

Sygn. akt VP 203/22

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

26 maja 2023 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: sekretarz sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 26 maja 2023 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa A. G. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w K.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt **VP 203/22**

## UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym 8 grudnia 2022 roku przeciwko pozwanej (...) S.A. w K. powód A. G. (1) zażądał przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 14.481 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu tytułem 3 miesięcznego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy oraz o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że 17 listopada 2022 roku był nieobecny w pracy, jednakże niezwłocznie w następnym dniu roboczym usprawiedliwił formalnie swoją nieobecność. W ocenie powoda przyczyna rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p. nie jest rzeczywista, gdyż pracodawca podjął potem z powodem próby rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Pismem wniesionym 31 grudnia 2022 roku powód wniósł także o zwolnienie go z kosztów sądowych w całości.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenia kosztów postępowania. W uzasadnieniu wskazała, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest rzeczywista, konkretna i prawdziwa. Dodała,

że obowiązkiem pracownika jest pojawienie się w pracy i jej wykonywanie. Podniosła, że lekkomyślność powoda powoduje, że nie dopatruje się on niczego nagannego w swoim postępowaniu. Wskazała, że powód nie podał co było przyczyną jego niestawiennictwa w pracy 17 listopada 2022 roku. Dodała, że powód mógł złożyć odpowiedni wniosek usprawiedliwiający jego nieobecność, czego ostatecznie nie uczynił.

Postanowieniem z 14 marca 2023 roku Sąd zwolnił powoda od kosztów sądowych.

W piśmie z 11 kwietnia 2023 roku powód podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko, a podczas rozprawy w dniu 10 maja 2023 roku nie kwestionował wyliczenia swojego średniego wyliczenia wynagrodzenia.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powód A. G. (1) był zatrudniony u pozwanej (...) S.A. w K.:

- od 16 czerwca 2021 roku do 31 sierpnia 2021 roku na okres próbny, na stanowisku młodszego magazyniera, w pełnym wymiarze czasu pracy,

- od 1 września 2021 roku do 31 sierpnia 2022 roku na czas określony, na stanowisku młodszego magazyniera, w pełnym wymiarze czasu pracy,

- od 1 września 2022 roku na czas nieokreślony, na stanowisku magazyniera, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Średniomiesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.100,83 zł brutto.

Powód był zobowiązany, m.in. do przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (§2 ust. 1 i 2 Zakresu obowiązków).

Pracownik ma obowiązek uprzedzenia pracodawcy o niemożności przybycia do pracy, jeśli przyczyna jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, jak również o przewidywanym czasie nieobecności (§32 ust. 2 Regulaminu). W razie gdy zaistniała przyczyna uniemożliwiająca stawienia się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie powiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności, przewidywanym czasie jej trwania, nie później niż w drugim dniu tej nieobecności, osobiście lub za pośrednictwem innej osoby, telefonicznie, elektronicznie lub listownie (§32 ust. 3 Regulaminu). Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są: zwolnienie lekarskie, decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, oświadczenie pracownika o sprawowaniu opieki, oświadczenie pracownika o chorobie niani lub innego opiekuna, imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez organ właściwy, oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych (§32 ust. 5 Regulaminu). Pracodawca jest zobowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu „na żądanie” w roku kalendarzowym. Pracownik jest obowiązany zgłosić żądanie urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu jednakże przed rozpoczęciem dniówki roboczej (§35 ust. 6 Regulaminu). Wniosek o udzielenie urlopu „na żądanie” pracownik składa do bezpośredniego przełożonego (brygadzysty, kierownika, dyrektora, Prezesa). Wniosek o urlop na żądanie składa się osobiście, telefonicznie, elektronicznie lub w formie SMS (§35 ust. 7 Regulaminu).

U pozwanego pracownicy produkcyjni zatrudnieni są w systemie podstawowym i pracują w systemie jedno, dwu lub trzymianowym:

- 1 zmiana – od 06:00 do 14:00,

- 2 zmiana – od 14:00 do 22:00,

- 3 zmiana – od 22:00 do 06:00.

17 listopada 2022 roku powód nie stawiał się na swoją 3 zmianę - obudził się dopiero około godz. 08:00. W tym dniu nie zgłosił swojej nieobecności w pracy ani osobiście, ani telefonicznie, ani elektronicznie czy przez wiadomość

SMS. W związku z czym kierownik podjął decyzję wpisania powodowi do ewidencji czasu pracy nieusprawiedliwionej nieobecność. Dopiero swojego kolejnego roboczego dnia (tj. 21 listopada 2022 roku) stawił się do pracy o godz. 06:00 i udał się do swojego przełożonego brygadzysty B. Ł. by wskazać, że był nieobecny 17.11.2022 r.. Brygadzista odesłał go do kierownik, który poinformował go, że w związku z tym, że powód nie usprawiedliwił od razu swojej nieobecności przedmiotowego dnia, to kwalifikuje się to do zwolnienia dyscyplinarnego. Na zmianie 17 listopada 2022 roku było dużo pracy. Nieobecność powoda spowodowała, że pracy dla innych było jeszcze więcej, tak że nastąpiła konieczność przeniesienia pracownika z innego działu, w konsekwencji czego plan przez zmianę nie został zrealizowany. Kolejna zmiana musiała nadganiać zaległości.

Powód od momentu otrzymania umowy o pracę na czas nieokreślonym przestał się starać i był często pouczany przez brygadzystów. Powód miał w przedmiotowym okresie wypracowane 26 godzin nadgodzin do wybrania.

Pismem z 21 listopada 2022 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 17 listopada 2022 roku.

**dowód:** akta osobowe powoda: umowa o pracę z 16.06.2021 r., zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności, umowa o pracę z 17.08.2021 r., aneks z 01.09.2021 r., aneks z 01.12.2021 r., umowa o pracę z 19.08.2022 r., orzeczenia lekarskie, rozwiązanie umowy o pracę z 21.11.2022 r., wiadomość mailowa, świadectwo pracy z 21.11.2022 r.,

a ponadto w aktach sprawy: rozwiązanie umowy o pracę z 21.11.2022 r. k. 6, świadectwo pracy z 21.11.2022 r. k. 10, informacja o okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej k. 11, paski płacowe k. 12-14, zaświadczenie o wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia k. 39, zestawienie godzin wypracowanych k. 70-78, Regulamin Pracy k. 86-110v, zeznania świadków B. Ł. k. 111v-112, A. G. (2) k. 115v, przesłuchanie powoda k. 115v-116

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów oraz zeznania świadków B. Ł. i A. G. (2) i przesłuchanie powoda, które tworzą spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Przy czym Sąd wziął pod uwagę dowód z przesłuchania powoda jedynie w zakresie w jakim nie były one sprzeczne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Na podstawie art. 56 k.p. 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

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

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia to jednostronne oświadczenie woli, stanowiące nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, które powinno być stosowane przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością. W pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Uzasadioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy. Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz

negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy (postanowienie SN z 04.06.2019 r. w sprawie IIPK 141/18).

W rozpatrywanej sprawie warunki formalne wypowiedzenia zostały spełnione: zachowano formę pisemną, podano przyczynę i okres wypowiedzenia, poinformowano o przysługujących środkach odwoławczych. Wobec tego, zasadne okazało się zbadanie wypowiedzenia pod kątem jego zasadności.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być rzeczywista, konkretna i prawdziwa. Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Podstawy wypowiedzenia muszą także spełniać postulat zrozumiałości dla powoda.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy w pierwszej kolejności należy wskazać, że powołana w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna stanowiła zasadną okoliczność dla wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Sąd podzielił stanowiska Sądu Najwyższego, który wskazał, że nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy stanowić może przyczynę uzasadniającą niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy z winy pracownika w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 ustawy z 26.06.1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.) - dalej k.p. Warto jednak zaznaczyć, że nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może stanowić podstawę zwolnienia dyscyplinarnego, o ile można przypisać pracownikowi winę umyślną lub co najmniej rażące niedbalstwo, a także jeśli taka nieobecność co najmniej zagraża interesom pracodawcy. Ważne jest także aby faktycznie na czas nieobecności pracownik nie miał żadnego usprawiedliwienia, jak również aby wiedział, że ma obowiązek stawić się do pracy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 2001 r., I PKN 587/00 ; wyrok SN z 14 grudnia 2000 r., I PKN 150/00 ; wyrok SN z 28 września 1981 r., I PRN 57/81 ).

Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, iż do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. (postanowienie Sądu Najwyższego z 14.09.2021 r., sygn. akt III PSK 104/21).

Przeprowadzone postępowania jednoznacznie wykazało, że powód nie stawił się do pracy 17 listopada 2022 roku i w tym dniu nie poinformował w żaden sposób swoich przełożonych o nieobecności, nie złożył też żadnego wniosku który usprawiedliwiłby jego nieobecność. Zadziwiając jest niefrasobliwość powoda, który nie miał np. „wyczerpanego”

urlopu na żądanie a nadto mógł wybrać dni wolne za wypracowane wcześniej godziny nadliczbowe. Powód był zobowiązany dołożyć wszelkich starań by usprawiedliwić swoją nieobecność, mógł to zrobić na wiele sposobów (osobiście, telefonicznie, elektronicznie czy przez wiadomość SMS) czego nie uczynił. Skoro powód był zmęczony po poprzednim dniu pracy, mógł skontaktować się z przełożonym (a jeśli uważał, że „są już na weekendzie” to mógł powiadomić pracownika działu kadr) czy poprosić o zgodę na świadczenie pracy na innej zmianie w tym dniu. Z przesłuchania powoda wynika, że we wcześniejszej takiej sytuacji (gdy czuł się zmęczony) to kontaktował się z przełożonym prosząc o pracę na innej zmianie danego dnia. Ponadto powód nie był w tym dniu niezdolny do pracy z uwagi na swój stan zdrowia, gdyż nie przedłożył żadnego zaświadczenia lekarskiego, które by o tym świadczyło. Zgodnie z Regulaminem pracy obowiązującym u pozwanej oraz obowiązującymi przepisami, powód miał możliwość zgłoszenia także swojej nieobecności poprzez zgłoszenie urlopu na żądanie najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu jednakże przed rozpoczęciem dniówki roboczej, czego także nie uczynił. Sama próba słownego usprawiedliwienia swojej nieobecności przełożonym dopiero czwartego dnia nie może stanowić skutecznego usprawiedliwienia. Tym bardziej, że powód miał świadomość, że było wówczas dużo pracy. Jego nieobecność spowodowała dezorganizację pracy w pozwanym zakładzie, gdyż w miejsce powoda należało przenieść pracownika z innego działu, w konsekwencji czego plan do zrealizowania przez zmianę nie został zrealizowany, zaś kolejna zmiana musiała nadgonić zaległości. Nawet jeśli uznać, iż istniała u pozwanej taka praktyka, że można było usprawiedliwiać ustnie swoją incydentalną nieobecność dopiero kolejnego dnia, to było to niezgodne z regulaminem i można uznać jedynie za przejaw dobrej woli przełożonego w stosunku do konkretnego pracownika. A powód nie należał do pracowników mających dobrą opinię u przełożonych.

Obecność w pracy i jej rzetelne wykonywanie jest podstawowym obowiązkiem pracowniczym. Powód był 17 listopada 2022 roku zdolny do pracy i winien w tym dniu się stawić w Zakładzie, a jeśli zachodziły jakieś inne (poza zdrowotnymi) okoliczności stanowiące przeszkodę w stawiennictwie powoda w pracy, to była stosowna procedura i możliwość powiadomienia pracodawcy a następnie złożenia odpowiednich wniosków. Powód w niniejszej sprawie ograniczył się tylko do tego, że po czterech dniach osobiście ustnie chciał poinformować przełożonego, że nie stawił się, bo był zmęczony.

Mając na uwadze cały zebrany w sprawie materiał dowodowy oraz zeznania świadków jak i przesłuchanie powoda, zasadnym były dokonane przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w pkt 1 oddalił powództwo.

W pkt 2 wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sędzia Wiesław Jakubiec