

Sygn. akt VIII *Pa 189/15*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lutego 2016 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy</b> <b>SSR del. Renata Stańczak</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 4 lutego 2016r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** B. D.

**przeciwko** Centrum Medycznemu (...) - (...)" Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w M.

**o** odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 13 lipca 2015 r. **sygn. akt** IV P 295/14

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Renata Stańczak (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. VIII Pa 189 /15

## UZASADNIENIE

Powódka B. D. wniosła w dniu 11.04.2014r. pozew przeciwko pozwanej Centrum Medyczne (...) - (...) Sp. z o.o. z siedzibą w M. domagając się zasądzenia odszkodowania w wysokości 2 525 zł wraz z odsetkami ustawowymi od daty wytoczenia powództwa oraz zasądzenia na jej rzecz od pozwanej kosztów postępowania. W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona u pozwanej w charakterze sprzątaczk. W dniu 31 marca 2014r. pozwana rozwiązała bez wypowiedzenia umowę o pracę z powódką, powołując się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków

pracowniczych polegające na nieposprzątaniu pomieszczeń oraz realizację umowy o pracę niezgodnie z wymiarem czasu pracy. Zdaniem powódki nie była to rzeczywista przyczyna zwolnienia, pozwana chciała bowiem zatrudnić na stanowisku pracy powódki inną osobę.

Pozwana Centrum Medyczne (...) - (...) Sp. z o.o. z siedzibą w M. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania. Wskazała, że powódka wykonywała swoją pracę niedbale, ponadto nie przestrzegała czasu i dyscypliny pracy. Powódka samowolnie skracała sobie czas pracy oraz bez zgody przełożonych przychodziła do pracy w soboty zamiast w poniedziałki.

Wyrokiem z dnia 13 lipca 2015 roku Sąd Rejonowy w T. G. zasądził od pozwanego Centrum Medycznego (...) - (...) z o.o. w M. na rzecz powódki B. D., tytułem odszkodowania kwotę 2525 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 roku. Orzekł o kosztach postępowania i o rygorze natychmiastowej wykonalności.

Orzeczenie to zapadło przy ustaleniach, że powódka B. D. była zatrudniona u pozwanej - Centrum Medyczne (...) - (...) Sp. z o.o. z siedzibą w M. od 1 września 2000r. do 31 marca 2014r., początkowo na 4/5 etatu, a od 1 grudnia 2012r. na 1/2 etatu, na stanowisku sprzątaczkę ze średnim wynagrodzeniem z ostatnich trzech miesięcy w wysokości 1 157,90 zł brutto miesięcznie. Powódka pracowała w ostatnim czasie na poranną zmianę, tj. w godzinach od 3:00 do 7:00 rano, na co wyraził zgodę prezes pozwanej i posiadała własny komplet kluczy do placówki. Do zadań powódki należało sprzątanie połowy parteru placówki (gabinety, korytarz), natomiast drugą część parteru sprzątała pani S. S.. Sprzątaczkę u pozwanej pracować miały od poniedziałku do piątku oraz raz na kilka tygodni każdej sprzątaczkę przypadła pojedyncza praca w soboty. Powódka podpisywała listę obecności za każdy dzień pracy, jednak bez wyszczególniania godziny przyścia jak i wyjścia. W szczególnych wypadkach pracownicy pozwanej miały możliwość przychodzenia do pracy dodatkowo, by odpracować nieobecność w pracy w innym dniu. W dniu 25 marca 2014r. przełożona powódki A. C. zauważyła, że nie są dobrze domyte w gabinetach zabiegowych podajniki na mydło, na meblach znajduje się warstwa kurzu, wyszorowania wymagają kafelki na korytarzach i ścianach. Przełożona powódki zostawiła kartkę z powyższymi uwagami w brudowniku sprzątarek, lecz po kilku dniach w części podlegającej powódce nadal istniały liczne niedociągnięcia, co wykazały kontrole wewnętrzne w dniach 28 i 31 marca 2015r. Przełożona powódki dotychczas była ogólnie zadowolona z pracy powódki i miała do niej zaufanie jako pracownika, podobnie zresztą jak i pozostałe pracownicy pozwanej z którymi razem pracowała. Powódka nigdy nie otrzymała żadnego pisemnego upomnienia.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy pozwana wskazała dwie przyczyny, tj. nienależyte wykonanie powierzonych jej zadań i obowiązków poprzez nienależyte uprzątnięcie powierzonych jej pomieszczeń, a także realizowanie umowy o pracę niezgodnie z powierzonym jej wymiarem czasu pracy.

U pozwanej działał system monitoringu. Z zapisów tego systemu, a także z historii dezaktywacji systemu alarmowego wynika, że powódce zdarzało się przychodzić do pracy o późniejszej porze, niż wynikało to z jej rozkładu pracy, a także opuszczać miejsce pracy przed czasem. Powódka twierdziła, że odbierała sobie w ten sposób nadgodziny przepracowane ponad normy wynikające z jej czasu pracy za wcześniejszy okres pracy, kiedy przychodziła do pracy przed czasem, np. podczas remontów placówki.

Sąd Rejonowy oparł swoje ustalenia na zgromadzonych w sprawie dokumentach, zapisie wideo oraz zeznaniach świadków, które ocenione zostały jako wiarygodne. Sąd nie dał jedynie wiary dowodom w postaci notatek służbowych przygotowanych przez przełożoną powódki, z których wynikało, że powódce wielokrotnie zwracano uwagę na niedociągnięcia. Zdaniem Sądu, wątpliwe jest, by przełożona sprzątarek miała czas na to, by tworzyć „notatki” na niemal stronie A 4 tekstu, z częstotliwością co kilka dni dla tak błażej sprawy jak niedoczyszczenie jakiegoś pomieszczenia.

Powyższe okoliczności doprowadziły Sąd do przekonania, że odwołanie od wypowiedzenia złożonego przez powódkę zasługiwało na uwzględnienie co do zasady.

W pkt 1 wyroku podstawę prawną rozstrzygnięcia stanowił art. 56 § 1 Kodeksu pracy, w zw. z art. 58 Kp w zw. z art. 34 ust. 3 Kp w zw. z art. 30 § 4 Kp. W przedmiotowej sprawie, Sąd doszedł do przekonania, że zachowanie powódki polegające nie niedokładnym wysprzątaniu jakiegoś pomieszczenia, czy też korytarza nie kwalifikuje się jako rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie powódce zdarzało się nie wykonywać zleconych jej zadań w sposób należyty, o czym świadczą głównie zeznania jej bezpośredniej przełożonej, a także jednej z jej koleżanek sprzątaczek, to jednak w ocenie Sądu postępowanie powódki nie kwalifikuje się do rangi rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a tylko w takim przypadku zasadne byłoby rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę z powódką w trybie natychmiastowym.

Odnosząc się do drugiej ze wskazanych przez pozwaną przyczyn wypowiedzenia, tj. realizowania umowy o pracę niezgodnie z zawartym w umowie wymiarem czasu pracy przez powódkę, w ocenie Sądu przyczyna ta wskazana została w sposób zbyt ogólnikowy.. Pozwana nie wskazała w rozwiązaniu umowy ani okresu, ani nawet poszczególnych dni, w których powódka nie przepracowała należytego wymiaru czasu pracy. Pozwana dopiero na rozprawie przedłożyła zapisy monitoringu i wyjaśniła, że chodzi jej o okres marca 2015r..

W apelacji od wyroku pozwana Centrum Medyczne (...) - (...) sp. z o.o. w M. zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego w T. G. w całości zarzucając naruszenie:

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że postawione powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę zarzuty nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, czy też nie stanowiły rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,

-art.94 pkt 2 k.p. poprzez pominięcie zasady że pracownik i pracodawca mają wobec siebie prawa i obowiązki, w tym obowiązek pracodawcy organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy jak również osiąganie przez pracowników przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,

- art. 100 § 1 oraz § 2 punkt 1,2 k.p. poprzez pominięcie przez sąd zasadniczego obowiązku pracownika, to jest wykonywania pracy sumiennie i starannie, stosowania się do poleceń przełożonych,

- art. 30 k.p. przez przez błędne przyjęcie, że wskazane powódce przyczyny rozwiązania umowy o pracę były zbyt ogólne oraz, że wskazana powódce przyczyna rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę nie kwalifikuje się do rangi rażącego naruszenia prawa.

Wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego kwoty 2520 zł tytułem zapłaconego powódce odszkodowania zasądzonego zaskarżonym wyrokiem oraz zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Zdaniem apelującej Sąd bezpodstawnie pominął zasadę, że pracownik i pracodawca jako strony odpłatnej umowy wzajemnej mają wobec siebie prawa jak i obowiązki a skupił się jedynie na ocenie zachowania pozwanej, pomijając ustalenia w zakresie obowiązków pracownika. Wskazał, że wymagania w zakresie czystości i estetyki pomieszczeń placówek służby zdrowia wymagają podwyższonego wzorca czystości, staranności oraz dbałość o porządek w pomieszczeniach. Skoro podstawowym i jedynym zadaniem powódki było zapewnienie czystości w określonych pomieszczeniach powierzonych jej do sprzątnięcia i z tego obowiązku się nie wywiązała należyście, Sąd winien był ocenić winę pracownika. Nietrafne jest stanowisko Sądu pierwszej instancji, że zachowanie powódki mogło stanowić podstawę do ukarania jej innymi środkami dyscyplinującymi. O zastosowanym trybie rozwiązania stosunku pracy decyduje pracodawca. W miesiącu marcu powódka 18 razy spóźniła się do pracy i opuszczała pracę przed właściwym czasem jej zakończenia, robiła sobie nieuprawnione przerwy w pracy i to zachowanie było rażąco niewłaściwe wobec innych pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku. Pomieszczenia, które miała sprzątać powódka były brudne i nie odpowiadały nienagannemu stanowi sanitarnemu przychodni. Zdaniem pozwanej zachowanie powódki

miało charakter rażącego naruszenia jej podstawowych obowiązków, bowiem powódka miała pełną świadomość że w zakładzie pracy będzie kontrola służb sanepidu.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji.

### **Sąd II instancji zważył co następuje :**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd II Instancji podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, oraz podziela ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Rejonowy dokonał również trafnej interpretacji prawa materialnego, co czyni zbytecznym ponowne przytaczanie ustaleń oraz szczegółowych rozważań zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (porównaj SN w wyroku z dnia 5 listopada 1998 sygn. I PKN 339/98 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2012 roku sygnatura I CSK 72/ 12 - w postępowaniu przed sądem drugiej instancji stosuje się art. 328 § 2 k.p.c. odpowiednio, a więc z uwzględnieniem istoty i swoistości postępowania przed tym sądem (art. 391 § 1 k.p.c.).

Przyczyna podana w wypowiedzeniu umowy o pracę (w tym wypadku w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia) powinna być zrozumiała dla pracownika, aby ten mógł podjąć skuteczną obronę przed stawianymi mu zarzutami (por. Wyrok SN w sprawie I PK 112/06). Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy, (wyrok (...) 178/04) - Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną, - a przyczyna powinna być rzeczywista i konkretna, aby pracownik mógł ocenić, czy wypowiedzenie mu umowy o pracę jest - jego zdaniem - uzasadnione i czy w związku z tym warto podejmować obronę przez wniesienie do sądu pracy odwołania od wypowiedzenia, a ponadto aby sąd pracy mógł ocenić prawdziwość (rzeczywistość) tej przyczyny.

Zgodnie z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest nienależyte wykonywanie powierzonych powódce zadań i obowiązków. Nie wiadomo jakiego okresu miał dotyczyć zarzut i na czym miało polegać nienależyte wykonanie powierzonych zadań. Wprawdzie w piśmie rozwiązującym umowę o pracę wskazano datę 31 marca, lecz dotyczy ona kontroli sanepidu.

W toku postępowania sądowego pozwana wniosła o dopuszczenie dowodu na okoliczność świadczenia pracy przez powódkę nie tylko w tym dniu, ale również okresie poprzedzającym 31 marca 2014 rok. Nie można zgodzić się z twierdzeniem apelującej, że powódka w dniu doręczenia jej pisma rozwiązującego umowę o pracę została poinformowana czego konkretnie dotyczą zarzuty, bowiem dopiero w toku postępowania przekonała się, że zastrzeżenia nie dotyczyły pomieszczenia, w którym nie było światła. Pisząc pozew była przekonana, że pracodawca miał na myśli właśnie ten gabinet.

Wskazać nadto należy, że nienależyte wykonanie obowiązków, pod tym warunkiem wskazania, o jakie konkretnie obowiązki i zadania chodzi, tylko w wyjątkowych wypadkach może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p.. W przepisie tym wskazano że w rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może nastąpić wyłącznie w przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a nie w przypadku każdego nienależytego wykonywania powierzonych zadań.

Prawidłowo również Sąd I instancji przyjął, że „realizowanie umowy o pracę niezgodnie z zawartym w umowie wymiarem czasu pracy” nie jest przyczyną konkretną, tym bardziej, że dalsza część oświadczenia pracodawcy nie wskazuje o jaki okres chodzi.

Faktem jest, że art.30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. W niniejszej sprawie uogólniony sposób wskazania przyczyny był niewystraszający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, bowiem powódka nie знаła okoliczności zakończenia stosunku pracy.

Podstawą rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie był art. 52 § 1 i 2 k.p. Treść art. 94 k.p. pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu. Sąd Rejonowy miał na uwadze treść art. 100 k.p., skoro uznał, że uchybienia w wykonywaniu obowiązków przez powódkę mogły stanowić podstawę do zastosowania innych środków przewidzianych w Kodeksie pracy, a związanych z naruszeniem podstawowych obowiązków pracownika. Zwrócić trzeba uwagę, że samowolne opuszczenie miejsca pracy może uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, jednak oświadczenie pracodawcy musi spełniać wymogi formalne, aby było zgodne z prawem. Skoro sposób rozwiązania stosunku pracy naruszał obowiązujące przepisy prawa pracy dotyczące rozwiązania stosunków pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p., to Sąd I instancji zasadnie uznał, że żądanie powódki zasługuje na uwzględnienie. Zarzuty apelacji uznać należało za bezpodstawne, a co za tym idzie apelację należało oddalić. O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 i nast k.p.c.

(-) SSR del. Renata Stańczak (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia