

Sygn. akt VI P 13/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lipca 2016 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Elżbieta Godlewska

Elżbieta Janina Trusińska

Protokolant stażysta Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 11 lipca 2016 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko (...)w O.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. oddała powództwo,

II. zasądza od J. S. na rzecz (...)w O. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Elżbieta Godlewska SSR Przemysław Chrzanowski Elżbieta Janina Trusińska

Sygn. akt VI P 13/16

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 stycznia 2016 roku (data prezentaty) powód J. S. wniósł odwołanie od wręzonego mu wypowiedzenia umowy o pracę, wskazując, że wypowiedzenie to zawiera nieoparte dowodami zarzuty dotyczące naruszenia dyscypliny pracy. Jako pozwanego powód wskazał swego pracodawcę - (...)w O..

Pismem procesowym z dnia 26 lutego 2016 roku powód sprecyzował swoje powództwo wnosząc o przywrócenie go do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

**(pozew – k. 1, pismo z dnia 26.02.2016r. – k. 40)**

W odpowiedzi na pozew (...)w O. wniosło o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana podniosła, że zarzuty wskazane w treści wypowiedzenia są prawdziwe, powód bowiem nie wykonywał należycie swoich obowiązków pracowniczych.

**(odpowieź na pozew – k. 13 – 14)**

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód J. S. był zatrudniony w pozwanym (...)w O. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2006 roku zawartej na czas nieokreślony.

Ostatnio powód zajmował stanowisko Inspektora (...)w (...). Powód pracował w wymiarze 3/5 etatu. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.603,20 zł brutto.

***(dowód: umowa o pracę z dnia 01.12.2006r. – k. 1 cz. B a/o powoda, zmiana stanowiska pracy – k. 18 cz. B a/o powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 16)***

Dnia 29 grudnia 2015 roku powodowi zostało wręczone oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W treści tego wypowiedzenia pracodawca jako jego przyczynę wskazał na utratę zaufania starosty do powoda jako pracownika samorządowego, z uwagi na nienależyte wykonywanie przez powoda powierzonych mu obowiązków i naruszanie regulaminu pracy poprzez częste samowolne opuszczanie stanowiska pracy w celach niezwiązanych ze sprawami służbowymi oraz cykliczne granie w „pasjansa” w czasie godzin pracy.

***(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 2 – 3 i k. 36 cz. B a/o powoda)***

Powód w trakcie pracy często opuszczał swoje stanowisko pracy i wychodził na zewnątrz budynku, w którym pracował, aby zapalić papierosa. Powód został poproszony o ograniczenie wyjść na papierosa w godzinach pracy, bowiem wyjścia te za każdym razem zajmowały mu dużo czasu. Okrążenie całego budynku, aby dojść do miejsca, gdzie powód palił papierosy, zajmowało mu około 15 minut.

Powód w godzinach pracy również często grał w grę komputerową „pasjans”.

***(dowód: zeznania świadka A. M. – protokół rozprawy z dnia 11.07.2016r. od 00:05:48 do 00:14:15, zeznania świadka P. R. - protokół rozprawy z dnia 11.07.2016r. od 00:14:32 do 00:28:24, zdjęcie – k. 48)***

Powodowi, tak jak każdemu innemu pracownikowi pozwanego, przysługiwała 15-minutowa przerwa w pracy wliczana do czasu pracy (§ 16 ust. 11 regulaminu pracy)

Zgodnie z § 28 regulaminu pracy funkcjonującego u pozwanego opuszczenie stanowiska pracy lub urzędu w czasie pracy wymaga uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego. Jednocześnie pracodawca zastrzegł w regulaminie pracy, że pracownikom zabrania się opuszczania w czasie pracy miejsca pracy bez zgody bezpośredniego przełożonego (§ 36 pkt 3 regulaminu pracy). Pracodawca dodał również, że pracownikom zabrania się palenia tytoniu na terenie urzędu, z wyjątkiem miejsca do tego przeznaczonego (§ 36 pkt 2 regulaminu pracy).

***(dowód: regulamin pracy – k. 17 – 34)***

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych wyżej dowodów z: umowy o pracę z dnia 01.12.2006r. z k. 1 cz. B a/o powoda, dokumentu dotyczącego zmiany stanowiska pracy powoda z k. 18 cz. B a/o powoda, zaświadczenia o wynagrodzeniu z k. 16, wypowiedzenia umowy o pracę z k. 2 – 3 i k. 36 cz. B a/o powoda, regulaminu pracy z k. 17 – 34 oraz zdjęcia z k. 48.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków A. M. i P. R. oraz na zeznaniach powoda złożonych na rozprawie, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka A. M. (protokół rozprawy z dnia 11.07.2016r. od 00:05:48 do 00:14:15) oraz zeznania świadka P. R. (protokół rozprawy z dnia 11.07.2016r. od 00:14:32 do 00:28:24), zeznania te bowiem wzajemnie się potwierdzają i są ze sobą spójne, również zdjęcie z k. 48 akt sprawy potwierdza zeznania obu świadków. Sąd miał na uwadze, iż z zeznań świadka A. M. wynika wprost, iż przeprowadził on z powodem rozmowę,

w której zwrócił mu uwagę na ograniczenie palenia papierosów ze względów zdrowotnych, ale również wskazał on powodowi, aby powód ograniczył wyjścia z budynku w celu palenia papierosów, bowiem przebywa on wówczas w ostentacyjny sposób poza miejscem pracy. Z zeznań tych wynika więc, że powodowi była zwracana uwaga co do jego wyjść na papierosa. Z kolei z zeznań świadka P. R. wynika, że powód często robił przerwy w pracy na papierosa, czy na grę w „pasjansa”, świadek wskazuje bowiem, iż wiadomość taką miał od innych współpracowników powoda.

Odnośnie z kolei zeznań powoda J. S. (protokół rozprawy z dnia 11.07.2016r. od 00:28:42 do 00:39:40) Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim powód twierdzi, że miał włączoną grę „pasjansa” jedynie dlatego, że ma ona zielone tło. W ocenie Sądu takie twierdzenie nie zasługuje na wiarę, bowiem powód, aby zapewnić sobie zielone tło mógł przecież zainstalować sobie chociażby zieloną tapetę na pulpicie, czego jednak nie zrobił, zaś otwieranie w godzinach pracy gry „pasjansa” świadczy w ocenie Sądu o tym, iż powód w tę grę podczas pracy grał. Sąd nie uznał również za wiarygodne zeznań powoda w zakresie, w jakim twierdzi on, iż „pasjansa” uruchamiał w ramach swojej przerwy w pracy, aby oderwać się od monotonii sprawdzanych dokumentów, co miało go ustrzec od popełnienia błędów przy sprawdzaniu tych dokumentów; Sąd miał bowiem na uwadze, iż przerwa w pracy w przypadku powoda wynosiła 15 minut, zgodnie z regulaminem pracy, zaś z zeznań świadka P. R. wynika, że powód grał w „pasjansa” przez dłuższy czas. Świadek bowiem wprost wskazał, że to trwało dłuższy czas, zaś sam świadek przebywał wówczas około pół godziny w pobliżu miejsca pracy powoda i mógł go obserwować. Stąd Sąd ustalił, że powód spędzał na grze w „pasjansa” więcej czasu niż 15 minut przerwy, które przysługiwało mu z regulaminu pracy.

Sąd nie oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego w niniejszej sprawie na dokumencie oceny pracy powoda z k. 4, Sąd miał bowiem na uwadze, iż ocena ta została sporządzona dnia 10 stycznia 2014 roku, a więc na ponad rok przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia, tym samym więc nie może ona stanowić podstawy do poczynienia ustaleń co do zachowania powoda wskazanego w przyczynach wypowiedzenia. Odnośnie z kolei do nagrody uznaniowej przyznanej powodowi (k. 41) Sąd miał na uwadze, iż przyznanie mu tej nagrody nie miało wpływu na ustalenia co do częstego wychodzenia powoda na papierosa, czy też co do jego grania na komputerze w godzinach pracy.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o przywrócenie go do pracy. Podstawą materialnoprawną dla tego roszczenia jest regulacja z art. 45 § 1 KP, zgodnie z którą 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Z analizy podanej wyżej regulacji wynika, że istnieją dwie przesłanki świadczące o zasadności roszczenia o przywrócenie do pracy. Pierwszą z nich jest przypadek, gdy wypowiedzenie wręczone pracownikowi jest nieuzasadnione, tj. przyczyna w nim wskazana nie jest prawdziwa, albo też nie jest ona wystarczająca aby uzasadnić rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy. Drugą zaś przesłanką jest niezgodność tego wypowiedzenia z odpowiednimi przepisami dotyczącymi takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę. W przedmiotowej sprawie powód oparł swe roszczenie na argumentacji zmierzającej do wykazania, iż w rzeczywistości przyczyna wskazana w treści wypowiedzenia jest pozorna i nieprawdziwa, a tym samym wypowiedzenie to jest nieuzasadnione.

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że pracodawca w treści wypowiedzenia jako jego przyczynę wskazał na utratę zaufania do powoda. Należy przede wszystkim wskazać, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem może być utrata zaufania do pracownika, jednak ta utrata zaufania musi znaleźć oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie może być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 listopada 1997 roku, sygn. akt I PKN 385/97). Zachowanie pracownika, które prowadzi do takiej utraty zaufania przez pracodawcę powinno być również obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione (wyrok SN z dnia 14 października 2004 roku, sygn. akt I PK

697/03, wyrok SN z dnia 19 lutego 2009 roku, sygn. akt II PK 156/09). Nie można również zapominać, że przyczyna wypowiedzenia powinna być wskazana w jego treści w sposób konkretny, co z kolei prowadzi do wniosku, iż nie jest wystarczającym wskazaniem jako przyczyny wypowiedzenia samej utraty zaufania, pracodawca bowiem powinien jeszcze wskazać na zachowanie pracownika, które skutkowało właśnie tą utratą zaufania do niego.

We wręczonym powodowi wypowiedzeniu pracodawca wskazał na dwa zachowania powoda, które zostały uznane przez pracodawcę za nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych przez powoda oraz za naruszanie przez niego regulaminu pracy, a polegające na częstym samowolnym opuszczaniu stanowiska pracy w celach niezwiązanych ze sprawami służbowymi oraz na cyklicznym graniu w „pasjansa” w czasie godzin pracy. Te zachowania miały uzasadniać właśnie utratę zaufania do pracownika.

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że powód rzeczywiście często wychodził na papierosa, co wiązało się z opuszczaniem przez niego stanowiska pracy. W ocenie Sądu nie sposób oczywiście zakazać pracownikowi palenia papierosów w miejscu do tego wyznaczonym, choćby i to miejsce znajdowało się poza budynkiem, którym pracownik świadczy pracę, co w praktyce dość często ma miejsce. Należy jednak zauważyć, że pracownik jest przede wszystkim obowiązany świadczyć pracę w ustalonych godzinach pracy. Stąd też może on palić papierosy, wykorzystując w tym celu przysługującą mu przerwę w pracy. W art. 134 KP ustawodawca wskazał, że pracownikowi pracującemu przynajmniej 6 godzin dziennie przysługuje 15-minutowa przerwa. Powód pracował w wymiarze 3/5 etatu, co daje mniej niż 6 godzin dziennie, jednak w regulaminie pracy funkcjonującym u pozwanego pracodawcy znajduje się zapis gwarantujący mu 15-minutową przerwę w pracy. Wobec powyższego powód powinien wykorzystywać maksymalnie 15 minut dziennie na wszelką aktywność niezwiązaną pracą, w tym palenie papierosów, czy granie w gry komputerowe. Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika jednak, że powód spędzał na paleniu papierosów więcej niż 15 minut dziennie, powód bowiem kilka razy dziennie palił papierosa, zaś droga z jego stanowiska pracy do miejsca przeznaczonego na palenie papierosów zajmowała długo czasu - jednorazowe przejście na papierosa zajmowało 15-20 minut. Tym samym niewątpliwie powód przekraczał przysługującą mu przerwę, jego wychodzenie poza budynek więc należy traktować również jako opuszczanie samowolne stanowiska. Sąd ustalił ponadto, że powód nie miał zgody przełożonego na takie każdorazowe opuszczanie stanowiska w celu wyjścia na papierosa, nie odrabiał on również tych wyjść poprzez pozostawanie w pracy po godzinach.

Ponadto Sąd ustalił również, że powód oprócz palenia papierosów grał w grę komputerową „pasjans”. Należy powtórzyć w tym miejscu, że powód jako pracownik ma prawo wykorzystywać przysługującą mu 15-minutową przerwę w sposób dla siebie odpowiedni. Należy jednak podkreślić, że zarówno granie na komputerze, jak i wyżej wskazane wychodzenie na papierosa musi mieścić się w 15-minutowej przerwie. Jak już zaś wyżej wskazano, samo wychodzenie powoda na papierosa przekraczało już tę przerwę. Z kolei odnośnie grania w „pasjansa” Sąd ustalił, że powód grał w tę grę około pół godziny w dniu, w którym został na tym przyłapany przez wicestarostę.

Z powyższego wynika więc wyraźnie, że zarówno gra w „pasjansa” jak i wychodzenie na papierosa, które to aktywności nie były związane w żaden sposób z pracą powoda, wykraczały czasowo daleko poza 15-minutową przerwę. Tym samym powód swój czas pracy, zamiast poświęcać go na wykonywanie czynności służbowych, wykorzystywał na czynności z pracą niezwiązane. Jednocześnie w regulaminie pracy funkcjonującym w pozwanym (...)w O. widnieje zapis, zgodnie z którym pracownik powinien przestrzegać ustalonego przez pracodawcę czasu pracy oraz porządku pracy ustalonego w urzędzie (§ 8 pkt 2 i 3 regulaminu pracy). Tym samym należy więc uznać, iż zachowanie powoda wyżej stwierdzone i wskazane w treści wypowiedzenia stanowi naruszenie obowiązującego go regulaminu pracy. Niewątpliwie takie zachowanie powoda może również uzasadniać utratę do niego zaufania przez pracodawcę, pracodawca bowiem nie był informowany przez powoda o jego częstych wyjściach poza budynek na papierosa, ani też nie udzielał powodowi jakiegokolwiek zgody na granie w godzinach pracy na komputerze. Powód więc poza wiedzą pracodawcy i bez jego zgody wykorzystywał swój czas pracy na czynności z pracą niezwiązane. Takie jego zachowanie niewątpliwie może uzasadniać utratę zaufania do niego przez pracodawcę. Jednocześnie nie jest wymagane w niniejszej sprawie, aby udowodnić powodowi winę w ramach jego zachowań wskazanych w treści wypowiedzenia, jak bowiem już wyżej wskazano również niezawinione zachowanie pracownika może prowadzić do utraty zaufania. Warto też w tym miejscu wskazać, iż przyczyna wypowiedzenia nie musi być szczególnie doniosła, czy też mieć szczególnej

wagi, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 roku, sygn. akt I PKN 419/97, wyrok SN z dnia 11 stycznia 2011 roku, sygn. akt I PK 152/10).

Reasumując, w ocenie Sądu należy uznać, iż wręczone powodowi dnia 29 grudnia 2015 roku wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione. Roszczenie powoda o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy podlega więc oddaleniu na podstawie ww. przepisów jako niezasadne.

W kwestii zwrotu kosztów zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podst. art. 98 KPC oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800).

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.