych regulacji (Regulamin Pracy k. 61-66, rejestr wyjść k. 48-60)

Nadzór nad organizacją i czasem pracy podległych pracowników miał przede wszystkim naczelnik i kierownik Biura (zeznania świadków: A. P. k. 145-147 CD k. 150, B. K. k. 147 – 148 CD k. 150, J. P. (1) k. 164 – 165 CD k. 169, J. Z. k. 165 – 166 CD k. 169, L. K. k. 240 – 241 CD k.243, zeznania powoda k. 241 – 242 CD k. 243)

K. S. (1) świadczył pracę przeważnie od godz. 7:30 do 15:30 (zeznania powoda k. 241 – 242 CD k. 243)

Zdarzało się, że pracownicy Agencji świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych, szczególnie w okresach kiedy pojawiały się zaległości. Praca w nadgodzinach odbywała się od godz. 6:00 do 7:30 i od 15:30 do 17:00, a także w soboty. Podstawą tego rodzaju w pracy było pisemne polecenie służbowe, które zawierało określone zadania do wykonania oraz datę. Powyższe następnie było potwierdzane przez pracownika w zakresie wskazania ram czasowych i ilości przepracowanych godzin pracy. Miały również miejsce sytuacje, kiedy pracownicy byli proszeni o przyjęcie wcześniej lub pozostanie w pracy dłużej i nie zawsze było to odnotowywane w ewidencji. W okresach wzmożonej pracy z powodu istniejących zaległości i upływu terminów, zalecano powstrzymanie się od generowania nadgodzin. Mimo tego, pracownicy w celu zapewnienia ciągłości działania biura zostawali po godzinach, za wiedzą i aprobatą swoich przełożonych i świadczyli pracę w zakresie przekraczającym 8 godzin na dobę i 40 godzin w tygodniu. Kierownictwo biura (naczelnik M. B. (1), kierownik S. S. (2)) powołując się na dokonane ustalenia z D. Kadr, co do zachowania doby pracowniczej, polecało wpisywanie na poleceniach pracy ram godzinowych np. 7:30 – 15:30. Tego rodzaju praktyka była głównie stosowana w przypadku, kiedy zlecono pracę na pierwszą zmianę w sobotę pracownikom, którzy pracowali poprzedniego dnia do godz. 22:00, w konsekwencji czego na poleceniach pracy w sobotę oznaczano czas pracy 9:30 – 17:30. (ewidencja obecności k. 88 a/o B, polecenia wykonywania pracy w nadgodzinach k. 40-44, zestawienie godzin nadliczbowych k. 37, zestawienie czasu pracy k. 38 – 39, protokół kontroli k. 29 – 35, zeznania świadków: A. P. k. 145-147 CD k. 150, S. M. k. 147 CD k. 150, B. K. k. 147 – 148 CD k. 150, J. P. (1) k. 164 – 165 CD k. 169, J. Z. k. 165 – 166 CD k. 169, Z. C. k. 166 – 167 CD k. 169, zeznania powoda k. 241 – 242 CD k. 243)

Zgodnie z ustnym porozumieniem kierownictwa biura i pracowników, część nadgodzin wpisywano do osobnego zeszytu, który był prowadzony tylko na wewnętrzne potrzeby wydziału, niezależnie od ewidencji wyjść (ewidencja k. 48 – 60, zeznania świadka A. P. k. 145-147 CD k. 150, zeznania powoda k. 241 – 242 CD k. 243)

W ramach rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych istniała możliwość ich odbioru w postaci czasu wolnego, jak również uzyskania za nie zapłaty. Za pracę w sobotę przysługiwał dzień wolny. Ostateczna decyzja o sposobie rozliczenia nadgodzin leżała w gestii kierownictwa biura, a jej podstawą był każdorazowo złożony przez pracownika wniosek o odbiór nadgodzin. Miały miejsce przypadki opóźnienia w wypłacaniu należnego pracownikom wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (zeznania świadków: A. P. k. 145-147 CD k. 150, zeznania powoda k. 241 – 242 CD k. 243)

W przypadku świadczenia pracy w soboty, należało również poinformować o tym agencję ochrony, wskazując godziny wejścia i wyjścia z budynku. Odpowiednie kody dostępu do wyłączania i aktywowania alarmu były od końca 2015 r. w posiadaniu pracowników funkcyjnych. K. S. (1) ani szeregowi pracownicy takiej możliwości nie mieli i kończyli pracę na polecenie przełożonego, opuszczali biuro, które następnie pracownik funkcyjny zabezpieczał kodem. (raport systemu monitorowania k. 97 - 104, pismo z dn. 2.10.2015 r. k. 157, zeznania świadków: A. P. k. 145-147 CD k. 150, S. M. k. 147 CD k. 150, B. K. k. 147 - 148 CD k. 150, J. P. (1) k. 164 - 165 CD k. 169, Z. C. k. 166 - 167 CD k. 169, T. J. k. 167 - 168 CD k. 169)

Z uwagi na rozpisywanie przepracowanych godzin nadliczbowych na dni i godziny, kiedy faktycznie pracownik pracy nie wykonywał, dochodziło do sytuacji, w której wydruk z systemu alarmowego wskazywał godzinę opuszczenia przez pracowników biura i aktywacji przez przełożonego alarmu podczas, gdy pracownicy rozpisywali swój czas pracy zgodnie z wymogami Działu Kadr dla zachowania doby pracowniczej, np. do godz. 16:00 tak, co w konsekwencji mogło powodować wrażenie, że pracownicy poświadczają nieprawdę w swoich raportach o czasie ich pracy. Taka sytuacja miała miejsce np. w związku z pracą K. S. (2) w soboty 5 i 12 marca 2016 r. (ewidencja obecności k. 88 a/o B, wydruk z systemu komputerowego k. 114v, zeznania świadków: zeznania świadków: A. P. k. 145-147 CD k. 150, S. M. k. 147 CD k. 150, Z. C. k. 166 - 167 CD k. 169, zeznania powoda k. 241 - 242 CD k. 243)

Pracę w biurach Agencji wykonywano z wykorzystaniem różnych systemów informatycznych, np. R., S., czy A., który ułatwiał kompleksową obsługę. Wykonywane przez pracowników biura zadania nie zawsze wymagały logowania się do aplikacji. Zdarzały się dni, kiedy K. S. (1) wykonywał pracę w ogóle nie logując się do systemu. (zeznania świadków: J. Z. k. 165 - 166 CD k. 169, J. P. (2) k. 166 CD k. 169, L. K. k. 240 - 241 CD k. 243, zeznania powoda k. 241 - 242 CD k. 243)

W ramach Kampanii 2016 do BP W. Z. wpłynęło 8.479 wniosków w ramach płatności bezpośredniej. Ze względu na problemy z terminowym wprowadzaniem wniosków do systemu informatycznego, dyrekcja Mazowieckiego OR podjęła decyzję o przekazaniu 5.365 (63,3 %) wniosków do obsługi przez inne biura w województwie mazowieckim, np. przez biuro w S., Ż.. Zakres tematyczny przekazywanych wniosków obejmował głównie sprawy obszarowe oraz o niekorzystnych warunkach, a sposób ich procedowania obejmował zarejestrowanie, wprowadzenie złożonego wniosku do systemu, kontrolę administracyjną, naliczenie, zatwierdzenie naliczenia, a potem wydanie i podpisanie decyzji. Sprawy w biurze W. Z. cechowały się znacznym stopniem skomplikowania, był też większy odsetek odwołań do decyzji niż w okolicznych biurach. Pracownicy innych biur wspomagali biuro W. Z. także w wykonywaniu innego rodzaju zadań, jak archiwizacji dokumentów. Z czasem zaległości zostały nadrobione, a z pomocy pracowników inny biur korzystano jedynie przy obrysowywaniu działek w sprawach z 2017 r. (sprawozdanie z załącznikami k. 29-39, zeznania świadków: J. P. (1) k. 164 - 165 CD k. 169, J. Z. k. 165 - 166 CD k. 169, J. P. (2) k. 166 CD k. 169, M. B. (2) k. 239 - 240 CD k. 243, R. S. k. 240 CD k. 243, L. K. k. 240 - 241 CD k. 243)

W dniu 22 lipca 2016 r. w siedzibie BP W. Z. z/s w W. odbyło się spotkanie części kierownictwa Oddziału (...) z zastępcą kierownika Biura Powiatowego oraz obecnymi tego dnia pracownikami, którego przedmiotem była kwestia nieterminowej realizacji zadań realizowanych przez Biuro zarówno z Kampanii 2015, jak i Kampanii 2016. Omówiony został problem nieutożsamiania się pracowników Biura z pozwaną (...), co skutkuje przekazywaniem beneficjentom informacji stawiających Agencję w niekorzystnym świetle. Prowadzący uznali, iż problematyczną jest słaba wydajność pracy, która skutkuje naruszeniem wyznaczonych terminów obsługi wniosków, czemu sprzyja także duża absencja pracowników. Dyrektor K. M. wyznaczył zebranych pracownikom termin zakończenia obsługi wniosków z Kampanii 2015 r. do końca lipca 2016 r. oraz polecił jak najszybsze przeprowadzenie kontroli kompletności wniosków z Kampanii 2016. Stanowisko pracowników opierało się na potwierdzeniu, że swoje obowiązki wykonują oni z należytą starannością, a przyczyn tego stanu rzeczy należy upatrywać w brakach kadrowych. Ostatecznie wprowadzono obowiązek wysyłania raportów dziennych przez pracowników oraz wskazano na konieczność zawieszenia odbioru wypracowanych nadgodzin i udzielania urlopów do końca lipca 2016 r. oraz zwrócono uwagę, aby na poleceniach wykonania pracy w nadgodzinach były wpisane godziny rzeczywistego świadczenia pracy. Pracownicy odpierali

zarzuty wskazując, iż swoje obowiązki wykonują z należytą sumiennnością, a przyczyny zaległości należy szukać w brakach kadrowych (protokół z dn. 22.07.2016 r. k. 45-46, lista obecności pracowników k. 47)

W dniach 26 – 30 września 2016 r. miała miejsce doraźna kontrola w Biurze Powiatowym (...) W. Z. z/s w W., którą przeprowadzili pracownicy Departamentu (...) (S. M., Z. C.). Kontrolą objęto okres od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia 23 września 2016 r. Przedmiotem kontroli było zbadanie okoliczności opisanych w piśmie pracowników (...) W. Z. z dnia 13 września 2016 r. znak: (...), w którym m.in. złożono skargę na niewypłacanie przez (...) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W związku z prowadzonymi czynnościami kontrolnymi, kontrolerzy nie przeprowadzali rozmów z pracownikami. Sprawozdanie z kontroli zostało przekazane Dyrektorowi (...) w dniu 26 października 2016 r. (sprawozdanie z kontroli z załącznikami k. 28 – 39, zeznania świadków: S. M. k. 147 CD k. 150, Z. C. k. 166 – 167 CD k. 169)

Dyrekcja MOR nie podjęła prób wyjaśnienia z pracownikami zaistniałej sytuacji i przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu umów o pracę z grupą pracowników kierowała się tylko wynikami ww. kontroli. Dyrektor zleciła pracownikom Kadr dokonanie analizy czasu pracy pracowników Biura, natomiast przy zapoznawaniu się z jej wynikami nie miała wiedzy, czy analizy dokonano z uwzględnieniem godzin otwarcia Biura, czy tylko godziny uzbrajania alarmu (zeznania świadka B. K. k. 147 – 148 CD k. 150)

Oświadczeniem z dnia 4 listopada 2016 r., doręczonym K. S. (1) w dniu 21 listopada 2016 r., (...) rozwiązała umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, wyrażających się w:

- 1) samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy,
- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) umyślnym działaniu na szkodę Agencji,
- 3) wykonywaniu w czasie pracy prac nie związanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy.

W zakresie 1 i 2 przyczyny pracodawca wskazał dni: 27 lutego, 9 marca, 10 marca, 11 marca, 25 czerwca 2016 r. uznając, że w tych dniach K. S. (1) samowolnie opuścił stanowisko pracy przed spodziewaną godziną jej zakończenia, o czym miał świadczyć brak wpisu w Ewidencji wyjść w godzinach służbowych, porównanie godzin pracy w godzinach nadliczbowych z danymi uzyskanymi z systemu monitorowania alarmu biura godzinami wyłączenia i włączenia alarmu, z którego wynikało, iż system alarmowy tego dnia został włączony we wskazanych dniach kolejno o godz.: 14:03, 15:35, 15:40, 15:34, 13:45, podczas gdy pracownik miał w tych dniach polecenie pracy w godzinach nadliczbowych odpowiednio do godz.: 15:30, 16:00, 16:00, 16:00, 14:00, przy czym pracownik złożył oświadczenie, że w ww. dniu pracował w godzinach nadliczbowych określonych w poleceniu, za co pracodawca udzielił powodowi czasu wolnego. Powyższe w ocenie pracodawcy stanowiło celowe wprowadzenie pracodawcy w błąd, co należało zakwalifikować jako umyślne działanie na szkodę Agencji. Ponadto pracodawca zarzucił K. S. (1) uchylanie w dniu 27 lutego 2016 r., od wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przeznaczonych na pracę w celu obsługi sprawa za rok 2015, która wymagała pracy w systemie (...)/ (...), co stwierdziła na podstawie braku logowania się pracownika w tych dniach do systemów (...)/ (...) (oświadczenie z dn. 4.11.2016 r. k. 77 a/o B, zeznania świadków: A. P. k. 145-147 CD k. 150, B. K. k. 147 – 148 CD k. 150)

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto K. S. (1), liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.024 zł (zaświadczenie k. 72)

**Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przywołanych dowodów** w tym z akt osobowych powoda, dokumentów oraz kopii dokumentów, których prawdziwości ani zgodności z oryginałami nie kwestionowała żadna ze stron i Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich z urzędu, dlatego wraz z pozostałym materiałem

dowodowym (zeznaniami świadków w niniejszej sprawie), w którym znajdują potwierdzenie stanowią odpowiednią podstawę do ustalenia faktów niezbędnych celem rozstrzygnięcia sporu.

Ustalen stan faktycznego Sąd dokonał również na podstawie zeznań świadków: A. P. (k. 145-147 CD k. 150), S. M. (k. 147 CD k. 150), B. K. (k. 147 – 148 CD k. 150), J. P. (1) (k. 164 – 165 CD k. 169), J. Z. (k. 165 – 166 CD k. 169), J. P. (2) (k. 166 CD k. 169), Z. C. (k. 166 – 167 CD k. 169), T. J. (k. 167 – 168 CD k. 169), M. B. (2) (k. 239 – 240 CD k. 243), R. S. (k. 240 CD k. 243) , L. K. (k. 240 – 241 CD k.243) oraz zeznań powoda k. 241 – 242 CD k. 243

Sąd uznał zeznania świadków za wiarygodne, w szczególności w odniesieniu do ich relacji na temat istniejących u pozwanego zwyczajów w związku z pracą w godzinach nadliczbowych, gdyż znajdują one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Znamiennym jest, iż świadkowie zgodnie potwierdzili, że praktyka świadczenia przez pracowników pracy w ramach polecenia pracy w godzinach nadliczbowych miała miejsce za wiedzą i akceptacją przełożonych oraz osób zajmujących się u pozwanej sprawami pracowniczymi. Również w pozostały zakresie zeznania świadków zasadniczo nie zawierają sprzeczności, a niewielkie różnice w ich treści są konsekwencją odmiennej perspektywy, z jakiej świadkowie obserwowali zdarzenia istotne dla niniejszej sprawy.

W odniesieniu do zeznań świadków S. M. i Z. C. wskazać należy, że co do okoliczności przeprowadzenia w Biurze pozwanej kontroli są one wiarygodne, jako że korespondują one z treścią dołączonych do akt dokumentów. Świadkowie ci nie mieli przy tym wiedzy o tym, jak w praktyce wyglądała kwestia zlecenia pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych ani o zasadach odbioru nadgodzin, gdyż opierali się oni wyłącznie o dokumenty i analizę systemu alarmowego, nie odbierając żadnych wyjaśnień od pracowników. Wobec powyższego uznać należało, że formułowane przez nich wnioski odnośnie nieprawidłowości w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych i zasad odbioru dni wolnych są oparte o niepełny materiał i nie mogą być uznane za wiążące dla Sądu.

Sąd zasadniczo dał wiarę zeznaniom świadka B. K., przede wszystkim w zakresie, w jakim były spójne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Jednakże w ocenie Sądu należało podejść do przekazanych przez tego świadka treści z pewną ostrożnością, bowiem, jako osoba, która sama zdecydowała o rozwiązaniu umowy z wieloma pracownikami, w tym z K. S. (1), miała bezpośredni interes w tym, aby sprawa niniejsza zakończyła się pozytywnie dla strony pozwanej.

W niniejszym postępowaniu Sąd odebrał depozycje również od świadka T. J., M. B. (2), R. S. uznając je za wiarygodne, jednakże ze względu na ich lakoniczność – Sąd wykorzystał je w mniejszym stopniu w konstruowaniu stanu faktycznego sprawy.

Oceniając natomiast zeznania powoda na tle zebranego materiału dowodowego, należy w ocenie Sądu przyznać im walor wiarygodności w pełnym zakresie, gdyż w ocenie Sądu uzyskane od niego informacje były spójne, konkretne i zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie, jak również należy uznać je za miarodajne w zakresie udowodnienia wadliwości rozwiązania z nim stosunku pracy.

Niecelowe byłoby przy tym przesłuchiwanie świadka K. S. (3) i P. F. na okoliczność informacji co do rozpisywania godzin pracy uzyskiwanych z Kadr przez kierownika biura powiatowego z tego względu, iż okoliczności te były znane już w toku postępowania, ponadto nie miały one wpływu na rozpoznawaną sprawę, tj. ocenę zachowania powoda, gdyż powód nie otrzymywał bezpośrednio od tych świadków poleceń pracy, tylko od swoich przełożonych, ci zaś nie byli zobowiązani do relacjonowania swoich ustaleń z działem kadr.

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

Roszczenia K. S. (1) o odszkodowanie zasługiwało na uwzględnienie.

Stosownie do 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. W przypadku zaś złożenia

przez pracownika odwołania od oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie ocenie Sądu Pracy oświadczenie pracodawcy podlega pod względem formalnym i merytorycznym.

Dla prawidłowego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. konieczne jest spełnienie określonych warunków. Wymagane jest istnienie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę musi nastąpić w terminie 1 miesiąca od dnia powzięcia przez pracodawcę wiadomości o istnieniu przyczyny uzasadniającej takie rozwiązanie, konieczne jest uprzednie zasięgnięcie opinii zakładowej organizacji związkowej, po ustaleniu, że reprezentuje ona interesy pracownika, a w przypadku pracowników szczególnie chronionych przed zwolnieniem uzyskanie zgody właściwego organu, a oświadczenie woli pracodawcy musi być złożone na piśmie, ze wskazaniem przyczyny oraz zawierać pouczenie o prawie i terminie do złożenia odwołania. Nie spełnienie choćby jednego z tych wymogów rodzi po stronie pracownika uprawnienie do dochodzenia na drodze sądowej odszkodowania lub też przywrócenia do pracy.

Domagając się ostatecznie odszkodowania od pozwanego, K. S. (1) kwestionował prawdziwość przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie określonym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz podnosił, że umowa o pracę rozwiązana została po upływie terminu określonego w art. 52 § 2 k.p.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu powoda, iż rozwiązanie z nim umowy o pracę dokonane zostało po upływie terminu określonego w art. 52 § 2 k.p., należy wskazać, że przepis ten stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Podkreślić należy, iż wymóg zachowania miesięcznego terminu od powzięcia wiadomości uzasadniającej rozwiązanie umowy nie oznacza, iż pracodawca nie może skutecznie rozwiązać umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powołaniem się na zdarzenie, które miało miejsce wcześniej niż 1 miesiąc od daty rozwiązania umowy. W orzecznictwie utrwalony jest bowiem pogląd, iż bieg miesięcznego terminu rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę. Wiedzę tę ma uzyskać organ zarządzający pracodawcy. Termin 1 miesiąca nie zawsze jest bowiem liczony od daty zaistnienia okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy w tym trybie. Termin ten rozpoczyna bieg od zakończenia podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o zachowaniu pracownika (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 marca 1998 r. I PKN 5/98 OSNAPiUS 1999/6/201).

Powzięcie wiadomości przez pracodawcę rozumiane jest przy tym jako jej uzyskanie przez organ uprawniony do rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 111/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 4, poz. 122). Jeszcze raz podkreślić zatem trzeba, że artykuł 52 § 2 k.p. wprost wskazuje, że bieg terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika rozpoczyna się od dnia, kiedy pracodawca dowiedział się o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Uregulowanie takie ma mobilizować pracodawcę do szybkiej oceny sytuacji, a jednocześnie usuwać niepewność pracownika co do dalszego zatrudnienia. Omawiany przepis gwarantuje też, że uchybienie obowiązkowi pracowniczym w okresie dalszego zatrudnienia nie zostanie wykorzystania przez pracodawcę w dogodnym dla niego momencie w celu rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym (może jedynie uzasadniać „zwykłe” wypowiedzenie). Przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągnąć wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Podkreślenia wymaga jednak, że czasem stwierdzenie, że wystąpiła okoliczność uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia nie jest sama w sobie wystarczająca do złożenia stosowanego oświadczenia konkretnemu pracownikowi. Konieczne jest także ustalenie, że to właśnie dany pracownik ponosi odpowiedzialność za stwierdzone uchybienie.

Przenosząc te rozważania na okoliczności faktyczne niniejszej sprawy należy wskazać, że przyczyny rozwiązania z powodów umowy o pracę na podstawie art. 52 § 2 pkt 1 k.p. odnosiły się do zdarzeń, które miały miejsce w okresie od lutego do czerwca 2016 r. Podkreślenia wymaga, że pracodawca powziął wiedzę o ewentualnych nieprawidłowościach

w zakresie ewidencjonowania czasu pracy pracowników dopiero po przeprowadzeniu kontroli doraźnej we wrześniu 2016 r., a sprawozdanie z kontroli przekazane zostało dyrektorowi (...) Oddziału (...) w dniu 26 października 2016 r. i od tej daty należy zdaniem Sądu liczyć bieg terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Tym samym rozwiązanie z powodów umowy o pracę w dniu 21 listopada 2016 r. nie zostało dokonane z naruszeniem tego terminu.

Powód wnosząc odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wywodził, że wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny były nieprawdziwe i nie uzasadniały rozwiązania z nim umowy o pracę w przyjętym przez pracodawcę trybie. Rozwiązując umowy o pracę z powodów pracodawca powołał się na ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na samowolnym opuszczaniu stanowiska pracy, nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, umyślnym działaniu na szkodę Agencji oraz wykonywaniu w czasie pracy prac nie związanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy. Nie budzi jednak wątpliwości fakt, iż poza formalnym wskazaniem przyczyn rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. pracodawca ma również obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny (art. 52 § 1 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W niniejszym postępowaniu w ocenie Sądu pozwany nie sprostął temu wymogowi.

Artykuł 52 § 1 kp nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z jego treści oraz wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika, iż nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, musi to być naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych charakteryzuje się także jako czyn bezprawny sprzeczny z powinnościami ciążącymi na pracowniku jako podmiocie stosunku pracy, przy czym istotne jest aby pozostawał on w kolizji z obowiązkami pracownika i to obowiązkami o charakterze prawnym. Pogląd ten znajduje potwierdzenia w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który przyjmuje, iż w rozumieniu art. 52 § 1 k.p. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy m.in. jego działanie lub zaniechanie wykazuje cechy umyślności lub rażącego niedbalstwa. Przy ocenie czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące nieć wpływ na osąd o charakterze zawinienia (wyrok SN z 9 grudnia 1976 r. I PRN 111/76).

Niewątpliwie, zgodnie z treścią 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 (§ 1). Pracownik jest obowiązany w szczególności: przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Nie każde jednak naruszenie przez pracownika obowiązków może być podstawą rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. Podstawą do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w tym trybie jest bowiem wyłącznie takie naruszenie podstawowych obowiązków, które zostało spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarza zagrożenie dla interesów pracodawcy. W pełni aktualne jest stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1976r. (I PRN 74/76), zgodnie z którym „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy między innymi działanie lub zaniechanie pracownika cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo, a przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie pracownika należy zwrócić uwagę na charakter tego zawinienia”. Takie pojmowanie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych powszechnie przyjęte jest w orzecznictwie i poglądach doktryny.

W niniejszym postępowaniu – w odniesieniu do tak sformułowanego stanu faktycznego – należy stwierdzić, że będące przedmiotem niniejszej sprawy rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym zostało zastosowane zbyt pochopnie i niejako na wyrost, zważywszy na wyjątkowy charakter tej instytucji, wobec wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy przyczyn.

Przede wszystkim, biorąc pod uwagę okoliczności niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż nieprawdziwe są stwierdzenia, że powód samowolnie opuścił miejsce pracy. Powód – jak wynika z przeprowadzonego w sprawie materiału dowodowego – przestrzegał obowiązującego go czasu pracy i nie opuszczał pracy bez wiedzy i zgody swojego przełożonego. Dowodu na okoliczność przeciwną nie stanowią niezgodności godzin wpisanych na rozliczeniach nadgodzin a godzinami faktycznie świadczonej pracy. Jak wynika z zeznań świadków rozbieżności te były konsekwencją rozpisywania pracy wykonywanej przez powoda wielokrotnie w nadgodzinach w sposób nieodzwierciedlający liczby przepracowanych godzin w poszczególnych dniach, tak, aby formalnie nie łamać przepisów o dobie pracowniczej. Podkreślenia wymaga, że powód na taki sposób ewidencjonowania czasu pracy faktycznie nie miał wpływu, gdyż zasady te zostały ustalone przez jego przełożonych z działem kadr bez udziału zainteresowanego pracownika. Istotne jest także to, że takie, a nie inne rozpisywanie nadgodzin leżało jedynie w interesie pracodawcy, bowiem unikał on płacenia za nadgodziny za przekroczenie doby pracowniczej wynikającego z pracy zarówno w piątek, jak i sobotę. Trudno zatem byłoby przyjąć, że szeregowy pracownik, jak powód, sam z siebie postanowiłaby właśnie w taki sposób, niezgodnie z rzeczywistością, rozliczać czas pracy. W przekonaniu Sądu, poddanie się pracownika zalecanym przez przełożonych praktykom nie może zatem skutkować negatywnymi konsekwencjami dla niego, tym bardziej, że taki proceder realizował interes nie szeregowych pracowników ale pracodawcy. Rozbieżności w zakresie ewidencjonowania czasu pracy, w szczególności zaś rozpisywania nadgodzin na dni i godziny, kiedy praca faktycznie nie była wykonywana, nie były zatem skutkiem działań samego powoda, tylko jego przełożonych i służb kadrowych. Nie można zatem uznać, że godząc się na taki sposób ewidencjonowania czasu pracy pracownik działał na szkodę Agencji. Zdaniem Sądu wskazana w tym zakresie przyczyna rozwiązania umowy o pracę, nie może się ze zrozumiałych względów ostać. Jest ona niezgodna z prawdą, a decyzja o rozwiązaniu umowy – nieuzasadniona w stopniu rażącym.

Pozwany nie wykazał także w ogóle, aby powód w czasie pracy wykonywał zadania niezwiązane ze stosunkiem pracy. Wnioski takie pracodawca sformułował wyłącznie w oparciu o przekonanie, że skoro pracownik w określonym dniu (27 lutego 2016 r.) nie załogował się do systemów informatycznych, którymi posługiwali się pracownicy pozwanego, to nie świadczył pracy i zajmował się czynnościami z pracą nie związanymi. Wniosek ten był w ocenie Sądu nieuprawniony. Pracownicy pozwanego część obowiązków wykonywali bowiem nie logując się do systemów informatycznych (np. archiwizacja), zaś powód dodatkowo zajmował się obsługą systemów informatycznych, co oznacza, że nie przez cały czas zajmował się procesowaniem wniosków. W efekcie także tę przyczynę rozwiązania umowy o pracę uznać należy za nieudowodnioną i nieuzasadnioną.

Podsumowując należy stwierdzić, iż we wskazanych okolicznościach pozwana nie wykazała zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika, co zgodnie z treścią art. 56 § 1 k.p. czyni powództwo zasadnym. Zgodnie bowiem z treścią art. 56 § 1 i 2 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.

Biorąc pod uwagę całokształt przeprowadzonego postępowania, oraz przywołane wyżej przepisy, Sąd uznał, że roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, tj. za 3 miesiące w kwocie 9072 zł zasługiwało na uwzględnienie. Odsetki ustawowe za opóźnienie zostały zasądzone od dnia następnego po doręczeniu pozwanemu odpisu pozwu, tj. od dnia 29 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty.

Podstawową zasadą dotyczącą kosztów procesu jest wynikająca z art. 98 k.p.c. zasada odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z tym przepisem strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony (art. 98 § 3 k.p.c.). Zgodnie zaś z treścią art. 109 § 1 i 2 k.p.c. roszczenie o zwrot kosztów wygasa, jeśli strona najpóźniej przed zamknięciem rozprawy bezpośrednio poprzedzającej wydanie orzeczenia nie złoży sądowi spisu kosztów albo nie zgłosi wniosku o przyznanie kosztów według norm przepisanych.



Orzekając o wysokości przyznanych stronie kosztów procesu, sąd bierze pod uwagę celowość poniesionych kosztów oraz niezbędność ich poniesienia z uwagi na charakter sprawy. Przy ustalaniu wysokości kosztów poniesionych przez stronę reprezentowaną przez pełnomocnika będącego adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocnika oraz czynności podjęte przez niego w sprawie, a także charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.

Strona powodowa przed zamknięciem rozprawy w dniu 11 kwietnia 2018 r. złożyła spis kosztów obejmujący żądanie zasądzenie zwrot kosztów stawiennictwa pełnomocnika na rozprawy oraz kosztów zastępstwa procesowego, powiększone o wartość podatku VAT.

Mając na uwadze powyższe Sąd przyznał powodowi zwrot kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł zgodnie z § 9 ust 1 pkt 1 oraz z § 9 ust 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015.1804), z uwzględnieniem § 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2016, poz. 1667) oraz zwrot kosztów dojazdu pełnomocnika na rozprawy w kwocie 1420 zł. Nie ulega bowiem wątpliwości, że celowe i niezbędne koszty przejazdu profesjonalnego pełnomocnika strony w celu wzięcia udziału w rozprawie wchodzi w skład kosztów procesu (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2012 r. III PZP 4/12 Biul.SN 2012/6/27). Sąd Rejonowy podziela przy tym stanowisko wyrażone w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2011 r. (I CZ 22/11 LEX nr 846544), iż wydatkiem adwokata podlegającym uwzględnieniu przy zwrocie kosztów procesu jest również podróż pełnomocnika w celu wzięcia udziału w rozprawie. Brak było natomiast podstaw do powiększenia przyznanych kosztów zastępstwa prawnego o wartość podatku VAT. Powód był reprezentowany w niniejszej sprawie przez pełnomocnika z wyboru, a nie z urzędu, a tylko w takim przypadku Sąd zobowiązany jest powiększyć koszty zastępstwa procesowego o wartość tego podatku.

Będąc do tego zobligowanym treścią art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc, Sąd nadał wydanemu przez siebie wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. do kwoty 3024 zł.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji.

Zarządzenie: (...).