

Sygn. akt *IV P 63/15/N*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 grudnia 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Gawron
Ławnicy:	Irena Pietrzekiewicz Anna Glajcar
Protokolant:	protokolant sądowy Dorota Tabor

po rozpoznaniu w dniu 8 grudnia 2015 r. w Krakowie

na rozprawie

sprawy z powództwa: L. B.

przeciwko: Muzeum (...) w K.

o przywrócenie

I. zasądza od strony pozwanej Muzeum (...) w K. na rzecz powódki L. B. kwotę 5 250,00 zł (pięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem odszkodowania;

II. zasądza od strony pozwanej Muzeum (...) w K. na rzecz powódki L. B. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje pobrać od strony pozwanej Muzeum (...) w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie kwotę 263,00 zł (dwieście sześćdziesiąt trzy złote 00/100) tytułem opłaty od pozwu, od ponoszenia której powódka była ustawowo zwolniona;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 750,00 zł (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt złotych 00/100)

Sygn. akt IV P 63/15/N

UZASADNIENIE

wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie

z dnia 22 grudnia 2015 r.

Powódka L. B. w pozwie, ostatecznie sprecyzowanym w piśmie procesowym z dnia 1 lipca 2015 r. (k. 56-61) skierowanym przeciwko Muzeum (...) w K. wniosła o przywrócenie do pracy, ewentualnie o zasądzenie kwoty 5 250,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Uzasadniając swoje stanowisko powódka wskazała, iż była zatrudniona u strony pozwanej od lipca 1988 r. na stanowisku pomocnika muzealnego. W sierpniu 2014 roku powódka została przeniesiona na stanowisko sprzątającej w związku z otrzymaniem nagany. Zdaniem powódki przyczyna wypowiedzenia jest niekonkretna i ogólnikowa. Powódce nie wyjaśniono na czym polegało nienależyte wykonywanie przez nią obowiązków pracowniczych.

W odpowiedzi na pozew (k. 101-5) strona pozwana, Muzeum (...) w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana wskazała, iż powódka została zatrudniona u niej na podstawie umowy o pracę z dnia 10 sierpnia 1988 r. na stanowisku wykwalifikowanego opiekuna ekspozycji w Domu (...), a od dnia 14 lipca 2014 roku wykonuje obowiązki sprzątającej w Ośrodku (...). Przeniesienie powódki nastąpiło na jej prośbę, zgodnie z pismem z dnia 4 lipca 2014 roku, w kontekście ujawnienia zachowania powódki, polegającego na samowolnym opuszczaniu stanowiska pracy w dniu 29 czerwca 2014 r., podczas którego powódka udała się do drogerii (...), gdzie dokonała kradzieży pasty do zębów. Na skutek interwencji ochrony sklepu, za czyn ten powódka została ukarana mandatem karnym w wysokości 100,00 zł. Nadto podczas lustracji zawartości toreb powódki w dniu 25 lipca 2014 r. pracownik ochrony K. B. ujawnił, iż powódka zabrała z miejsca pracy środki ochrony czystości, należące do strony pozwanej tj. płyn (...) oraz dwie rolki papieru toaletowego. Za powyższe zachowanie na powódkę została nałożona kara nagany. W trakcie zatrudnienia na stanowisku sprzątającej okazało się, iż powódka nagminnie ignoruje wydawane jej polecenia służbowe. Ustalono wówczas, że przyczyną takiego stanu rzeczy mogą być problemy zdrowotne powódki ze słuchem. W dniu 2 września 2014 r. M. J., kierownik Oddziału wręczyła powódce skierowanie na badanie lekarskie audiometryczne, wydane przez inspektora BHP, jednakże powódka odmówiła poddaniu się temu badaniu. Nadto rutynowa inspekcja prac realizowanych przez powódkę wykazała, iż sprzątanie objęte jej zakresem obowiązków było wykonywane niestarannie i powolnie. Sprzątanie m. in. zmywanie podłóg realizowane było przez powódkę pobieżnie, niedokładnie i nieskutecznie, bez zastosowania specjalistycznych środków, którymi powódka dysponowała. Pomimo wielokrotnych uwag ze strony przełożonych, powódka używała m. in. nieodpowiednich płynów do sprzątania podłogi, w szczególności poprzez mycie nawierzchni kamiennych płynem do drewna. Obsługa ekspozycji wielokrotnie była zmuszona do poprawiania pracy powódki. Powódka nie wykazywała umiejętności sprzątania i nie angażowała się w wykonywanie swoich obowiązków, nie stosując się przy tym do poleceń przełożonych. Ponadto kontrola przestrzegania czasu pracy wykazała, że powódka notorycznie spóźniała się do pracy. Pomimo licznych upomnień powódka codziennie spóźniała się do pracy po kilka minut, a w weekendy nawet do 1,5 godziny.

Bezsporne w sprawie było, iż powódka została zatrudniona u strony pozwanej od dnia 10 sierpnia 1988 r. na stanowisku pomocnika muzealnego. Od dnia 1 listopada 2000 roku powódka była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku wykwalifikowanego opiekuna ekspozycji, zaś od dnia 14 lipca 2014 r. była zatrudniona na stanowisku sprzątającej.

W dniu 13 stycznia 2015 r. strona pozwana wręczyła powódce pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano nienależyte wykonywanie obowiązków zawodowych, polegające na niedokładnym i niestarannym wykonywaniu pracy na stanowisku sprzątającej, skutkujące brakiem dbałości o czystość w Oddziale (...), a także niestosowanie się do poleceń przełożonego oraz codzienne spóźnienia do pracy dezorganizujące pracę w Oddziale.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone według zasad obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 1750,00 zł (zaświadczenie, k. 16).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy:

Do obowiązków powódki na stanowisku wykwalifikowanego opiekuna ekspozycji należało przygotowywanie, pilnowanie i sprzątanie sali. Nadto powódka wykonywała obowiązki szatniarza.

W okresie zatrudnienia na stanowisku wykwalifikowanego opiekuna ekspozycji przełożonym powódki jako brygadzystka była E. F., zaś bezpośrednim przełożonym powódki była A. Z. – kierownik.

Dowód: zeznania św. E. F. (k. 71), A. Z. (k. 71-72), zeznania powódki (k. 84-85).

W dniu 29 czerwca 2014 r. powódka w trakcie przerwy w pracy poszła do sklepu (...), przy ul. (...), który znajduje się naprzeciwko muzeum. W trakcie wizyty w tym sklepie powódkę przyłapano na próbie kradzieży pasty do mycia zębów. Powódka została ukarana mandatem w kwocie 100 zł. O zdarzeniu tym pracownik sklepu poinformował E. F., która następnie powiadomiła o tym A. Z..

Dowód: zeznania św. E. F. (k. 71), A. Z. (k. 71-72), pismo z dnia 1 lipca 2014 r. (k. 17), pismo z dnia 3 lipca 2014 r. (k. 18).

W związku z incydem z dnia 29 czerwca 2014 r. strona pozwana udzieliła powódce kary upomnienia.

Dowód: pismo z dnia 7 lipca 2014 r. (k. 21).

Pismem z dnia 4 lipca 2014 r. powódka zwróciła się do dyrektora strony pozwanej z prośbą o przeniesienie jej na stanowisko pracy sprzątającej. Prośba powódki została rozpatrzona pozytywnie.

Dowód: pismo z dnia 4 lipca 2014 r. (k. 19), pismo z dnia 13 lipca 2014 r. (k. 22).

Powódka napisała wniosek o przeniesienie na stanowisko sprzątającej na polecenie kadrowego P. P., z którym rozmawiała po incydencie z dnia 29 czerwca 2014 r.

Dowód: zeznania powódki (k. 84-85).

Do obowiązków powódki na stanowisku sprzątającej należało sprzątanie ciągów komunikacyjnych, toalet, pomieszczeń biurowych i sal ekspozycyjnych. Powódka dysponowała specjalistycznymi środkami czystości, w tym osobnymi płynami do mycia podłóg kamiennych i drewnianych.

Powódka pracowała od godziny 8 do 16. Muzeum otwierane jest o godzinie 10. Przed otwarciem muzeum powódka w pierwszej kolejności sprzątała sale ekspozycyjne i hol.

Dowód: zeznania św. W. H. (k. 72-73), M. J. (k. 73-74), zeznania powódki (k. 84-85).

W dniu 25 lipca 2014 r. powódka wychodząc z pracy została zatrzymana przez ochroniarzy, którzy sprawdzili zawartość reklamówek wynoszonych przez powódkę. Strona pozwana zarzuciła powódce, iż starała się wynieść z muzeum dwie duże rolki papieru toaletowego i płyn (...), które znajdowały się w reklamówkach. Powódka twierdziła, iż papier toaletowy i płyn zakupiła w tym dniu w trakcie przerwy w pracy, jednakże nie dysponowała dowodem ich zakupu i nie zgłaszała faktu wniesienia ich na teren muzeum.

Dowód: notatka służbowa z dnia 25 lipca 2014 r. (k. 23), pismo z dnia 29 lipca 2014 r. (k. 24), zeznania św. W. H. (k. 72-73), K. B. (k. 83-84).

W związku z incydem z dnia 25 lipca 2014 r. strona pozwana udzieliła powódce kary nagany.

Dowód: pismo z dnia 31 lipca 2014 r. (k. 26).

U strony pozwanej jest lista obecności, a jeśli pracownik chce wyjść poza obszar budynku to musi uzyskać na to pozwolenie bezpośredniego przełożonego i wpisać się w książce wyjść.

Dowód: zeznania św. A. Z. (k. 71-72), W. H. (k. 72-73), M. J. (k. 73-74), K. B. (k. 83-84).

Praca powódki na stanowisku sprzątającej nie była wykonywana starannie, a przełożeni powódki tj. W. H. i M. J. mieli zastrzeżenia co do stanu czystości pomieszczeń sprzątanym przez powódkę. Nadto W. H. i M. J. podjęli podejrzenie, iż powódka może mieć problemy ze słuchem, gdyż zdarzało się, iż niektóre polecenia trzeba było powtarzać jej kilkukrotnie.

Dowód: zeznania św. W. H. (k. 72-73), M. J. (k. 73-74).

W trakcie zatrudnienia powódki na stanowisku sprzątającej, M. J. wręczyła powódce skierowanie na badanie audiometryczne, wystawione przez Inspektora BHP. Powódka odmówiła poddania się badaniu, tłumacząc, iż ma ważne badania okresowe oraz, że nie może przeprowadzić tego badania, gdyż Inspektor BHP nie posiada uprawnień do wystawiania takich skierowań.

Dowód: pismo z dnia 3 września 2014 r. (k. 31), pismo z dnia 20 września 2014r. (k. 33), zeznania św. W. H. (k. 72-73), zeznania powódki (k. 84-85).

Powódce przy przeprowadzaniu badań okresowych nigdy nie zalecano poddania się badaniu audiometrycznemu.

Dowód: zeznania powódki (k. 84-85).

Wypowiedzenie umowy o pracę wręczyli powódce dyrektor K. S., M. J. i P. P.. Powódce nie wyjaśniono wówczas na czym konkretnie miało polegać niestaranne wykonywanie pracy i niestosowanie się do poleceń.

Dowód: zeznania św. M. J., (k. 73-74), zeznania powódki (k. 84-85).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach, których prawdziwość i treść nie była kwestionowana przez strony, a Sąd nie znalazł podstaw by czynić to z urzędu.

Nadto podstawą ustalenia stanu faktycznego były zeznania świadków E. F., A. Z., W. H., M. J. i K. B., a także zeznania powódki.

Sąd uznał w całości za wiarygodne zeznania świadków E. F., A. Z. i K. B., gdyż były logiczne, spójne i nie zawierały wewnętrznych sprzeczności. Należy podkreślić, iż E. F. i A. Z. nie były już przełożonymi powódki w czasie gdy wykonywała ona pracę na stanowisku sprzątającej, a zatem nie dysponowały one bezpośrednią wiedzą w przedmiocie zasadności przyczyny wypowiedzenia polegającej na niestaranym wykonywaniu pracy przez powódkę.

Oceniając zeznania świadków W. H. i M. J. Sąd uznał je za wiarygodne w przeważającej części, gdyż były logiczne, spójne i zbieżne. Sąd nie dał jednak wiary tym zeznaniom w zakresie, w jakim świadkowie twierdzili, iż powódka regularnie spóźniała się do pracy, gdyż strona pozwana nie przedstawiła jakiegokolwiek dokumentacji, w tym list obecności, które potwierdziłyby fakt regularnego spóźniania się powódki do pracy, Należy podkreślić, iż świadek E. F., która była przełożoną powódki na poprzednim stanowisku pracy zeznała, iż powódka zawsze przychodziła do pracy punktualnie.

Oceniając zaś zeznania powódki Sąd uznał ją za wiarygodne w zakresie w jakim znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w części dotyczącej incydentu z dnia 29 czerwca 2014 r. oraz incydentu z dnia 25 lipca 2014 r., gdyż wyjaśnienia powódki w tym zakresie były nieprzekonujące i w świetle pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie zasługiwały na uwzględnienie. Należy jednak podkreślić, iż zdarzenia z dnia 29 czerwca 2014 r. i 25 lipca 2014 r. nie stanowiły przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a zatem ocena zachowania powódki w tym zakresie nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Na marginesie tylko można wskazać, iż bez wątplenia takie zachowanie powódki mogłoby stanowić podstawę do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy

pracownika. Jednakże strona pozwana nie rozwiązała z powodką umowy o pracę z tych właśnie przyczyn, a zatem nie mogły one mieć wpływu na ocenę zasadności dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było zasadne i zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z dyspozycją art. 45 § 1 k. p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu 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. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem doktryny i orzecznictwa wypowiedzenie jest zwykłym sposobem zakończenia stosunku pracy, a wskazana w wypowiedzeniu przyczyna winna być konkretna, rzeczywista i musi wypowiedzenie uzasadniać (tak m. in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 1997r., sygn. akt I PKN 419/97). Przez przytoczenie przyczyny należy rozumieć wskazanie istoty zarzutu, tzn. podanie konkretnego zdarzenia lub okoliczności, które doprowadziły do złożenia wypowiedzenia umowy o pracę. Nie budzi również wątpliwości fakt, iż ciężar dowodu wykazania zasadności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę spoczywa na stronie pozwanej. Należy przy tym podkreślić, iż wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 grudnia 2009 r., I PK 122/09).

W rozpatrywanej sprawie strona pozwana nie wykazała zasadności dokonanego powódce wypowiedzenia umowy o pracę.

Odnosząc się do przyczyn wypowiedzenia polegających na niedokładnym i niestarannym wykonywaniu pracy na stanowisku sprzątającej oraz niestosowaniu się do poleceń przełożonego należy stwierdzić, iż przyczyny te były niekonkretne. Strona pozwana w chwili wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę nie wyjaśniła jej na czym dokładnie miało polegać niestaranne wykonywanie pracy i niestosowanie się do poleceń. Powódce nie wskazano żadnego konkretnego zdarzenia, które świadczyłoby o niestarannym wykonywaniu przez nią pracy i niestosowaniu się do poleceń. Należy podkreślić, iż wprawdzie z ustalonego stanu faktycznego sprawy wynika, iż powódka nie wykonywała należycie swoich obowiązków i strona pozwana miała zastrzeżenia co do stanu czystości pomieszczeń, za które odpowiadała powódka, jednakże najistotniejsze jest to, iż powódka nie dowiedziała się, najpóźniej w momencie wręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu, na czym miało konkretnie polegać niestaranne wykonywanie pracy i niestosowanie się do poleceń.

Odnosząc się zaś do przyczyny polegającej na codziennym spóźnianiu się powódki do pracy należy stwierdzić, iż strona pozwana nie wykazała prawdziwości tej przyczyny. Brak jakiegokolwiek dokumentacji, która świadczyłaby o tym, że powódka rzeczywiście codziennie spóźniała się do pracy.

W konsekwencji w niniejszej sprawie Sąd uznał, iż przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazane w oświadczeniu pracodawcy nie były określone zgodnie z wymogami prawa.

Zgodnie z art. 45 § 2 k. p. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W przedmiotowej sprawie uwzględniając wszystkie okoliczności Sąd uznał, iż przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe. Należy bowiem podkreślić, iż powódka nie wykonywała należycie swoich obowiązków na stanowisku sprzątającej, a przełożeni powódki mieli spore problemy w należytej komunikacji z powódką. Należy też mieć na względzie fakt, iż powódka została przeniesiona, a w zasadzie zdegradowana, na stanowisko sprzątającej po incydencie

związanym z kradzieżą pasty do zębów. Strona pozwana uwzględniając wniosek powódki dała jej następną szansę nie rozwiązując umowy o pracę. Kolejny incydent z wynoszeniem środków higienicznych z zakładu pracy (mogący Stanowić podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. z czego strona pozwana nie skorzystała) świadczy jednak o tym, iż niecelowym byłoby przywrócenie powódki do pracy u dotychczasowego pracodawcy. W tym stanie rzeczy brak okoliczności uzasadniających celowość przywrócenia powódki do pracy na stanowisku sprzątającej. Dlatego też Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 5 250,00 zł, stanowiącą trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia powódki (punkt I wyroku).

O obowiązku zwrotu kosztów procesu na rzecz powódki orzeczono w pkt II wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zasądzając od strony pozwanej kwotę 60,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego ustalonych na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

O kosztach sądowych orzeczono w pkt III wyroku na zasadzie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust.1 pkt.4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025 j.t.), nakazując ściągnąć od strony pozwanej kwotę 263,00 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

O nadaniu wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w pkt IV wyroku, zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.