

Sygn. akt IV P 59/22

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2023 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	kierownik sekretariatu Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2023 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa S. K.

przeciwko A. S.

o odszkodowanie

1. oddala powództwo
2. zasądza od powoda S. K. na rzecz pozwanego A. S. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienia od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu.

Sędzia Marek Osowicki

Sygn. akt IV P 59/22

## UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda S. K. wniósł przeciwko A. S. P.U.H. w C. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania za niesłuszne wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 8100 zł na podstawie art. 45 § 1 k.p., zobowiązanie pozwanego do zmiany świadectwa pracy w pkt. 4 tak aby jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy powołany był art. 30 § 1 pkt 1 tj. rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron w miejsce rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda wskazał, że był pracownikiem pozwanego od 15.05.2010 r., zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin, przy rozwożeniu i sprzedaży wyrobów piekarniczych. Z początkiem lipca 2022 r. powód ustnie porozumiał się z pracodawcą, że do 19 lipca 2022 r. będzie pozostawał na urlopie wypoczynkowym i że w najbliższym czasie będzie chciał złożyć wypowiedzenie umowy o pracę. Powód 16 lipca 2022 r. wykonał telefon do pracodawcy i złożył wniosek o urlop na żądania na 18 lipca 2022 r. W poniedziałek 18 lipca 2022 r. powód ponownie wykonał telefon do pracodawcy i uzyskał informację, że nie ma przychodzić do pracy a jedynie przyjść porozmawiać na temat rozwiązania umowy o pracę a w związku z pytaniem o godzinę ewentualnego spotkania, uzyskał informację, że kadrowa do 24.07.2022 r. jest na urlopie i że nikt nie posiada informacji na temat sytuacji, w której się znajduje. Powód zgodnie z poleceniami 25.07.2022 r. ponownie wykonał telefon i nie uzyskał żadnych informacji na stawiane pytania. 26.07.2022 r. za pośrednictwem poczty otrzymał pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków

pracowniczych tj. rzekome nie stawienie się do pracy. Powód zgłosił wniosek o urlop i był przekonany, że został on mu udzielony. Pracodawca nie podjął żadnej próby kontaktu w celu wyjaśnienia, że nie udzielono mu urlopu czy pytania, dlaczego powód nie stawiał się do pracy i wyjaśnienia przyczyn nieobecności w pracy. W realiach niniejszej sprawy, nie istniała powołana przez pracodawcę podstawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wskazał, iż powód od 4 do 8.07.2022 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym. W rozmowie z przedstawicielem firmy uzyskał zgodę na przedłużenie urlopu do 16.07.2022 r. włącznie. 16.07.2022 r. zobowiązał się złożyć wypowiedzenie w drodze porozumienia stron. Powód zobowiązania nie dotrzymał, wypowiedzenia nie złożył. Nie zgłosił się do pracodawcy oraz nie podjął pracy w dniu 18.07.2022 r. Pracodawca 25.07.2022 r. podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., gdyż nieobecność powoda od 18.07.2022 r. jest wystarczającym powodem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pełnomocnik pozwanego w piśmie procesowym z 26.01.2023 r. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### ***Uzasadnienie faktyczne:***

Powód S. K. był pracownikiem pozwanego A. S. od 15.05.2010 r. do 26.07.2022 r. zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze godzin, na stanowisku sprzedawca-akwizytor.

(dowód: umowa o pracę k.6).

Powód od 4.07.2022 r. do 16.07. 2022 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym.

(niesporne, nadto wniosek urlopowy k.38, zeznania R. D. (1) k.61 od 00:14:19 do 00:52:36).

Upoważniony przez pozwanego jego ojciec J. S. wyraził zgodę na przedłużenie powodowi urlopu wypoczynkowego do 15.07.2022 r. włącznie. Powód wiedział, iż 18.07.2022 r. musi być w pracy. W imieniu pracodawcy J. S. pozwolił powodowi, że do 19.07.2022 r. albo składa wypowiedzenie albo idą na porozumienie stron a powód zobowiązał się, że złoży takie pismo. Powód 18 ani 19 lipca 2022 r. nie przyszedł do pracy ani nie złożył wniosku. J. S. potraktował to, że powód zerwał kontrakt od 18 lipca 2022 r. nie podejmując pracy.

(dowód: zeznania świadka J. S. k.57-58 od 00:53:35 do 01:11:13).

Powód 16.07.2022 r. o godz. 10<sup>15</sup>, 18.07.2022 r. o godz. 14<sup>21</sup> i 25.07.2022 r. o godz. 12<sup>50</sup> dzwonił do biura pracodawcy oraz 18.07.2022 r. i 26.07.2022 r. do J. S.. W rozmowie telefonicznej z B. Ł. powód powiedział, że nie wie czy ma jutro przyjść do pracy, bo nie może skontaktować się z szefem, i że jutro do pracy nie przyjdzie i prosi żeby szef się z nim skontaktował.

(dowód: wydruk połączeń z telefonu powoda k. 54-56, zaznania B. Ł. k. 63 od 01:26:46 do 01:33:30).

Powód od 18 lipca 2022 r. do 26 lipca 2022 r. nie był w pracy.

(bezsporne).

Powód nie usprawiedliwiał swoje nieobecności w pracy od 18 lipca 2022 r. do 25 lipca 2022 r.

(dowód: zeznania świadka R. D. (2) k.62 od 00:27:30 do 00:28:52, lista obecności k.37).

Dnia 26.07.2022 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od 11.07.2022 r. co traktowano jako porzucenie pracy.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę k. 7).

Powód po otrzymaniu rozwiązania umowy o pracę prosił o zmianę wypowiedzenia na porozumienie stron, pracodawca wyraził zgodę ale powód zmienił swoje zdanie.

(dowód: zeznania świadka R. D. (2) k.62 od 00:22:33 do 00:26:46).

### **Uzasadnienie prawne:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Należy podkreślić, iż 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. Nie każde bowiem naruszenie obowiązków pracowniczych usprawiedliwia sięgnięcie do art. 52 k.p. Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność i rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania (por. Komentarz do Kodeksu pracy pod redakcją prof. dr hab. Urszuli Jackowiak, Fundacja Gospodarcza Gdynia 2001, str. 192).

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak: postan. SN z 4.06.2013 r., II PK 35/13).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 (wyr. SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, niepubl.; podobnie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

Sąd podziela pogląd, że o zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 k.p. decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy (tak: wyrok SN z 2004-12-02 I PK 86/04 Monitor Prawa Pracy 2005/6/1).

Przy ocenie, czy dane uchybienie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 424).

Ciężar udowodnienia przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego w niniejszej sprawie spoczywał na pracodawcy (art. 6 k.c.). Sąd nie jest natomiast związany oceną pracodawcy co do ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych czy zakwalifikowania ich do podstawowych obowiązków pracowniczych.

Należy też zgodzić się z poglądami Sądu Najwyższego, iż nawet jednorazowe nie stawienie się do pracy bez usprawiedliwienia może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przy ocenie subiektywnej wadliwości zachowania pracownika należy wziąć pod uwagę towarzyszące temu zachowaniu okoliczności, w tym stan świadomości i woli pracownika.

W rozpoznawanej sprawie w istocie stan faktyczny nie był też przedmiotem sporu stron postępowania.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z jasnych i spójnych zeznań świadków J. S., R. D. (2) i B. Ł. i z dokumentów tj. karty urlopowej, listy obecności, rozwiązania umowy o pracę oraz wydruku połączeń telefonicznych powoda. W ocenie Sądu brak było jakichkolwiek podstaw do kwestionowania wiarygodności przeprowadzonych dowodów. Żadna ze stron niniejszego postępowania nie kwestionowała też wiarygodności powyższych dowodów.

W sprawie bezsporne było, że w okresie zatrudnienia pracodawca udzielił powodowi urlopu wypoczynkowego od 4 do 15 lipca 2022 r. włącznie.

Powód logicznie wyjaśnił, że od 4 do 16 lipca 2022 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym, co potwierdzają wiarygodne zeznania J. S. i R. D. (2). Powód 6 lipca 2022 r. poinformował szefa J. S., iż chce odejść z pracy i rozstać się polubownie i myślał, że jest to dogadane, tylko mieli uzgodnić termin. W tydzień od 18 lipca 2022 r. powód powiedział, że nie przyjdzie do pracy i chce mieć wolne do końca tygodnia.

Z niekwestionowanych zeznań J. S. jednoznacznie wynika, iż powód wiedział, że 18 lipca musi być w pracy i że tego dnia składa albo wypowiedzenie umowy o pracę albo idą na porozumienie stron. Powód zobowiązał się złożyć taki wniosek do 19 lipca 2022 r.

Jak przyznał sam powód od 18 lipca nie stawiał się w pracy i nie złożył wypowiedzenia ani wniosku o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Co więcej z wydruków połączeń telefonicznych przedłożonych przez powoda wynika, że 18.07.2022 r. dzwonił do zakładu pracy dopiero o godz. 14<sup>21</sup> a kolejny telefon do firmy wykonał po tygodniu tj. 25.07.2022 r. i też o godzinie 12<sup>50</sup>, gdy zaczynał pracę od godzin wczesno-rannych.

Również z konsekwentnych zeznań świadka R. D. (2) wynika, iż powód od 18 lipca do 25 lipca włącznie nie stawiał się w pracy, nie usprawiedliwił swojej nieobecności i na ten okres nie miał udzielonego przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego.

Powód wyjaśnił, iż na 18 lipca poprosił o urlop na żądanie i że chce mieć wolne do końca tygodnia.

Jednak powód nie przeprowadził żadnego dowodu na fakt wnioskowania o udzielenie mu przez pracodawcę urlopu na żądanie 18 lipca i urlopu wypoczynkowego na okres od 19 do piątku 22 lipca, co więcej powód nie stawiał się do pracy też w następnym tygodniu tj. w poniedziałek 25 lipca.

Z jasnych zeznań B. Ł. wynika jedynie, iż w rozmowie telefonicznej powód powiedział, że nie wie czy ma jutro przyjść do pracy, bo nie może skontaktować się z szefem, i że jutro do pracy nie przyjdzie i prosi żeby szef się z nim skontaktował.

Zatem powód nie złożył wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego na żądanie i nie czekał na decyzję pracodawcy w sprawie udzielenia takiego urlopu.

Co więcej wniosek o udzielenie urlopu na żądanie (art. 167<sup>2</sup> k.p.) powinien być zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, jednak do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego go rozkładu czasu pracy (zobacz: wyrok SN z 15.11.2006 r., I PK 128/06, OSNP 2007/23–24, poz. 346).

Sąd w pełni podziela utrwalone już stanowisko Sądu Najwyższego, że obowiązek udzielenia urlopu „na żądanie” nie jest bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, że każdy urlop, także urlop na żądanie, może być rozpoczęty wówczas, gdy istnieje w tym zakresie pozytywna decyzja pracodawcy (zgoda pracodawcy, udzielenie takiego urlopu), zakomunikowana pracownikowi oraz że niezdolność do pracy wyłącza możliwość korzystania z urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem, w związku z czym udzielenie urlopu w

okresie niezdolności do pracy jest prawnie niedopuszczalne, także wówczas gdy pracownik wyraził na to zgodę (tak: Sąd Najwyższy w orzeczeniach z 28.10.2019 r. II PK 123/09 publ. OSNP 2011/11-12/148, z 11.09.2012 r. III PK 17/12, z 7.11.2013 r. (...) 29/13).

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę akceptuje w całości podgląd Sądu Najwyższego - Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych zaprezentowany w wyroku z 16 września 2008 r. II PK 26/08, iż rozpoczęcie urlopu na "żądanie" (art. 167[2] KP) przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP. (publ. : OSNAPIUS 2010 nr 3-4, poz. 36, str. 111). Niedopuszczalność samodzielnego rozpoczęcia urlopu na żądanie SN stwierdził także w wyroku z 28.10.2009 r., II PK 123/09, OSNP 2011/11-12, poz. 148, postanowieniu z 11.09.2012 r., III PK 17/12, LEX nr 2041816, oraz wyroku z 7.11.2013 r., (...) 29/13, LEX nr 1393802.

Tak samo samowolne rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego przed udzieleniem go przez pracodawcę, może stanowić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu zaległego urlopu wypoczynkowego nie usprawiedliwia nieobecności pracownika w pracy. Naruszenie przez pracodawcę obowiązku udzielania pracownikowi urlopu wypoczynkowego za dany rok do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego, nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia po tym terminie urlopu bez zgody pracodawcy (vide: Wyrok SN z 5.12.2000 r., I PKN 121/00, OSNP 2002, nr 15, poz. 353).

Zgodnie z treścią przepisu art. 100 § 2 pkt 1 k.p. do podstawowych obowiązków pracowniczych należy przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania i pracownik w ustalonym czasie pracy ma obowiązek stawić się w miejscu pracy i być gotowy do jej świadczenia.

Z samych wyjaśnień powoda znajdujących potwierdzenie w zeznaniach B. Ł. wynika, że powód samowolnie bez uzgodnienia z pracodawcą oświadczył, że „chce mieć wolne” i że „nie przyjdzie do pracy ten tydzień od 18 lipca” i czeka na kontakt ze strony szefa.

W ocenie sądu takie zachowanie powoda stanowi ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych i to z winy umyślnej. Można zasadnie wnioskować, iż powód chcąc odejść z pracy z własnej inicjatywy, nie zastosował się do uzgodnień, nie złożył wypowiedzenia lub wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Co więcej mimo obowiązku, od 18 lipca nie stawił się do pracy i w żaden sposób nie usprawiedliwił swojej nieobecności. Pracodawca zasadnie więc mógł przyjąć, iż powód porzucił pracę, co jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca nie ma obowiązku kontaktować się z pracownikiem i pytać o przyczyny niestawienia się w pracy. To obowiązkiem pracownika jest stawić się w zakładzie pracy lub usprawiedliwić swoją nieobecność. Powód w sposób ciężki zlekceważył swój podstawowy obowiązek stawienia się w pracy, pozostawiając z dnia na dzień pracodawcę bez pracownika niezbędnego do prowadzenia działalności gospodarczej.

Powód w toku postępowania nie przedstawił żadnych okoliczności mogących usprawiedliwiać jego zachowanie tj. niestawienie się do pracy od 18 lipca np. stanem zdrowia lub inną nadzwyczajną, wyjątkową sytuacją.

Zadaniem sądu rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. nie narusza przepisów prawa dotyczących rozwiązywania umów o pracę, mimo że nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy powoda trwała od 18 lipca na nie już od 11 lipca 2022 r.

Strona powodowa nie wykazała, iż pomiędzy stronami faktycznie doszło do rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron i że wyczerpała tryb przewidziany w art. 97 k.p. związany z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie art. 56 § 1 k.p. a contrario oddalił powództwo o odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia i na podstawie art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. o zobowiązanie pozwanego do zmiany świadectwa pracy.

***O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265).***

Sędzia Marek Osowicki