

Sygn. akt VIII *Pa 1/20*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 października 2020 r.

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

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>sędzia Grażyna Łazowska (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>Patrycja Bogacińska-Piątek del. Anna Capik-Pater</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 15 października 2020r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** B. P.

**przeciwko** (...) Publicznemu Szpitalowi (...) w Z. im. Prof. S. Ś. (...) w K.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanego

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 18 listopada 2019 r. **sygn. akt** IV P 108/19

1. oddała apelację;

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

(-) sędzia del. Anna Capik-Pater (-) sędzia Grażyna Łazowska (spr.) (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek

Sygn. akt VIII Pa 1/20

## UZASADNIENIE

B. P., pozwem wniesionym przeciwko (...) Publicznemu Szpitalowi (...) im. Prof. S. Ś. (...) w K. w Z., domagała się zasądzenia kwoty 18.000,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz zasądzenia kosztów procesu.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z 18 listopada 2019r. Sąd Rejonowy w Zabrze uwzględnił powództwo i obciążył pozwaną kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była pracownikiem pozwanego od 15 października 2009r., zatrudnionym na stanowisku audytora wewnętrznego, w pełnym wymiarze etatu, z wynagrodzeniem w kwocie 3.000 zł brutto. Zgodnie z obowiązującym Regulaminem Pracy, pracownicy pozwanego mają obowiązek uzyskać zgodę bezpośredniego przełożonego na wyjście w godzinach pracy i wpisać się do tzw. „księgi wyjść, znajdującej się w dziale kadr.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że dnia 12 marca 2019r. powódka przyszła do działu spraw pracowniczych i wpisała do „księgi wyjść”, że o godzinie 11:15 wychodzi do lekarza. Pracownicy działu kadr nie sprawdziły, czy powódka ma zgodę bezpośredniego przełożonego na wyjście. W tym samym dniu, około godziny 14:00 powódka odbyła rozmowę kwalifikacyjną na stanowisko audytora wewnętrznego D. Kontroli i Audytu (...) w K. z E. P. (1). W odpowiedzi na pismo dyrektora pozwanego szpitala z 15 marca 2019r., powódka poinformowała, że w dniu 12 marca 2019r. wyszła z pracy do lekarza, ten jednak jej nie przyjął.

Powódka leczyła się w poradni urazowo – ortopedycznej Wojewódzkiego Szpitala (...) w J. z powodu zapalenia nadkłykcia bocznego kości ramiennej prawej. W związku z tym schorzeniem korzystała z konsultacji lekarskiej 13 marca 2019r. i od tego dnia przebywała na dwutygodniowym zwolnieniu lekarskim.

Według dalszych ustaleń Sądu pierwszej instancji, w dniu 4 kwietnia 2019r. w gabinecie dyrektora pozwanego szpitala odbyło się spotkanie, w którym udział wzięli: powódka, zastępca dyrektora ds. administracyjno – (...) R. G. oraz kierownika działu spraw pracowniczych i socjalnych D. S.. W czasie spotkania powódce przedłożono do wyboru: pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka odmówiła potwierdzenia otrzymania pism. Ostatecznie pozwana pocztą wysłała powódce pisemnie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. samowolne bez powiadomienia bezpośredniego przełożonego opuszczenia miejsca pracy w dniu 12 marca 2019r. o godzi. 11.15.

Przy ustaleniu stanu faktycznego, Sąd Rejonowy nie dał wiary przesłuchaniu powódki w zakresie w jaki utrzymywała ona, że rozmowę kwalifikacyjną z E. P. (2) odbyła niejako przy okazji powrotu z wizyty lekarskiej, bowiem wyjaśnienia te uznał za nielogiczne i niespójne. Za wiarygodną uznał Sąd zeznania, w których powódka wskazała, że z uwagi na ograniczenia w dostępie do dyrektora zdarzały się sytuacje, kiedy wyjście wpisywała w „księdze wyjść” i informowała o nim jedynie pracowników kadr. Sąd Rejonowy wziął przy tym pod uwagę, że powódka nie była szeregowym pracownikiem oraz że zajmowała samodzielne stanowisko pracy i przez znaczny okres czasu pracowała w zadaniowym systemie czasu pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Na początku rozważań, Sąd pierwszej instancji wskazał, że pracodawca może w drodze jednostronnego oświadczenia rozwiązać umowę o pracę w razie ciężkiego naruszenia podstawowych pracowniczych obowiązków – art. 52 kp. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest nadzwyczajnym sposobem ustania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością, tylko w przypadku gdy czyn pracownika był zawiniony i stanowił zarazem istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Z tego powodu zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezpprawności) także zarzut wadliwości subiektywnej (winy), i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia – „ciężkiej” winy rozumianej, jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo – (zob. wyrok SN z 21.7.1999r., I PKN 169/99, OSNP Nr 20/2000, poz. 746). Przy ocenie naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych nie można pomijać okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia, bowiem rodzaj i sposób jego postępowania mogą wskazywać na stopień zawinienia (zob. wyrok SN z 8.6.2001r., I PKN 469/00, OSNP Nr 8/2003, poz. 198).

Sąd Rejonowy podkreślił, że sąd prowadzi postępowanie w granicach przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i przypomniał, że z powódką rozwiązano umowę o pracę z uwagi na samowolne, bez powiadomienia bezpośredniego przełożonego opuszczenie miejsca pracy w dniu 12 marca 2019r. o godzinie 11:15.

W rozpoznawanej sprawie pozwany ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę dopatrywał się w tym, że wbrew postanowieniom regulaminu pracy powódka wychodząc z pracy w celach prywatnych dokonała jedynie wpisu w księdze wyjść nie powiadomiła jednak o tym fakcie swojego bezpośredniego przełożonego – dyrektora szpitala i nie uzyskała jego zgody na wyjście. Dodatkowo o naganności zachowania powódki zdaniem pozwanego świadczył fakt, że prywatne wyjście powódka wykorzystwała do odbycia rozmowy w sprawie nowej pracy.

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z § 20 obowiązującego w pozwanym szpitalu Regulaminu Pracy pracownik mógł być zwolniony od pracy przez bezpośredniego przełożonego na czas niezbędny dla załatwienia ważnej sprawy osobistej, natomiast zgodnie z §63 Regulaminu za opuszczenie miejsca pracy bez poinformowania i uzyskania zgody bezpośredniego przełożonego przewidziano karę upomnienia i nagany.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, powódka nie dopuściła się naruszenia obowiązków pracowniczych w stopniu uzasadniającym rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Poza sporem pozostawało, że powódka 12 marca 2019r. o godzinie 11:15 opuściła zakład pracy i na tę okoliczność dokonała stosownego wpisu w „księdze wyjść”, jak również to, że o swoim wyjściu nie powiadomiła bezpośredniego przełożonego – dyrektora pozwanego szpitala. Sąd zaznaczył, że kontakt z dyrektorem szpitala nie zawsze był możliwy, a powódka o swoim wyjściu poinformowała pracownice działu kadr oraz podkreślił, że za sytuacje bardziej naganne to jest opuszczenie stanowiska bez powiadomienia przełożonego i bez wpisu do księgi wyjść pracodawca przewidział karę upomnienia bądź nagany. Wobec powyższego, w sytuacji powódki, która przynajmniej częściowo uczyniła zadość wymogom regulaminu za nieusprawiedliwione uznać należało zastosowanie najsurowszej sankcji – zwolnienia dyscyplinarnego.

Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska strony pozwanej, że przewinienie powódki miało ciężki charakter z uwagi na to, że w czasie prywatnego wyjścia 12 marca 2019r. udała się na rozmowę w sprawie nowej pracy i zaznaczył, że nie można ocenić jako nagannego postępowania pracownika, który w czasie zatrudnienia u jednego pracodawcy poszukuje zatrudnienia w innym podmiocie. Sąd nie dał wiary twierdzeniom strony pozwanej, w których utrzymywała ona, że nieobecność powódki zagroziła jej interesom z uwagi na to, że zaistniała potrzeba pilnego skorzystania z pracy audytora, gdyż strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów na poparcie tych twierdzeń.

W konsekwencji, Sąd pierwszej instancji, w oparciu o art. 56 kp w zw. z art. 58 kp zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a na podstawie art. 98 kpc oraz art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych orzekł o kosztach procesu.

**Pozwany wniósł apelację** od powyższego wyroku, zarzucając;

1) naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, a to art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem jego istotnej części tj. karty stanowiskowej powódki i wypowiedzenia zmieniającego jej warunki pracy i płacy,

2) błąd w ustaleniach faktycznych, mający wpływ na treść rozstrzygnięcia polegający na uznaniu;

- że regulamin pracy pozwanego za opuszczenie stanowiska pracy bez powiadomienia przełożonego i bez wpisu do księgi wyjść przewidziano karę nagany lub upomnienia podczas gdy kary te mogą być stosowane za m.in. opuszczenie miejsca pracy bez poinformowania i uzyskania zgody bezpośredniego przełożonego,

- fakt świadczenia pracy przez powódkę w zadaniowym czasie pracy przez znaczny okres zatrudnienia stanowi o konieczności odmiennej oceny przestrzegania przez powódkę postanowień regulaminu pracy, podczas gdy 27 lutego 2017r. pozwana wypowiedziała powódce warunki pracy w zakresie obowiązującego systemu pracy;

3) naruszenie prawa materialnego tj:

- art. 8 kp poprzez jego niezastosowanie do ustalonego stanu faktycznego, czyli zasądzenie odszkodowania pomimo, że działania powódki zostały podjęte świadomie oraz w celu wprowadzenia w błąd pracodawcy,

- art. 52 kp poprzez jego niezastosowanie do ustalonego stanu faktycznego i uznanie, że powódka nie naruszyła ciężko podstawowych obowiązków pracowniczych.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, dopuszczenie zawnioskowanych dowodów oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obydwie instancje.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

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

Apelacja pozwanego jest nieuzasadniona i podlegała oddaleniu.

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił w oparciu o jakie dowody i dlaczego dokonał ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie. Z powyższych względów Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie było podstaw do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym (art. 52 kp), jako że wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie może być uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy w rozważaniach prawnych szczegółowo umotywował swoje stanowisko i Sąd II instancji w całości je podziela. Zarzuty apelacji nie zdołały podważyć trafności rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego.

Przed oceną zarzutów apelacji należy powtórzyć za Sądem Rejonowym, że postępowanie zainicjowane odwołaniem się pracownika od rozwiązania umowy o pracę jest prowadzone tylko w granicach przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka, jak wynika z treści oświadczenia pozwanego została zwolniona z pracy w trybie dyscyplinarnym „za samowolne, bez powiadomienia bezpośredniego przełożonego opuszczenie miejsca pracy w dniu 12 marca 2019r. o godzinie 11:15.opuszczenie miejsca pracy.”

Jak wynika z § 63 Regulaminu Pracy pozwanego, pracodawca uważa za naruszenie obowiązków pracowniczych karanych upomnieniem i naganą m.in. „opuszczenie miejsca pracy bez poinformowania i uzyskania zgody bezpośredniego przełożonego”. Natomiast w § 62 wskazano, że pracodawca może zastosować te kary za m.in. „nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku pracy...”. Z kolei w § 38 pracownik pozwanego został zobowiązany do „zgłaszania każdorazowo wyjścia tak służbowego, jak i prywatnego poza zakład pracy bezpośrednio przełożonemu oraz dokonania odpowiednich wpisów w książce wyjść”. A zatem Sąd Rejonowy miał podstawy do uznania, że powódka, która dokonała wpisu do „księgi wyjść” spełniła przynajmniej częściowo wymogi Regulaminu Pracy, a zatem zarzut pozwanego o błędnych ustaleniach faktycznych w tym zakresie jest bezpodstawny.

Sąd Okręgowy wskazuje, że „przedmiotem postępowania dowodowego są tylko fakty mające istotne znaczenie dla merytorycznej oceny dochodzonego roszczenia., a zatem domaganie się przez stronę przeprowadzenia dowodów na inne okoliczności, nie może być uwzględnione przez sąd orzekający, ponieważ prowadziłoby do przewlekłości postępowania sądowego. Fakty mające istotne znaczenie, to fakty opisane w hipotezach norm prawa cywilnego materialnego, rzadziej prawa procesowego. Właściwie rozumiane prawo materialne określa więc, które dowody są

istotne w sprawie i jakie mają znaczenie dla jej rozstrzygnięcia. Przepisy te wyznaczają zakres koniecznych ustaleń faktycznych, które powinny być w sprawie dokonane.” - vide Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 27.09.2012r., III AUa 1414/11, LEX nr 1236165. Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy, podnieść należy, że jej przedmiotem nie była treść stosunku pracy powódki a zatem nie było potrzeby analizowania karty stanowiskowej powódki jak również wypowiedzenia jej warunków pracy w zakresie zadaniowego czasu pracy. Zakres obowiązków powódki i obowiązujący ją system pracy, w ocenie Sądu Okręgowego nie miał wpływu na rozstrzygnięcie sprawy, co wynika z pisemnych motywów skarżonego wyroku. A zatem również w tym zakresie, zarzut błędnych ustaleń faktycznych nie może się ostać. Z tej samej przyczyny, Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się naruszenia art. 233§ 1 kpc, nie dopuszczając dowodu z karty stanowiskowej powódki i wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy w zakresie czasu jej pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt.1 kp nie zasługuje na uwzględnienie. Należy podzielić stanowisko Sądu pierwszej instancji, że skoro pozwany w Regulaminie uznaje, że „opuszczenie miejsce pracy bez poinformowania i uzyskania zgody bezpośredniego przełożonego” stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych, karane upomnieniem lub naganą to zachowanie powódki w dniu 12 marca 2019r. nie uzasadnia zwolnienia jej w trybie dyscyplinarnym. Zwrócić należy uwagę, że pozwany w § 64 Regulaminu Pracy wymienia zachowania pracowników, które kwalifikuje jako „ciężkie naruszenie obowiązków, które będą uważane za przesłanki rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika” – ale zachowanie powódki w dniu 12 marca 2019r. nie jest wymienione w tym przepisie. Sąd Rejonowy obszernie przedstawił okoliczności i warunki uzasadniające zastosowanie rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp, przywołał stosowne orzecznictwo, a zatem nie potrzeby ponownego przytaczania w tym miejscu tej podzielanej przez Sąd drugiej instancji argumentacji.

Ponieważ pozwany jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę powódki wskazał samowolne opuszczenie miejsca pracy, Sąd Okręgowy nie miał podstaw do badania czy fakt, że w dniu 12 marca 2019r. powódka udała się do K. na rozmowę kwalifikacyjną do potencjalnego nowego pracodawcy stanowił ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska pozwanego, że zasądzenie odszkodowania na rzecz powódki winno być oceniane w kontekście przepisu art. 8 kp. Zgodnie z tym przepisem nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. W kontekście rozpoznawanej sprawy to pozwany naruszył przepisy prawa pracy, rozwiązując umowę o pracę powódki na podstawie art. 52 kp, a zatem powódka była uprawniona do dochodzenia przewidzianych w kodeksie pracy roszczeń.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przywołane przepisy prawa oraz art. 385 kpc Sąd Okręgowy oddalił apelację.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na mocy art. 98 kpc oraz § 9 ust.1 pkt 1, § 10 ust 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800z późn.zm). Sąd Okręgowy miał na uwadze, że zgodnie z uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10, LEX nr 707475), mającej moc zasady prawnej, stawka wynagrodzenia adwokackiego określona obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 ( 1 § 10 ust 1 pkt.1 ww. rozporządzenia) znajduje odpowiednie zastosowanie w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 k.p.

(-) sędzia del. Anna Capik-Pater (-) sędzia Grażyna Łazowska (spr.) (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek

VIII Pa 1/20

## UZASADNIENIE

punktu drugiego wyroku z 15 października 2020r.

Powódka B. P., pozwem wniesionym przeciwko (...) Publicznemu Szpitalowi (...) im. Prof. S. Ś. (...) w K. w Z., domagała się zasądzenia kwoty 18.000,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz zasądzenia kosztów procesu.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z 18 listopada 2019r. Sąd Rejonowy w Zabrze uwzględnił powództwo i obciążył pozwaną kosztami procesu. Pozwany wniósł apelację od tego orzeczenia.

Wyrokiem z 15 października 2020r. Sąd Okręgowy oddalił apelację i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120zł tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego..

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na mocy art. 98 kpc oraz § 9 ust.1 pkt 1, § 10 ust 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800z późn.zm). Sąd Okręgowy miał na uwadze, że zgodnie z uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10, LEX nr 707475), mającej moc zasady prawnej, stawka wynagrodzenia adwokackiego określona obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 ( 1 § 10 ust 1 pkt.1 ww. rozporządzenia) znajduje odpowiednie zastosowanie w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 k.p.

(-) sędzia del. Anna Capik-Pater (-) sędzia Grażyna Łazowska (spr.) (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek