

Sygn. akt IV P 102/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Ławnicy: Anna Szalej - John, Zbigniew Mazurak

**Protokolant: Katarzyna Przybylska**

**po rozpoznaniu w dniu 25 kwietnia 2019 r. w Jeleniej Górze**

**sprawy z powództwa M. G. (1)**

**przeciwko (...) w J.**

**o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i odszkodowanie**

- I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa,
- II. w pozostałym zakresie powództwo oddala,
- III. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa,
- IV. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Anna Szalej – John SSR Marta Ładzińska Zbigniew Mazurak

**Sygn. akt IV P 102/18**

## UZASADNIENIE

Powódka M. G. (1) w pozwie złożonym przeciwko (...) w J. domagała się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę oraz o zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej od 01.04.2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku asystenta sekcji Higieny Żywności, Ż. i Przedmiotów Użytku. Miejszem wykonywania pracy była siedziba pracodawcy, jednak powódka wykonywała swoje obowiązki także w terenie.

Powódka wskazywała, że strona pozwana w dniu 21.06.2018 r., wręczonym tego samego dnia, wypowiedziała powódce umowę o pracę, a wskazane przez stronę pozwaną w wypowiedzeniu przyczyny są nieprawdziwe. Powódka podniosła, że nie jest prawdą, aby uchybiła jakimkolwiek obowiązkom odnośnie wykonywanych kontroli, wyjść służbowych związanych z tymi kontrolami oraz sporządzeniu protokołu z dokonanych kontroli.

Strona pozwana, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, w odpowiedzi na pozew (k. 53 i następne) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu potwierdzono fakt zatrudnienia powódki, wskazano zakres przydzielonych jej obowiązków oraz fakt wręczenia jej wypowiedzenia. Zarzucono, że wszystkie przyczyny wskazano w wypowiedzeniu są rzeczywiste, a taki sposób rozwiązywania umowy o pracę z pracownikiem jest zwykłym sposobem i nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, nie musi się charakteryzować znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy, lecz musi jedynie być uzasadnione.

Na rozprawie w dniu 6.11.2018 r. powódka, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, dokonała modyfikacji roszczenia zawartego w pozwie, oświadczając, że cofa żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, wraz ze zrzeczeniem się roszczenia.

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

M. G. (1) była zatrudniona w od dnia 1 kwietnia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku asystenta sekcji Higieny Żywności, Ż. i Przedmiotów Użytku.

M. G. (2) pracowała w systemie jednozmianowym, 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy, w godzinach od 07:05 do 15:05.

**(dowód:** bezsporne)

Do obowiązków M. G. (1) należało m.in. prowadzenie bieżącego nadzoru sanitarnego obiektów, terminowe prowadzenie dokumentacji pokontrolnej w zakresie wystawiania decyzji administracyjnych, decyzji o opłatach, pisanie pism, terminowe rozliczanie się z miesięcznych planów pracy i przedkładania rozliczeń kierownikowi do ostatniego dnia danego miesiąca, prowadzenie na bieżąco rejestru obiektów nadzorowanych, decyzji, upoważnień, postanowień w systemie C., prowadzenie ewidencji protokołów i wykonanych czynności w systemie C., znajomość i przestrzeganie obowiązującego regulaminu pracy i wewnętrznego regulaminu stacji.

**(dowód:** zakres czynności – karta osobowa powódki z dnia 6.03.2014 r.. k. 72 części B akt osobowych powódki)

Miejscem wykonywania pracy była siedziba pracodawcy, jednak powódka przeprowadzając kontrole wykonywała swoje obowiązki także w terenie.

W (...) w J. funkcjonował program komputerowy C., który służył do obsługi czynności związanych z nadzorem sanitarnym obiektów oraz do rejestracji wyjść i powrotów pracowników. Program C. był zakupiony w 2008 roku. Przez rok wszyscy pracownicy pracowali równolegle w programie oraz „na papierze”. Autor programu przyjeżdżał co miesiąc i prowadził szkolenia indywidualne z pracownikami, ponieważ w każdej sekcji odrębnie wdrażał program i pracował z każdym pracownikiem przy jego komputerze. Powódka nie zgłaszała potrzeb dodatkowego szkolenia i żadnych braków programu. Program był wdrażany stopniowo. Najpierw w zakresie modułów dotyczących decyzji, później protokołów, później upoważnień. Szkolenie trwało stopniowo około 5 lat. (...) działał prawidłowo.

**(dowód:** zeznania świadka L. Ś., k – 218v – 222, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej E. C., k – 231v- 234)

Procedura pracy u strony pozwanej wymagała, aby pobrać z programu C. obiekt, do którego pracownik zamierzał się udać. Po wybraniu obiektu pracownik wybierał numer protokołu i upoważnienie. Po wydrukowaniu upoważnienia przedkładał upoważnienie do podpisu kierownicze działu. Kierowniczka działu zapoznawała się z informacją, dokąd pracownik się wybierał, a następnie wyrażała na to zgodę lub nie. W razie wrażeń zgody, podpisywała upoważnienie. Upoważnienie podpisane przez kierowniczkę trafiało do dyrektora do podpisu. Przed każdym wyjściem w teren pracownik miał obowiązek zalogować się i wpisać wyjście, tj. cel wyjścia – obiekt i adres oraz godzinę wyjścia, którą wpisywało się ręcznie. Po powrocie na teren Stacji Sanepid pracownik logował się do systemu i wpisywał godzinę powrotu. W razie przedłużenia się kontroli i niemożności powrotu do Stacji Sanepid w godzinach jej pracy, w dniu następnym w programie C. pracownik miała obowiązek uzupełnić rubrykę „godzina powrotu”, wpisując „bez

powrotu”. Wówczas jako godzina zakończenia automatycznie wyświetlała się godzina 15:05, tj. godzina zakończenia pracy Stacji Sanepid.

**(dowód:** zeznania świadka K. K., k – 90v-93, zeznania świadka A. T., k – 93v – 95, rejestr wyjść służbowych, k – 118-154, zeznania świadka E. P., k – 201v-203, zeznania świadka M. M. (2), k – 203-204, zeznania świadka I. P., k – 204-207v, zeznania świadka Z. R., k – 207 v- 208v, zeznania świadka M. M. (2), k – 203-204, zeznania świadka I. P., k – 204-207v, zeznania świadka Z. R., k – 207 v- 208v, zeznania świadka T. N., k – 214v-216, zeznania świadka L. S., k – 216-217v, zeznania świadka

J. H., k – 217 v- 218v, zeznania świadka L. Ś., k – 218v – 222, przesłuchanie powódki M. G. (1), k – 227v- 231, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej E. C., k – 231v- 234)

Po przeprowadzonej kontroli pracownik miała obowiązek sporządzić protokół i przedstawić go do podpisu osobie kontrolowanej. Protokół z kontroli sporządza się na miejscu, lecz w razie braku przenośnego sprzętu – laptopa, drukarki – możliwe było sporządzenie notatek i sporządzenie protokołu w stacji. Następnie proszono stronę o przyjechanie i podpisanie protokołu, albo udawano się ponownie do obiektu.

Zakończenie kontroli następowało po podpisaniu protokołu kontroli przez osobę kontrolowaną.

**(dowód:** zeznania świadka K. K., k – 90v-93, zeznania świadka A. T., k – 93v – 95, zeznania świadka E. P., k – 201v-203, zeznania świadka M. M. (2), k – 203-204, zeznania świadka I. P., k – 204-207v, zeznania świadka Z. R., k – 207 v- 208v, zeznania świadka T. N., k – 214v-216, zeznania świadka L. S., k – 216-217v, zeznania świadka J. H., k – 217 v- 218v, zeznania świadka L. Ś., k – 218v – 222, przesłuchanie powódki M. G. (1), k – 227v- 231, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej E. C., k – 231v- 234)

Pismem z dnia 21.06.2018 r. (...) rozwiązała z M. G. (1) umowę o pracę na czas nieokreślony, zawartą w dniu 1.04.2010 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego koniec został przewidziany na dzień 30.09.2018 r. Jako przyczyny wypowiedzenia umowy wskazano: nieprzestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, nieprzestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, nieprzestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego oraz finalnie utrata zaufania Państwowego Powiatowego inspektora Sanitarnego w J. do wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych, w tym w szczególności czynności kontrolnych w ramach bieżącego nadzoru sanitarnego.

Na podstawie powyższych przyczyn wskazano następujące okoliczności:

1. Niesumienne i nierzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych, polegające na tym, że w dniach 18.06.2018 r., 19.06.2018 r. i 20.06.2018 r. powódka pobrała upoważnienie do przeprowadzenia kontroli, wpisując jednocześnie do systemu informatycznego C. w pozycji „wyjścia służbowe” godziny 10.00-10.20, następnie przebywała w kontrolowanych obiektach 11.00-12.00. Powódka nie potwierdziła powrotu z kontrolowanych obiektów w rejestrze powrotów, nie sporządziła protokołów z przeprowadzonych w tych dniach kontroli.
2. Niezgodne z prawdą wypełnianie obowiązujących rejestrów i dokumentów, w tym związane z przeprowadzaną przez powódkę kontrolą w dniu 9.04.2018 r. w obiekcie Sklep (...) w J.. W rejestrze wyjść powódka wpisała 12.00, bez powrotu do (...), natomiast w protokole kontroli wpisała czas trwania kontroli 11.00-12.30. Od dnia 9.04.2018 r. protokół kontroli nie jest podpisany przez stronę kontrolowaną, a w systemie C. w pozycji „rejestr protokołów” protokół jest kompletny – co w tej sytuacji jest nieprawdą;
3. Samowolne opuszczenie miejsca pracy w dniach 18.06.2018 r., 19.06.2018 r. i 20.06.2018 r., wynikające z okoliczności wskazanych wyżej;
4. Brak umiejętności pracy w zespole i konfliktowość.

M. G. (1) otrzymała przedmiotowe pismo w dniu 21.06.2018 r.

( **dowód** : kopia pisma z dnia 21.06.2018 r. k. 12-13)

Powódka nie przestrzegała czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, nie przestrzegała regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, nie przestrzegała w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego oraz finalnie utraciła zaufanie Państwowego Powiatowego inspektora Sanitarnego w J..

Powódka wielokrotnie po zakończeniu kontroli w terenie przed godziną 15:05 nie wracała do Stacji Sanepid, lecz jechała do domu. Praktyka taka była powszechnie przyjęta przez wszystkich pracowników Stacji.

Powódka wielokrotnie nie odnotowywała powrotów z kontroli w systemie C. bezpośrednio po powrocie z kontroli, lecz robiła to dopiero pod koniec tygodnia lub pod koniec miesiąca. W szczególności powódka nie odnotowała powrotu z kontroli na teren stacji w dniach 18.06.2018 r., 19.06.2018 r. i 20.06.2018 r.

Powódka w dniach 18.06.2018 r. i 19.06.2018 r. pobrała upoważnienie do przeprowadzenia kontroli, wpisując jednocześnie do systemu informatycznego C. w pozycji „wyjścia służbowe” godziny 10.00-10.20, następnie przebywała w kontrolowanych obiektach około godz. 11.00-12.00. Powódka nie potwierdziła powrotu z kontrolowanych obiektów w rejestrze powrotów, nie sporządziła protokołów z przeprowadzonych w tych dniach kontroli. Nie było możliwe ustalenie przez pracodawcę, czy powódka w tych dniach wróciła na teren Stacji Sanepid po zakończeniu czynności w terenie.

Powódka dnia 18.06.2018 r. kontrolowała obiekt (...) w J. przy placu (...). W rejestrze wyjść służbowych wpisała godzinę 10:21. Powódka nie przeprowadziła kontroli, ponieważ punkt sprzedaży pod tym adresem nie istniał. Powódka nie wpisała powrotu do systemu C.. Nie uzupełniła rubryki „powrót” w następnym dniu.

Powódka dnia 19.06.2018 r. kontrolowała sklep (...) w J. pl. (...). W rejestrze wyjść służbowych wpisała godzinę 10:00. Powódka nie sporządziła protokołu tej kontroli. Powódka nie wpisała powrotu do systemu C.. Nie uzupełniła rubryki „powrót” w następnym dniu.

Powódka w dniach 18.06.2018 r. i 19.06.2018 r. nie powróciła na teren Stacji Sanepid.

(**dowód:** rejestr wyjść służbowych, k – 60-61, rejestr protokołów kontroli, k – 62-66v, kopia notatki służbowej z dnia 20.06.2018 r., k – 67, kopia notatki służbowej z dnia 21.06.2018 r., k – 68, zeznania świadka I. P., k – 204-207v)

W dniu 20.06.2018 r. powódka pojechała na kontrolę do sklepu spożywczego w J. przy ul. (...). W rejestrze wyjść wpisała godzinę 10:14. Powódka przeprowadziła kontrolę w godzinach 11.00-12.10. Po przeprowadzeniu kontroli powódka powróciła do Stacji, aby zabrać protokół kontroli z dnia 9.04.2018 r. sklepu (...). Następnie powódka udała się do sklepu (...), gdzie przebywała około godziny 14:00 przez kilka minut, ponieważ nie zastała osoby upoważnionej do podpisania protokołu. Po tym powódka nie wróciła do stacji.

(**dowód:** kopia notatki służbowej z dnia 21.06.2018 r., k – 69, zeznania świadka A. T., k – 93v – 95, przesłuchanie powódki M. G. (1), k – 227v- 231)

Powódka niezgodnie z prawdą wypełniła obowiązujące rejestry i dokumenty związane z przeprowadzaną przez powódkę kontrolą w dniu 9.04.2018 r. w obiekcie „sklep (...)” w J.. Od dnia 9.04.2018 r. protokół kontroli nie został podpisany przez stronę kontrolowaną, a w systemie C. w pozycji „rejestr protokołów” powódka protokół odnotowała jako kompletny.

Przyczyną niepodpisania protokołu była początkowo choroba osoby obecnej przy kontroli, następnie fakt zajmowania się przez powódkę kontrolą wojewódzką, a następnie nieobecność osoby uprawnionej do złożenia podpisu. W czasie tej kontroli powódka nie stwierdziła uchybień.

(**dowód:** rejestr protokołów kontroli, k – 62-66v, kopia protokołu kontroli sanitarnej z dnia 9.04.2018 r., k – 70-71v, przesłuchanie powódki M. G. (1), k – 227v-231)

Ponadto powódka nie posiadała umiejętności pracy w zespole i była konfliktowa. Powódka obraźliwie i wulgarnie wypowiadała się o kierownicze działu. Zachowywała się niegrzecznie w stosunku do współpracowników. Od około dwóch lat przełożony zwracał jej uwagę na temat jej zachowania.

Współpracownicy uważali pracę z powódką za trudną, a ją samą za osobę wybuchową, nerwową, wprowadzającą nerwową atmosferę wśród współpracowników.

Powódka zgłaszała kierownicze, że giną teczki prowadzonych przez nią spraw. W związku ze zgłoszonym problemem zorganizowano zebranie pracowników, na którym przypomniano o zasadach przechowywania teczek. Inni pracownicy, poza powódką, nie mieli problemów z teczkami. Powódka w czasie zebrania była bardzo nerwowa, podnosiła głos.

**(dowód:** częściowo zeznania świadka A. T., k – 93v – 95, zeznania świadka E. P., k – 201v-203, zeznania świadka M. M. (2), k – 203-204, zeznania świadka I. P., k – 204-207v, , zeznania świadka Z. R., k – 207 v- 208v, zeznania świadka T. N., k – 214v-216, zeznania świadka L. S., k – 216-217v, zeznania świadka J. H., k – 217 v- 218v, zeznania świadka L. Ś., k – 218v – 222, przesłuchanie powódki M. G. (1), k – 227v- 231, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej E. C., k – 231v- 234)

Średnie miesięczne wynagrodzenie M. G. (1) z ostatnich trzech miesięcy, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.862,87 zł brutto.

( **dowód** : zaświadczenie z dnia 10.08.2018 r., k – 59)

W latach 2011-2017 powódka otrzymywała premie.

**(dowód:** dokumenty zawarte w części B akt osobowych powódki)

W dniu 21.06.2018 r. kierownik L. Ś., kierownik sekcji I. P. przeprowadziły rozmowę z powódką na temat braku wpisów powrotów do programu (...) oraz na temat braku podpisu na protokole kontroli sklepu (...).

**(dowód:** zeznania świadka I. P., k – 204-207v, zeznania świadka L. Ś., k – 218v – 222, przesłuchanie powódki M. G. (1), k – 227v- 231)

**Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na** zawartych w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powódki dokumentach, których autentyczności wiarygodności żadna ze stron nie kwestionowała. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: K. K., A. T., E. P., M. M. (2), I. P., Z. R., T. N., L. S., J. H., L. Ś.. Zeznania świadków były spójne i logiczne. Ponadto świadkowie mieli wiedzę na temat systemu pracy i obowiązków pracowników oraz na temat zachowania powódki, realizowania przez nią obowiązków, ponieważ byli zatrudnieni u strony pozwanej w okresie zatrudnienia powódki współpracowali z nią częściowo. Sąd oparł się także częściowo na przesłuchaniu powódki M. G. (1) i przesłuchaniu przedstawiciela strony pozwanej E. C. – w zakresie, w jakim ich przesłuchanie znalazło potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka żądała ostatecznie zasądzenia odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę. W toku procesu oświadczyła, że cofa żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne.

W związku z tak sformułowanym żądaniem i wobec formalnego cofnięcia powództwa o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, Sąd umorzył postępowanie w tym zakresie na podstawie przepisu art.355 § 1 k.p.c. jak w punkcie I wyroku.

Powódka oparła żądanie odszkodowania na treści przepisu art. 45 § 1 kodeksu pracy, który stanowi, że 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.

Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być prawdziwa i konkretna. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest bowiem brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej”. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny wypowiedzenia, gdy nie wskazuje jej w ogóle, ujmuje ją w sposób zbyt ogólnikowy, niedostatecznie konkretny, niejasny lub niezrozumiały dla pracownika, a także gdy podaje inną przyczynę niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazuje przyczynę pozorną, nierzeczywistą (por. wyr. SN z 7.4.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 420; wyr. SN z 19.1.2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001, Nr 11, poz. 373; wyr. SN z 10.5.2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001, Nr 20, poz. 618).

W każdym przypadku wypowiedzenie umowy o pracę powinno być ponadto oparte o przesłanki uzasadnione. W przypadku sporu ocena przyczyn wypowiedzenia, we wskazanym powyżej zakresie, należy do Sądu. Obowiązek wykazania prawdziwości i zasadności wypowiedzenia umowy o pracę ciąży na pracodawcy. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę może być oceniana wyłącznie w oparciu o przyczyny ujawnione w treści wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności Sąd badał czy zachowano formalne warunki wypowiedzenia i doszedł do przekonania, że pod względem formalnym wypowiedzenie odpowiadało przepisom prawa.

Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie, nadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony były wskazane przyczyny uzasadniające wypowiedzenie oraz zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Powódka zachowała termin do złożenia odwołania od wypowiedzenia.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd uznał, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była rzeczywista i uzasadniała rozwiązanie z powódką stosunku pracy.

W oświadczeniu o wypowiedzeniu z dnia 21.06.2018 r. powołano się na następujące przyczyny rozwiązania umowy:

nieprzestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, nieprzestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, nieprzestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego oraz finalnie utrata zaufania Państwowego Powiatowego inspektora Sanitarnego w J. do wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych, w tym w szczególności czynności kontrolnych w ramach bieżącego nadzoru sanitarnego.

Na podstawie powyższych przyczyn wskazano następujące okoliczności:

1. Niesumienne i nierzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych, polegające na tym, że w dniach 18.06.2018 r., 19.06.2018 r. i 20.06.2018 r. powódka pobrała upoważnienie do przeprowadzenia kontroli, wpisując jednocześnie do systemu informatycznego C. w pozycji „wyjścia służbowe” godziny 10.00-10.20, następnie przebywała w kontrolowanych obiektach 11.00-12.00. Powódka nie potwierdziła powrotu z kontrolowanych obiektów w rejestrze powrotów, nie sporządziła protokołów z przeprowadzonych w tych dniach kontroli.
2. Niezgodne z prawdą wypełnianie obowiązujących rejestrów i dokumentów, w tym związane z przeprowadzaną przez powódkę kontrolą w dniu 9.04.2018 r. w obiekcie Sklep (...) w J.. W rejestrze wyjść powódka wpisała 12.00, bez powrotu do (...), natomiast w protokole kontroli wpisała czas trwania kontroli 11.00-12.30. Od dnia 9.04.2018

r. protokół kontroli nie jest podpisany przez stronę kontrolowaną, a w systemie C. w pozycji „rejestr protokołów” protokół jest kompletny – co w tej sytuacji jest nieprawdą;

3. Samowolne opuszczenie miejsca pracy w dniach 18.06.2018 r., 19.06.2018 r. i 20.06.2018 r., wynikające z okoliczności wskazanych wyżej;

4. Brak umiejętności pracy w zespole i konfliktowość.

W ocenie Sądu, strona pozwana wykazała powyższe okoliczności.

W szczególności zwrócić uwagę należy, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny należało analizować biorąc pod uwagę formę wypowiedzenia. Wypowiedzenie zawierało przyczyny ogólne (nieprzestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, nieprzestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, nieprzestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego oraz finalnie utrata zaufania Państwowego Powiatowego inspektora Sanitarnego w J. do wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych, w tym w szczególności czynności kontrolnych w ramach bieżącego nadzoru sanitarnego), które następnie zostały uszczegółowione poprzez wymienienie konkretnych dat i naruszeń przez powódkę porządku pracy.

Strona pozwana wykazała, że powódka nie przestrzegала czasu pracy, co sama powódka przyznała, zaprzeczając co prawda, że 18 i 19 czerwca 2018 r. nie wróciła do pracy, ale przyznając, że 20 czerwca 2018 r. po zakończonej kontroli do pracy nie wróciła i że wielokrotnie wychodziła wcześniej do domu. Powódka twierdziła, że wszyscy pracownicy Stacji postępowali tak, jak powódka, tj. nie wracali do Stacji po zakończonej kontroli, nawet jeśli czas pracy jeszcze nie upłynął. W ocenie Sądu powódki okoliczność ta – nawet jeśli była prawdziwa – nie eksculpuje. Obowiązkiem powódki było przestrzeganie czasu pracy, bez względu na to, jak postępowali inni pracownicy.

Odnosnie dni: 18, 19 czerwca 2018 r. Sąd ustalił, że powódka nie powróciła do pracy po kontrolach zakończonych około godz. 12.00. Sąd ustalił te okoliczności na podstawie wydruków z programu C.. Wynikały z nich wyjścia służbowe powódki w tych dniach, natomiast do systemu nie wpisano godziny powrotu, co pozwoliło na ustalenie, że powódka w tych dniach od pracy nie wróciła. Świadkowie również nie potwierdzili, aby powódka w tych dniach wróciła do pracy po kontroli.

Strona pozwana wykazała także, że powódka nierzetelnie odnotowywała czas pracy i nierzetelnie odnotowywała czas przeprowadzania kontroli, co zostało wykazane, jak wyżej omówiono. Powódka twierdziła, że uzupełniała godziny powrotu wielokrotnie po kilku dniach. W takiej sytuacji – co było bezsporne- system narzucał datę powrotu 15:05. Nawet jeśli więc przyjąć, że powódka uzupełniała wpisy do systemu po kilku dniach, to wówczas wpisy te potwierdzały nieprawdę.

Strona pozwana wykazała nadto, że powódka wypełniała dokumenty w sposób niezgodny z prawdą, tj. odnotowała w systemie C. kontrolę jako zakończoną, podczas gdy na protokole kontroli brak było podpisu osoby kontrolowanej, a dopiero po uzyskaniu takiego podpisu kontrolę można uznać za zakończoną. Także w tym przypadku powódka powoływała się na panujący u pracodawcy zwyczaj, jednak nie wykazała w toku postępowania, aby taki zwyczaj – niezgodny z przepisami i procedurami – rzeczywiście panował.

Postępowanie dowodowe wykazało również, że powódka była osobą konfliktową i nie umiejącą pracować w zespole. Potwierdzili to wszyscy świadkowie, poza K. K., a Sąd nie miał podstaw, by odmówić świadkom wiarygodności. Zeznania świadka K. K. Sąd oceniał natomiast mając na uwadze, że K. K. pozostaje w sporze sądowym ze stroną pozwaną. Pozostali świadkowie zeznawali natomiast jednolicie, że powódka obraźliwie i wulgarnie wypowiadała się o kierownicze działu, co przyznała sama powódka. Świadkowie zeznawali, a Sąd dał temu wiarę, że powódka zachowywała się niegrzecznie w stosunku do współpracowników. Świadkowie wskazali, że praca z powódką była trudna, a powódkę określali jako osobę wybuchową, nerwową, wprowadzająca nerwową atmosferę wśród współpracowników.

Wszystkie te okoliczności były rzeczywiste, a także uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Podkreślić bowiem wypada, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wypowiedzenie jest powszechnie uznawane za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy. W związku z tym przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. I teza wyr. SN z 30.1.1976 r., I PRN 52/75, (...) 1977, Nr 10, s. 69; wyr. SN z 6.12.2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002, Nr 10, poz. 34). Celem uznania zasadności wypowiedzenia nie jest wymagane stwierdzenie winy pracownika. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą też charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Pogląd ten należy uznać za utrwalony w orzecznictwie (por. m.in. wyr. SN z 30.1.1976 r., I PRN 52/75, (...) 1977, Nr 10, s. 69; wyr. SN z 4.4.1979 r., I PRN 32/79, L.; wyr. SN z 3.8.2007 r., I PK 79/07, MoPr 2007, Nr 12, s. 651).

Kryteriami, którymi należy kierować się przy dokonywaniu wykładni pojęcia „nieuzasadnione wypowiedzenie” są polityka racjonalnego zatrudnienia zapewniająca prawidłowe wykonanie zadań zakładu pracy, należyte wykonywanie obowiązków przez pracownika, przestrzeganie dyscypliny pracy, wykonywanie inicjatywy oraz troska o zakład. Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Niewątpliwie pracodawca nie jest zobowiązany do dalszego zatrudniania pracownika, który nienależyte wykonuje obowiązki z powodu braku wymaganych na zajmowanym stanowisku umiejętności czy uzdolnień lub niemożność podłożenia przyjętym obowiązkom wobec braku doświadczenia, czy złego stanu zdrowia (tak: M. Muszalski, Kodeks pracy, Komentarz, Warszawa 2015r., s. 114-115).

Wypowiedzenie mogą uzasadniać nie tylko poważne uchybienia pracownika, lecz także liczne mniej poważne uchybienia, jeżeli są następstwem jego niedbałości (por. wyr. SN 12.8.1977 r., I PRN 105/77, OSNC 1978, Nr 10, poz. 175).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd uznał, że samowolne skracanie czasu pracy, a następnie nierzetelne odnotowywanie czasu pracy w systemie lub nie odnotowywanie tego czasu w ogóle, jak również odnotowywanie informacji nieprawdziwych (potwierdzenie zakończenia kontroli) są przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Uzasadnioną przyczyną jest także nieumiejętność pracy w zespole. Biorąc pod uwagę, że u strony pozwanej zatrudnieni są stale ci sami pracownicy, pracujący nierzadko od ponad 30 lat, że rotacja pracowników jest mała, a zespół, w którym powódka pracowała, stosunkowo niewielki, atmosfera panująca w miejscu pracy jest istotnym elementem zatrudnienia. Sąd ustalił, że powódka nie potrafiła współpracować, że była konfliktowa i wulgarna i stanowi to w ocenie sądu uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione, co skutkowało oddaleniem powództwa, jak w punkcie II wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie III wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powódka była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powódka jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie ją kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego Sąd oparł na przepisie art. 98 k.p.c. i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Obie strony były reprezentowane w niniejszym postępowaniu przez zawodowych pełnomocników, a powódka przegrała proces. W związku z tym stosownie do art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 25 października 2015 r., w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu, orzeczono jak w punkcie IV wyroku.



W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.