

**Sygn. akt XP 536/15**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: Z. K., C. S.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 24 marca 2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **S. S.**

przeciwko: **Urzędowi Miejskiemu W.**

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. **oddala powództwo;**

II. **odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej;**

III. **nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 czerwca 2015 r. powódka S. S. wniosła o przywrócenie do pracy u strony pozwanej, w Urzędzie Miejskim W., na dotychczas zajmowanym stanowisku, w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 10 czerwca 2015 r., o zasądzenie od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz za miesiąc maj 2015 r., a także o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania wg norm przepisanych (k. 2, 3).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powódka wskazała, że była urzędnikiem samorządowym od 26 lipca 2003 r., przy czym od 1 lutego 2008 r. zajmowała stanowisko głównego specjalisty w Wydziale Architektury i Budownictwa Urzędu Miejskiego W. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. W dniu 10 czerwca 2015 r. powódka chciała wyjaśnić przyczynę zmniejszenia jej wynagrodzenia. W rozmowie z Dyrektorem Wydziału Organizacyjnego i Kadr powódka dowiedziała się, że wynagrodzenie zmniejszono z uwagi na nieobecność powódki w pracy. W tym samym dniu pracodawca wręczył powódce rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano niestawienie się na stanowisku pracy, a tym samym nieświadczenie pracy w dniach: 21.05.2015 r., 22.05.2015 r., 25.05.2015 r., 26.05.2015 r., 27.05.2015 r., 28.05.2015 r., 29.05.2015 r., pomimo dokonywania rejestracji zdarzeń „wejście do pracy” i „wyjście z pracy” kartą (...) przy czytniku. Do oświadczenia pracodawcy dołączono ksero notatek służbowych sporządzonych przez bezpośrednią przełożoną powódki oraz Dyrektora Wydziału Architekta Miasta.

Powódka zakwestionowała zasadność rozwiązania umowy o pracę wskazując, że nie dopuściła się rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności nieświadczenia pracy w dniach wskazanych w oświadczeniu pracodawcy. Powódka podniosła, że wykonywała obowiązki zgodnie z ustaleniami poczynionymi na

spotkaniu z Dyrektorem Wydziału, Zastępcą Dyrektora Wydziału oraz przełożonej powódki. Ponadto we wskazanych dniach czytniki (...) w ogóle nie działały. Zgodnie z regulaminem dotyczącym czasu pracy rozliczenie czasu pracy następuje kwartalnie, a więc m.in. pod koniec czerwca 2015 r. Powódka powinna dostać wówczas bilans czasu pracy, a w razie nieobecności móc ją usprawiedliwić lub odrobić.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Urząd Miejski W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 22 – 26).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że bezspornym jest, iż zatrudniała powódkę na podstawie umowy o pracę z dnia 15 maja 2007 r., ostatnio na stanowisku Głównego Specjalisty w Wydziale Architektury i Budownictwa. Pozwana podniosła, że w chwili zatrudnienia powódka była bardzo dobrym pracownikiem, niemniej kontakt z powódką stał się wręcz niemożliwy w ostatnich miesiącach z uwagi na nieświadczenie pracy przez powódkę. Od kilku miesięcy powódka przychodziła do pracy rejestrując swoje przybycie w systemie (...), następnie wychodziła z pracy nie świadcząc jej, po czym wracała na koniec ośmiogodzinnej normy czasu pracy, rejestrując rzekome wyjście z pracy. Tym samym powódka naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze wynikające z art. 100 § 1 i § 2 k.p.

Z uwagi na powyższe w dniu 10 czerwca 2015 r. pozwany rozwiązał z powódką stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ponadto uchybienia stanowiące przyczynę rozwiązania stosunku pracy nie były jedynymi naruszeniami, których dopuściła się powódka. Niestawianie się powódki do pracy, niewykonywanie poleceń służbowych oraz aroganckie i naganne zachowanie powódki w stosunku do pozostałych pracowników występowało już od września 2014 r.

Strona pozwana wskazała, że nie jest prawdą twierdzenie powódki, że w dniach opisanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powódka nie dopuściła się nieświadczenia pracy, a także że nie jest prawdą, iż we wskazanych dniach system (...) nie działał. W w/w dniach czytniki działały, a nawet gdyby były nieczynne, to zgodnie z dyspozycją § 5 zarządzenia nr K/22/11 Prezydenta W. z dnia 15 lipca 2011 r. pracownik zobowiązany jest wypełnić w formie papierowej oświadczenie i przedłożyć je do podpisu swojemu dyrektorowi za pośrednictwem bezpośredniego przełożonego, a następnie złożyć je w Wydziale Organizacyjnym i Kadr, czego powódka nie uczyniła, gdyż nie było jej fizycznie na stanowisku pracy.

Pozwana podkreśliła, że powódka nie należy do grupy pracowników wykonujących obowiązki służbowe poza siedzibą pozwanej. Tym samym powódka winna świadczyć pracę na stanowisku pracy, tj. przy biurku.

Postanowieniem z dnia 27 października 2015 r. Sąd zawiesił postępowanie w sprawie na zasadzie art. 177 § 1 pkt 5 k.p.c. (k. 69). Zawieszono postępowanie zostało podjęte z dniem 28 grudnia 2016 r. na mocy postanowienia Sądu z dnia 28 grudnia 2016 r. (k. 93).

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

Powódka S. S. pozostawała zatrudniona o strony pozwanej, w Urzędzie Miejskim W., na podstawie umowy o pracę: z dnia 15 maja 2007 r. zawartej na czas określony do dnia 15 sierpnia 2007 r., z dnia 14 sierpnia 2007 r. zawartej na czas określony od dnia 16 sierpnia 2007 r. do dnia 31 stycznia 2008 r. oraz z dnia 20 stycznia 2008 r. zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 lutego 2008 r. Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku Głównego Specjalisty w Wydziale Architektury i Budownictwa Urzędu Miejskiego W..

Do zakresu ogólnych obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności powódki jako Głównego Specjalisty w Wydziale Architektury i Budownictwa Urzędu Miejskiego W. należała m.in. znajomość i przestrzeganie regulaminu pracy i regulaminu organizacyjnego Urzędu Miejskiego W., przestrzeganie dyscypliny pracy, zaś do zakresu szczególnych obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności: przekazywanie informacji do analiz i opracowań powstających w Wydziale; wykonywanie zadań administracji architektoniczno – budowlanej określonych w ustawie prawo budowlane w ramach właściwości starosty i przepisach wykonawczych, zgodnie z zasadami k.p.a. oraz innych ustaw i przepisów związanych a także instrukcji kancelaryjnej i regulaminów wewnętrznych, a w szczególności: przygotowywanie decyzji administracyjnych i postanowień w sprawach określonych ustawą, przyjmowanie zgłoszeń określonych w ustawie,

prorowadzenie postępowania egzekucyjnego w zakresie wynikającym z decyzji, prowadzenie odpowiedniej ewidencji spraw, przygotowywanie niezbędnych danych statystycznych wynikających z prowadzonych spraw i przekazywanie innym komórkom organizacyjnym Wydziału i Kierownikowi Zespołu, samodzielna analiza merytoryczna i formalna otrzymanych spraw i samodzielne przygotowywanie wymaganych przepisami dokumentów, ze sprawdzeniem i parafowaniem każdego pisma, postanowienia, decyzji, żądanie informacji i dokumentów od uczestników procesu budowlanego podczas wykonywania zadań Wydziału; współpraca z innymi jednostkami organizacyjnymi Urzędu, szczególnie w zakresie zgodności z przepisami o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym, a także z organami nadzoru budowlanego; wykonywanie i przyjmowanie innych spraw i zadań powierzonych przez przełożonych w ramach kompetencji; zastępowanie innych pracowników w razie ich nieobecności.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za okres trzech ostatnich miesięcy pracy wynosiło 4 494 zł brutto (3 197,86 zł netto).

**Dowód:** Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę z dn. 15.05.2007 r. na czas określony;
- umowa o pracę z dn. 14.08.2007 r. na czas określony;
- umowa o pracę z dn. 20.01.2008 r. na czas nieokreślony;
- karta zakresu i rodzaju pracy pracowników samorządowych Urzędu Miejskiego z dn. 15.05.2007 r.

Zaświadczenie o wynagrodzeniu z dn. 01.09.2015 r. (k. 29)

Od dnia 1 sierpnia 2011 r. pracownicy Urzędu Miejskiego W. obowiązani są do rejestrowania wejścia i wyjścia z budynku Urzędu za pomocą (...) (dalej: (...)). (...) ten obejmuje wszystkie stanowiska pracy w Urzędzie, a obowiązek rejestracji czasu pracy za pośrednictwem systemu dotyczy wszystkich pracowników Urzędu. Przybycie do pracy pracownicy osobiście potwierdzają w Systemie (...), przy użyciu elektronicznej karty rejestracji czasu pracy lub, w przypadku gdy pracownik nie użyje (zapomni) karty elektronicznej – w L. Notes systemie (...). Pracownik, który nie potwierdzi swojej obecności w systemie (...) bądź w odpowiedniej aplikacji L. Notes zobowiązany jest wypełnić w formie papierowej oświadczenie i przedłożyć je do podpisu swojemu dyrektorowi za pośrednictwem bezpośredniego przełożonego, a następnie złożyć je w Wydziale Organizacyjnym i Kadr. Pracownicy Urzędu są zobowiązani dokonywać rejestracji zdarzenia wejścia oraz wyjścia do i z obiektów Urzędu, przy użyciu elektronicznej karty rejestracji czasu pracy. Obsługa systemu (...) odbywa się przy pomocy czytników zamontowanych w budynkach Urzędu we wszystkich lokalizacjach.

(...) umożliwia pracownikom rejestrację następujących zdarzeń: wejście, wyjście, wejście do innego budynku (...), powrót z innego budynku (...), wyjście/powrót służbowy.

Powyższy obowiązek wynika z Regulaminu pracy Urzędu Miejskiego W. (rozdział IV § 14), w brzmieniu wprowadzonym na mocy Zarządzenia nr K/29/12 Prezydenta W. z dnia 28 grudnia 2012 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr K/4/10 Prezydenta W. z dnia 25 stycznia 2010 r. w sprawie wprowadzenia w życie Regulamin pracy w Urzędzie Miejskim W., a także z Zarządzenia nr K/22/11 Prezydenta W. z dnia 15 lipca 2011 r. w sprawie wprowadzenia (...) w Urzędzie Miejskim W..

**Dowód:** Zarządzenie nr K/29/12 Prezydenta W. z dnia 28 grudnia 2012 r. (k. 52)

Regulamin pracy Urzędu Miejskiego W. (k. 52v – 59)

Zarządzenie nr K/22/11 Prezydenta W. z dnia 15 lipca 2011 r. (k. 60)

Instrukcja Obsługi Czytnika (...) (k. 61 – 63)

Bezpośrednią przełożoną powódki była A. N., zajmująca stanowisko Zastępcy Dyrektora Wydziału Architektury Urzędu Miejskiego W.. Pośrednim przełożonym powódki był P. F., Dyrektor Wydziału Architektury Urzędu Miejskiego W. i Architekt Miasta.

**Dowód:** Zeznania świadka P. F. (k. 148v; płyta CD)

Zeznania świadka A. N. (k. 148v, 149; płyta CD)

Powódka świadczyła pracę w pokoju, w którym pracowało łącznie troje pracowników. Budynek, w którym zlokalizowane było miejsce pracy powódki, posiada dwa wejścia. Przy obu wejściach zamontowany jest czytnik kart systemu (...). Czytnik kart służy wyłącznie do rejestracji czasu zdarzeń takich jak wejście/wyjście pracownika, nie służy natomiast do otwierania bądź zamykania jakichkolwiek drzwi, szlabanów itp. Jest technicznie możliwe zarejestrowanie zdarzenia „wejście”, a następnie opuszczenie miejsca pracy bez zarejestrowania zdarzenia „wyjście”.

W przypadku braku zarejestrowania zdarzenia „wejście” dla danego pracownika w danym dniu przełożony pracownika otrzymuje na pocztę e – mail wiadomość o braku zarejestrowania przedmiotowego zdarzenia.

Powódka chciała zmienić pokój, w którym pracowała, ale dyrektor odmówił powódce, informując ją, że nie ma takiej możliwości.

**Dowód:** Zeznania świadka A. S. (k. 149; płyta CD)

Zeznania świadka P. F. (k. 148v; płyta CD)

Zeznania świadka A. N. (k. 148v, 149; płyta CD)

Częściowo przesłuchanie powódki (k. 149, 149v; płyta CD)

Wszelkie nieobecności pracownika w godzinach czasu pracy w siedzibie pracodawcy winny być zgłaszane przełożonemu i możliwe jedynie po jego akceptacji. W okresie od września 2014 r. do dnia zakończenia stosunku pracy powódka nie zgłaszała A. N. ani innemu przełożonemu, że planuje nieobecność w pracy.

Powódka nie miała zgody przełożonych na opuszczanie miejsca pracy w godzinach pracy.

**Dowód:** Zeznania świadka A. N. (k. 148v, 149; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 149, 149v; płyta CD)

W dniach 20 maja 2015 r., 21 maja 2015 r., 22 maja 2015 r., 25 maja 2015 r., 26 maja 2015 r., 27 maja 2015 r., 28 maja 2015 r. powódka nie pojawiła się na stanowisku pracy. Odnośnie dnia 27 maja 2015 r. w systemie (...) pojawił się komunikat o braku zarejestrowania zdarzenia „wejście”, dotyczący powódki. W dniu 26 maja 2015 r. powódka odbiła kartę systemu (...) przed godziną 8:00, rejestrując zdarzenie „wejście”, a następnie zarejestrowała zdarzenie „wyjście” o godzinie 16:31. W dniu 25 maja 2015 r. powódka odbiła swoją kartę systemu (...) w określonym regulaminem czasie pracy. W dniu 22 maja 2015 r. powódka zarejestrowała zdarzenie „wejście” przed godziną 8:00, a zdarzenie „wyjście” – o godzinie 16:19. W dniu 21 maja 2015 r. powódka odbiła kartę rejestrując zdarzenie „wejście” przed godziną 8:00, a „wyjście” – o godzinie 16:39, zaś w dniu 20 maja 2015 r. zarejestrowała zdarzenie „wejście” o godzinie 7:45, a „wyjście” – o godzinie 16:41.

A. N. z każdego dnia nieobecności powódki w pracy sporządzała notatkę służbową, a także informowała o absencji powódki P. F..

Pracownicy Urzędu Miejskiego W. wiedzieli, jak powódce zdarzało się rano odbijać kartę systemu (...), rejestrując zdarzenie „wejście”, po czym powódka nie wchodziła do Urzędu, lecz się od niego oddalała, nie rejestrując przy tym zdarzenia „wyjście”.

Zachowanie powódki, takie jak opisane wyżej, współpracownicy, w tym przełożona powódki, obserwowali już we wrześniu 2014 r. W czasie nieobecności powódki w pracy nie były prowadzone sprawy, które należały do zakresu obowiązków powódki, a sprawy powódki musiały być rozdzielane pomiędzy innych pracowników. Zdarzało się ponadto, że powódka odmawiała wykonania poleceń wydawanych przez K. N., dotyczących czynności leżących w zakresie obowiązków powódki (np. w dniu 11 grudnia 2014 r. powódka odmówiła prowadzenia sprawy nr 35371 z dnia 6 listopada 2013 r. po uchyleniu decyzji Prezydenta W. nr (...) z dnia 4 kwietnia 2014 r. przez Wojewodę w dniu 21 listopada 2014 r.). W dniu 23 marca 2015 r. przełożona powódki stwierdziła, że w szafie powódki znajdują się nieuporządkowane i nieopisane teczki z zakończonymi sprawami z okresu od 2008 r. do 2014 r.

W dniu 19 listopada 2014 r. odbyła się rozmowa dyscyplinująca, przeprowadzona z powódką przez G. M. (Zastępcę Dyrektora Wydziału ds. architektoniczno – budowlanych) oraz A. N.. Na wstępie Dyrektor Wydziału zapoznał powódkę z obowiązującym w Urzędzie Miejskim regulaminem pracy oraz poinformował o stwierdzonych przez kierownictwo Wydziału następujących naruszeniach dyscypliny pracy: samowolne opuszczanie stanowiska pracy, nieprawidłowe zachowanie powódki wobec współpracowników i przełożonej, niewykonywanie poleceń służbowych przełożonej. Dyrektor Wydziału zaproponował powódce zmianę podejścia do dalszej pracy w okresie najbliższych kilkunastu dni.

**Dowód:** Notatka służbowa z dn. 21.05.2015 r., 22.05.2015 r., 25.05.2015 r., 26.05.2015 r., 27.05.2015 r., 28.05.2015 r., 29.05.2015 r. (k. 30 – 36)

Notatki służbowe z okresu 17.09.2014 r. – 27.04.2015 r. (k. 37 – 51)

Zeznania świadka A. S. (k. 149; płyta CD)

Zeznania świadka P. F. (k. 148v; płyta CD)

Zeznania świadka A. N. (k. 148v, 149; płyta CD)

Protokół rozmowy dyscyplinującej z dn. 19.11.2014 r. (k. 47)

Notatka służbowa z dn. 19.11.2014 r. (k. 48)

Do miesiąca września 2014 r. przełożeni powódki nie mieli żadnych zastrzeżeń do pracy powódki. Począwszy od września 2014 r., po pojawieniu się pierwszych sytuacji problemowych, przełożona powódki, A. N., kilkakrotnie rozmawiała z powódką i chciała się dowiedzieć, czy może jakoś powódce pomóc. Ponadto przełożona prosiła powódkę o usprawiedliwienie nieobecności, czego powódka nigdy nie uczyniła.

**Dowód:** Zeznania świadka A. N. (k. 148v, 149; płyta CD)

Pismem z dnia 29 maja 2015 r. P. F. złożył do Prezydenta W. wnioski o rozwiązanie z powódką stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. z uwagi na powtarzające się przypadki naruszenia dyscypliny pracy. W dniu 3 czerwca 2015 r. Sekretarz Miasta W. zawiadomił pismem z dnia 3 czerwca 2015 r. (...) w Urzędzie Miejskim W. o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z uwagi na niestawianie się powódki na stanowisku pracy i nieświadczenie pracy w dniach 21.05.2015 r., 22.05.2015 r., 25.05.2015 r., 26.05.2015 r., 27.05.2015 r., 28.05.2015 r., 29.05.2015 r. Komisja (...) nie zajęła stanowiska w sprawie.

**Dowód:** Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- pismo z dn. 29.05.2015 r.;

- zawiadomienie z dn. 03.06.2015 r.

Zeznania świadka P. F. (k. 148v; płyta CD)

W dniu 9 czerwca 2015 r. na rachunek bankowy powódki strona pozwana przelała kwotę 1 149,62 zł netto (2 600 zł brutto) tytułem wynagrodzenia za miesiąc maj 2015 r. Decyzją pracodawcy wynagrodzenie zasadnicze powódki zostało pomniejszone o dni nieusprawiedliwionej nieobecności, tj. o dni 21.05.2015 r., 22.05.2015 r., 25.05.2015 r., 26.05.2015 r., 27.05.2015 r., 28.05.2015 r., 29.05.2015 r. oraz o dodatek za wieloletnią pracę, który nie przysługiwał powódce zgodnie z § 24 pkt 3 ust. 2 Regulaminu wynagradzania Urzędu Miejskiego W..

**Dowód:** Informacja z Wydziału Organizacyjnego i Kadr Urzędu Miejskiego W. z dn. 12.01.2017 r. wraz z załącznikami (k. 114 – 116)

W dniu 10 czerwca 2015 r. powódce doręczono zostało oświadczenie pracodawcy z dnia 9 czerwca 2015 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na niestawianiu się na swoim stanowisku pracy, a tym samym na nieświadczeniu pracy w dniach:

21.05.2015 r., 22.05.2015 r., 25.05.2015 r., 26.05.2015 r., 27.05.2015 r., 28.05.2015 r., 29.05.2015 r., pomimo dokonywania rejestracji zdarzeń „wejście do pracy” i „wyjście z pracy” kartą (...) przy czytniku. Jako dowód do oświadczenia pracodawcy dołączono notatki służbowe, sporządzone we wskazanych wyżej dniach przez A. N..

Oświadczenie pracodawcy zawierało pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy.

**Dowód:** Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 09.06.2015 r. (w aktach osobowych powódki – w załączeniu do akt sprawy)

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszym postępowaniu powódka domagała się ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Inicjując postępowanie w sprawie powódka domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Ponadto powódka, opierając się o art. 57 § 1 k.p., wносиła o zasądzenie od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Ponadto powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej części wynagrodzenia za pracę za miesiąc maj 2015 r., które, w ocenie powódki niesłusznie, nie zostało powódce wypłacone.

Strona pozwana wносиła zaś o oddalenie powództwa w całości.

Rozstrzygając zasadność pierwszego z dochodzonych roszczeń, tj. roszczenia przywrócenia do pracy z uwagi na naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, należało ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia, zachowania terminu), a następnie – jeżeli zostały zachowane wszelkie wymagania formalne – czy podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa. Ponadto rolą Sądu było zbadanie, czy wskazana przyczyna rozwiązania umowy uzasadniała zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że strona pozwana zachowała wszelkie przewidziane prawem wymogi formalne, dotyczące rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy. Nie doszło także do naruszenia przepisu art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym

rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Pracodawca uczynił także zadość obowiązkowi konsultacji zamiaru wypowiedzenia z organizacją związkową.

Należy zatem uznać, że strona pozwana prawidłowo pod względem formalnym rozwiązała z powódką umowę o pracę.

Odnosząc się do wymogu przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. wskazać należy, że dla uznania, że pracodawca spełnił rzeczony wymóg konieczne jest, by wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna i rzeczywista. Jak słusznie zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Kryterium konkretności wskazanej przyczyny zostało bez wątpienia spełnione przez pracodawcę – stronę pozwaną. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca wskazał bowiem w sposób jasny i precyzyjny, że zarzuty wobec powódki koncentrują się wokół niestawiennictwa powódki w pracy we wskazanych dniach, a co za tym idzie – wokół nieświadczenia przez powódkę w tych dniach pracy, pomimo dokonywania rejestracji zdarzeń wejścia i wyjścia do i z Urzędu Miejskiego W.. Do oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca dołączył ponadto kserokopie sporządzanych na bieżąco przez przełożoną powódki notatek służbowych, dotyczących nieobecności powódki w pracy w każdym z dni, wskazanych w treści oświadczenia pracodawcy. Tak ujęta przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie mogła budzić po stronie powódki wątpliwości co do okoliczności stanowiących podstawę rozwiązania umowy. Przypisanie stawianych powódce przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę zarzutów do konkretnych własnych zaniechań powódki nie mogło stanowić nadmiernej trudności. Powódka miała realną możliwość dokonania racjonalnej oceny faktycznego istnienia przyczyny i podjęcia decyzji, czy zasadnym jest zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy – co też powódka uczyniła, inicjując postępowanie w niniejszej sprawie.

Odnosząc się zaś do kryterium rzeczywistości wskazanej przyczyny Sąd wskazuje, iż postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie nie pozostawiło wątpliwości, że w istocie w dniach wskazanych w treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 9 czerwca 2015 r., tj. w dniach 21.05.2015 r., 22.05.2015 r., 25.05.2015 r., 26.05.2015 r., 27.05.2015 r., 28.05.2015 r., 29.05.2015 r. powódka nie stawiała się w miejscu pracy i nie świadczyła pracy, pomimo iż w godzinach zbliżonych do godzin pracy Urzędu Miejskiego W. powódka rejestrowała zdarzenia „wejście” i „wyjście” w systemie (...). Powyższą okoliczność potwierdzają przede wszystkim przedstawione przez stronę pozwaną notatki służbowe z powyższego okresu, których wiarygodność nie budzi wątpliwości Sądu z uwagi na fakt, iż ich treść jest zgodna z zeznaniami słuchanych w niniejszej sprawie świadków: P. F., A. N. i A. S.. Co znamienne, sama powódka przyznała, że w tych dniach nie była obecna w pracy i nie świadczyła pracy. Powódka nie zgadzała się jedynie z oceną prawną jej zachowania, wskazując, że absencja w pracy powodowana była faktem, iż przełożona nie zlecała powódce w tych dniach żadnej pracy (co powódka miała sprawdzać, przychodząc do miejsca pracy w godzinach porannych, a następnie ponownie w godzinach popołudniowych i patrząc, czy na jej biurku znajdują się jakieś dokumenty).

Tym samym wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. była nie tylko konkretna, ale i rzeczywista.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności rozwiązania przez pracodawcę z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazać należy, że w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może

rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269). Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzając zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszanie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Wskazać należy, że mimo braku choćby przykładowego katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych, określonego przez ustawodawcę, miejsce szczególne wśród przepisów określających powinności pracownika zajmuje przepis art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. W § 1 cytowanego artykułu przewidziano, iż pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W § 2 rzeczonego przepisu ustawodawca wskazał do czego w szczególności zobowiązany jest pracownik. Pracodawca przywołał m.in. obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p.).

W ścisłej korelacji ze wskazanymi powinnościami, a właściwie z ich naruszeniem, pozostaje nieusprawiedliwiona absencja pracownika. Nawet jednorazowa nieobecność w pracy – w zależności od okoliczności – może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002 r., sygn. akt I PKN 233/01, OSNP 2004, nr 6, poz.96).

Powódka zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy, w którym dzienna norma czasu pracy wynosiła 8 godzin, a tygodniowa – 40 godzin. Zgodnie z Regulaminem pracy Urzędu Miejskiego W. dniem wolnym od pracy pracowników urzędu jest sobota. Powódka świadczyła pracę od poniedziałku do piątku, w godzinach od 7:45 do 15:45. Powódka nie składała wniosków urlopowych dotyczących dni wskazanych przez pracodawcę w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Z uwagi na powyższe obowiązek obecności powódki w pracy w dniach 21.05.2015 r., 22.05.2015 r., 25.05.2015 r., 26.05.2015 r., 27.05.2015 r., 28.05.2015 r., 29.05.2015 r. nie może budzić wątpliwości, tak samo jak zaliczenie powinności stawiania się w pracy do katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jak wynika z ustaleń Sądu, w w/w dniach powódka nie stawiała się do pracy i nie świadczyła pracy. Kwestią sporną między stronami pozostawała okoliczność, czy absencja ta była uprawniona, czy też miała charakter nieusprawiedliwiony.

Jak wynika z wyjaśnień powódki, we wskazanych dniach powódka przychodziła do Urzędu Miejskiego W., rejestrowała w systemie (...) zdarzenie „wejście”, udawała się do pokoju, w którym pracowała, gdzie sprawdzała czy przełożona pozostawiła na jej biurku dokumenty, którymi powódka winna się zająć, a w przypadku braku takich dokumentów – powódka wychodziła z pracy, przy czym nie rejestrowała tego zdarzenia w systemie (...). Powódka ponownie pojawiała się w pracy w godzinach popołudniowych, nie rejestrując wejścia do Urzędu, po raz kolejny sprawdzała, czy przełożona



pozostawiła jej jakąś pracę, a następnie wychodziła z Urzędu, rejestrując w systemie (...) zdarzenie „wyjście”. W ocenie powódki z powyższych względów jej nieobecność w miejscu pracy była uzasadniona i usprawiedliwiona, bowiem skoro na biurku powódki nie było żadnych dokumentów, to pracodawca nie zlecał powódce żadnej pracy w tych dniach, a zatem obecność powódki w miejscu pracy była zbędna.

Wyjaśnienia powódki nie zasługują na uwzględnienie z dwóch przyczyn. Po pierwsze, swoich twierdzeń powódka w żaden sposób nie potwierdziła i nie wykazała w postępowaniu dowodowym niniejszej sprawy. Zgodnie zaś z ugruntowaną linią orzecniczą, samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności (art. 227 K.P.C) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (art. 232 K.P.C i art. 6 KC w zw. z art. 300 K.P.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 660/00, Legalis). Po drugie natomiast, nawet gdyby opisane przez powódkę okoliczności w istocie miały miejsce, zachowanie powódki w dalszym ciągu musiałoby zostać zakwalifikowane jako nieusprawiedliwiona absencja pracownika.

Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy (§ 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy [Dz.U. Nr 60, poz. 281]).

Przepis ten stanowi o dwóch grupach przyczyn usprawiedliwiających nieobecność pracownika w pracy. Są to zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. Przepisami prawa pracy – zgodnie z art. 9 k.p. – są również, oprócz przepisów Kodeksu pracy i przepisów wykonawczych do Kodeksu, przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy oraz regulaminów pracy i wynagrodzenia oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Przyczyny usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a określone przepisami prawa pracy, nie wymagają uzyskania przez pracownika zgody pracodawcy na nieobecność w pracy (są nimi np. choroba pracownika albo członka rodziny pracownika). W związku z taką przyczyną pracownik ma jedynie obowiązek uprzedzić pracodawcę o nieobecności, a jeżeli nie było to możliwe – powiadomić pracodawcę, kiedy nieobecność stała się faktem, oraz dostarczyć dowód usprawiedliwiający tę nieobecność (w przypadku absencji chorobowej – zaświadczenie lekarskie).

Absencja pracownika będzie uzasadniona w także wtedy, gdy jej podstawą będzie urlop pracownika (m.in. urlop wypoczynkowy, urlop związany z rodzicielstwem czy też urlop bezpłatny). Udanie się przez pracownika na urlop wymaga jednak współdziałania między pracodawcą a pracownikiem, którego efektem jest uzyskanie przez pracownika zgody pracodawcy na zwolnienie pracownika od pracy w danym okresie (z wyjątkiem sytuacji szczególnych jak np. obligatoryjny urlop bezpłatny, przysługujący w określonych przypadkach pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych, a także z wyłączeniem tzw. urlopów okolicznościowych).

W przypadku powódki, nawet gdyby wyjaśnienia powódki uznać za wiarygodne, nie miała miejsca żadna z okoliczności, którą na gruncie prawa pracy możnaby uznać za okoliczność usprawiedliwiającą nieobecność w pracy. Podkreślenia wymaga, że na pracodawcy nie spoczywa obowiązek zapewnienia pracownikowi pracy od pierwszych minut, w których pracownik pojawia się w pracy. W takiej sytuacji zaś pracownik nie posiada uprawnienia do samowolnego opuszczenia stanowiska pracy, przy braku konsultacji swojej decyzji z osobą przełożoną – czego dopuszczała się powódka we wskazanych dniach. W swoich wyjaśnieniach powódka sama przyznała, że nie posiadała zgody przełożonego na wychodzenie do domu w godzinach pracy.

Sąd miał na uwadze sygnalizowaną przez powódkę okoliczność, iż powódka czuła się w miejscu pracy obserwowana przez pozostałych pracowników, źle przez nich traktowana, „gnębiona”, i z tej przyczyny nie chciała spędzać w Urzędzie

czasu, jednakże okoliczności tej powódki nie zdołała w niniejszym postępowaniu wykazać. Ponadto, nawet gdyby w istocie atmosfera pracy w Urzędzie Miejskim W. była dla powódki niekomfortowa, to okoliczność ta nie uprawniała powódki do samowolnego opuszczania miejsca pracy w godzinach, w których praca winna być świadczona.

Podkreślić należy, że konstrukcja ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o czym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, ma charakter złożony, w tym znaczeniu, że tworzą ją zarówno elementy obiektywne, jak i subiektywne. Te pierwsze odnoszą się do bezprawności zachowania pracownika, polegającej na pogwałceniu podstawowych obowiązków, oraz skorelowanego z tym naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy. Z kolei aspekt subiektywny to podmiotowa wadliwość zachowania pracownika wynikająca z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa.

Każdorazowo w swych następstwach ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych powinno skutkować co najmniej poważnym zagrożeniem interesów – zarówno majątkowych, jak i niemajątkowych – pracodawcy. Konsekwencją bezprawnego i zawinionego zachowania pracownika nie musi być rzeczywista szkoda albo utrata spodziewanych korzyści. Wystarczy, że na tle obiektywnie istniejących okoliczności zaistniało potencjalne, choć skonkretyzowane zagrożenie dla niezakłóconego funkcjonowania pracodawcy.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy zaistniały wszystkie opisane wyżej elementy konstytuujące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zachowanie powódki było bowiem bezprawne (powódka nie posiadała zgody przełożonych na opuszczanie miejsca pracy, nie zachodziły także okoliczności usprawiedliwiające nieobecność powódki na gruncie przepisów prawa pracy) i zawinione (powódka miała świadomość, że jej zachowanie jest samowolne, aczkolwiek, w ocenie powódki, zasadne). Bez wątpienia doszło też do zagrożenia interesów pracodawcy, gdyż absencja powódki powodowała, iż sprawy, którymi powódka winna się zająć, nie były na bieżąco i sprawnie prowadzone, co groziło niedotrzymaniem przez Urząd ustawowych terminów dla dokonywania poszczególnych czynności leżących w zakresie kompetencji Urzędu.

Z ustaleń dokonanych przez Sąd wynika więc, że zachowanie powódki stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jakimi są obowiązek przestrzegania dyscypliny i czasu pracy oraz powinność dbałości o dobro zakładu pracy, było zatem bezprawne. Działanie powódki cechowało się nadto jej winą, przynajmniej w postaci rażącego niedbalstwa, oraz spowodowało istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Strona pozwana nie naruszyła przepisów prawa, wręczając powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, które oparte było na konkretnej, rzeczywistej i uzasadnionej przyczynie. Zachowanie powódki nie zasługiwało na ochronę prawną, a zastosowanie przez pracodawcę trybu rozwiązania umowy o pracę przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie nosiło znamion naruszenia przepisów prawa, toteż przywrócenie powódki do pracy, a w konsekwencji i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie było zasadne.

Oddaleniu podlegało także roszczenie powódki w przedmiocie zasądzenia części wynagrodzenia za miesiąc maj 2015 r.

Zgodnie z art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.

Przez pojęcie przepisów prawa pracy należy rozumieć nie tylko ustawy i akty wykonawcze określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, lecz także regulujące te kwestie układy zbiorowe pracy, inne porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty. Oznacza to, że jeżeli pracownik faktycznie pracy nie wykonał, to świadczenie pracodawcy jest uzależnione od szczególnej podstawy prawnej ustanowionej w przepisach prawa pracy, które przyznają za czas niewykonywania pracy wynagrodzenie na warunkach i w wysokości wynikającej z wyraźnej i konkretnej regulacji normatywnej, której nie można domniemywać ani interpretować rozszerzająco (por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2011 r., sygn. akt III PK 62/10, OSNP 2012, Nr 11–12, poz. 136).

Przypadki, w których pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w okresie nieświadczenia pracy, zostały przewidziane również w przepisach K.P. Należy do nich zaliczyć okresy: 1) zwolnienia na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę (art. 37 § 1 K.P.); 2) nieświadczenia pracy z powodu niedozwolonego skrócenia okresu

wypowiedzenia umowy o pracę (art. 49 K.P.); 3) niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (art. 81 § 1 K.P.); 4) niezdolności do pracy z powodu choroby (art. 92 K.P.); 5) urlopu szkoleniowego oraz zwolnienia z całości lub z części dnia pracy na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia (art. 1031 § 3 K.P.); 6) przerwy w pracy (art. 134 K.P.); 7) przerwy w pracy w systemie przerywanego czasu pracy (art. 139 § 1 K.P.); 8) przerwy w pracy oraz skrócenia czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia (art. 145 § 1 K.P.); 9) urlopu wypoczynkowego (art. 172 K.P.); 10) zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią zatrudnionej przy pracach wzbronionych takim pracownikom (art. 179 § 1–3 i 5 K.P.); 11) zwolnienia od pracy w celu przeprowadzenia badań lekarskich związanych z ciążą pracownicy zaleconych przez lekarza (art. 185 § 2 K.P.); 12) korzystania z przerwy na karmienie dziecka piersią (art. 187 K.P.); 13) korzystania przez pracownicę wychowującą dziecko, które nie ukończyło 14 lat, ze zwolnienia (art. 188 K.P.); 14) nieświadczenia pracy z powodu przeprowadzania okresowych i kontrolnych badań lekarskich (art. 229 § 3 K.P.); 15) nieświadczenia pracy z powodu udziału w pracach komisji pojednawczej (art. 257 K.P.).

Przypadki, w których pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy, zostały wskazane również m.in. w rozporządzeniu w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Dotyczą one sytuacji korzystania przez pracownika ze zwolnień od pracy w związku z: 1) udziałem w postępowaniu pojednawczym w charakterze strony lub świadka; 2) przeprowadzaniem obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych; 3) uczestniczeniem w akcji ratowniczej i wypoczynku koniecznego po jej zakończeniu przez pracownika będącego członkiem Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego lub Morskiej Służby Poszukiwania i Ratownictwa "Służba SAR"; 4) okolicznościami, takimi jak: ślub pracownika, urodzenie się jego dziecka, zgon i pogrzeb małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy, ślub dziecka pracownika albo zgon i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

Niewątpliwie w stosunku do powódki nie zaistniała żadna ze wskazanych wyżej okoliczności, która uzasadniałaby przyznanie powódce prawa do wynagrodzenia w okresie, w którym powódka nie świadczyła pracy. Kwota wynagrodzenia za miesiąc maj 2015 r., którą strona pozwana wypłaciła powódce, stanowiła kwotę wynagrodzenia zasadniczego powódki, pomniejszonego o wynagrodzenie, które przysługiwałoby powódce za dni absencji, gdyby powódka w tych dniach świadczyła pracę.

Z uwagi na powyższe **w pkt I sentencji wyroku** Sąd oddalił powództwo.

Podejmując przedmiotowe rozstrzygnięcie Sąd działał w oparciu o całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. o dowody z dokumentów wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków: P. F., A. N. i A. S.. Przedmiotowym zeznaniom Sąd dał wiarę w całości, albowiem były one logiczne i spójne, a ponadto korespondowały pomiędzy sobą, a także z pozostałym materiałem dowodowym, zgromadzonym w sprawie. Z wyjaśnień powódki Sąd skorzystał jedynie pomocniczo, w zakresie, w jakim pozostawały one zbieżne z wnioskami płynącymi z pozostałych zgromadzonych w sprawie środków dowodowych.

Sąd pominął dowód z przesłuchania strony pozwanej z uwagi na stosowny wniosek strony (k. 148v). Ponadto Sąd pominął dowód z przesłuchania świadków G. M. i K. P. z uwagi na cofnięcie wniosku dowodowego przez pełnomocnika strony pozwanej (k. 149v).

Sąd zważył także, że wbrew zarzutowi powódki, pełnomocnik strony pozwanej przy pierwszej czynności procesowej (odpowiedź na pozew) doręczył do akt sprawy pełnomocnictwo, które nie było obarczone brakami.

Pełnomocnictwo udzielone radcy prawnemu U. S. podpisane zostało przez Sekretarza Miasta W. z upoważnienia Prezydenta Miasta W., a nie w imieniu własnym sekretarza. Jest bezsporne, że pełnomocnika procesowego w sądzie może ustanowić strona postępowania bądź jej organ (art. 86 k.p.c.). W postępowaniu cywilnym, toczącym się z udziałem gminy, stroną jest zawsze gmina, będąca osobą prawną (art. 2 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym), którą

na zewnątrz reprezentuje wójt (burmistrz, prezydent miasta). Należy w tym miejscu nadmienić, że w postępowaniu cywilnym podmiot ustanawiający pełnomocnika procesowego jest nazywany mocodawcą i w przypadku jednostki samorządu terytorialnego, jaką jest gmina, jest nim zawsze wójt (burmistrz, prezydent miasta).

Kierujący bieżącymi sprawami gminy oraz zarządzający gminą wójt (burmistrz, prezydent miasta) jako organ wykonawczy gminy jest władny udzielić pełnomocnictwa procesowego w postępowaniu cywilnym nie tylko adwokatowi oraz radcy prawnemu (art. 87 § 1 k.p.c.), ale również każdemu pracownikowi gminy (art. 87 § 2 k.p.c.), w tym także zastępcy wójta, jeśli jest on pracownikiem urzędu gminy, a ponadto sekretarzowi gminy. Sekretarz gminy jako pracownik gminy (osoby prawnej) może być ustanowiony przez wójta lub wyjątkowo przez zastępcę wójta, bądź też przez organy, którym Prezes Rady Ministrów powierzył wykonywanie funkcji wójta, pełnomocnikiem procesowym w postępowaniu cywilnym (art. 87 § 2 k.p.c.). Dlatego też kompetencje w zakresie możliwości decydowania o sprawach cywilnych sekretarza gminy są mniejsze niż zastępcy wójta, gdyż ten w określonych przypadkach sprawuje zastępczo funkcję organu gminy bądź pełni funkcje przedstawiciela gminy i w związku z tym posiada samoistne uprawnienia do ustanawiania pełnomocnika procesowego.

Posiadając jednak pełnomocnictwo procesowe udzielone przez kompetentne organy gminy, sekretarz gminy – stosownie do dyspozycji art. 91 pkt 3 k.p.c. – może udzielić dalszego pełnomocnictwa procesowego w postępowaniu cywilnym tylko adwokatowi lub radcy prawnemu. Jest to tzw. pełnomocnictwo substytucyjne mające charakter przedłużony i oznacza ono, że strona, tj. gmina, ma dwóch (lub więcej) równoprawnych pełnomocników procesowych (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 1 maja 1935 r., sygn. akt C I 3015/34, OSP 1936, poz. 7 oraz z dnia 19 kwietnia 1937 r., sygn. akt C II 2959/36, PS 1937, poz. 508), co jest dopuszczalne oraz uzasadnione w cywilnym postępowaniu sądowym.

Tym samym przedłożone przez pełnomocnika strony pozwanej pełnomocnictwo nie zostało obarczone jakimikolwiek brakami i jako takie jest w pełni skuteczne.

**W pkt II sentencji wyroku** Sąd orzekł o kosztach procesu w oparciu o przepis art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Wedle zaś art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej kosztami w ogóle. Jak wskazuje się w judykaturze, skorzystanie przez Sąd z cytowanego przepisu w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu orzekającego i tylko do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępstwo, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2007 r., V CSK 292/06, LEX nr 232807). Zastosowanie przez Sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 r., II CZ 223/73, LEX nr 7379). Sąd zważył, że w niniejszym postępowaniu obciążenie powódki kosztami procesu byłoby dla powódki zbyt dużym ciężarem, zważywszy, że powódka pozostaje obecnie bez pracy i nie posiada obecnie żadnych innych źródeł utrzymania. Za takim rozstrzygnięciem Sądu przemawiał także pracowniczy charakter sprawy oraz subiektywne przekonanie powódki o zasadności dochodzonego żądania.

**W punkcie III sentencji wyroku** nieuiszczonymi kosztami sądowymi w sprawie Sąd obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, jako wygrywającej proces, natomiast powódka była zwolniona z obowiązku ich uiszczenia z mocy ustawy.