Sygn. akt IV Pa 64/13

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

20 grudnia 2013 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Bożena Czarnota

Sędziowie: SSO Renata Żywicka

SSO Grażyna Borzestowska (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2013 r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa ***M. S. (1)***

przeciwko ***(...) Spółce Akcyjnej w B.***

o zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia 19 czerwca 2013 r., sygn. akt IV P 46/13

I. ***zmienia zaskarżony wyroku w pkt. 1 i 4 i oddala powództwo o odszkodowanie,***

II. ***zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 836,71 zł /osiemset trzydzieści sześć złotych siedemdziesiąt jeden groszy / tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.***

Sygn. akt IV Pa 64/13

UZASADNIENIE

Powódka M. S. (1) domagała się zasądzenia od pozwanej (...) S.A. w B. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy oraz odprawy pieniężnej.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 19 czerwca 2013r. Sąd Rejonowy w Ostródzie w punkcie 1 zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.070zł tytułem odszkodowania, w punkcie 2 oddalił powództwo w pozostałej części, w punkcie 3 zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.461,76zł tytułem zwrotu kosztów procesu i w punkcie 4 wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.780zł.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce od dnia 27 marca 2012 roku na stanowisku kierownika ds. rozwoju. Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.780 złotych brutto, natomiast obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy – 3.070 złotych.

Od dnia 6 września 2012 r. powódka rozpoczęła zaplanowany i uzgodniony z pracodawcą urlop wypoczynkowy, który został przerwany otrzymanym przez powódkę zwolnieniem lekarskim od 7 września 2012 r. do 4 stycznia 2013 r. (piątek).

Dnia 7 stycznia 2013 r. (poniedziałek) powódka po zakończeniu zwolnienia lekarskiego zadzwoniła do działu kadr pozwanej informując, iż nie ma przedłużonego zwolnienia lekarskiego i poprosiła o możliwość korzystania z udzielonego jej wcześniej urlopu wypoczynkowego (przerwanego zwolnieniem lekarskim). Uzyskała informację, że powinna skontaktować się ze swoim przełożonym i ewentualnie uzgodnić to z nim. Powódka nie wiedziała kto aktualnie jest jej przełożonym (poprzednia została zwolniona). Poinformowano ją, że pan J., który osobiście się z nią skontaktuje. Świadek A. J. (1) skontaktował się osobiście z powódką w dniu 16 stycznia 2013 roku w jej miejscu zamieszkania (O.). Miał przygotowane dwa oświadczenia woli pracodawcy skierowane do powódki:

1) rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, którego powódka nie przyjęła,

2) rozwiązanie umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia, które jej wręczono.

Sąd Rejonowy wskazał, że przepis art. 166 Kodeksu pracy reguluje sytuację pracownika, który rozpoczął urlop i nie może go wykorzystać z przyczyn wymienionych w pkt 1-4 komentowanego przepisu, które to wyliczenie ma charakter wyczerpujący, tj.

1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,

2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,

3) odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy,

4) urlopu macierzyńskiego.

Zaistnienie okoliczności wymienionych w tym przepisie nie powoduje automatycznego przesunięcia niewykorzystanej części urlopu na okres następujący po planowanym urlopie (nie z zaplanowanego (przerwanego chorobą) urlopu – przyznanego jej przez pracodawcę, następuje automatycznie po zakończeniu zwolnienia lekarskiego. Wskazał, że nie było to uprawnione rozumowanie, ale, w ocenie Sądu Rejonowego, trudno w okolicznościach ustalonych w przedmiotowej sprawie, przypisać powódce złą wolę lub rażące niedbalstwo.

Głównym problemem w przedmiotowej sprawie było wyjaśnienie czy strona pozwana miała podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę z winy pracownika ze względu na ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp).

Sąd Rejonowy wskazał, że w rozpoznawanej sprawie poza sporem było to, że powódka po zwolnieniu lekarskim, bez wypełnienia wniosku o udzielenie jej urlopu- zaczęła go kontynuować. Jednakże, zdaniem Sądu Rejonowego, nie można pominąć okoliczności, w jakich powódka dopuściła się przedmiotowego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka próbowała ustalić z pracodawcą możliwość korzystania z urlopu. Próbowała również ustalić numer telefonu swojego nowego przełożonego, którego jej nie podano. Działania powódki wskazują jednoznacznie, że w danym wypadku powódce nie można postawić zarzutu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, a tym samym nie wchodzi w grę tzw. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 52 § 1 pkt 1 KP (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746).

Zdaniem Sądu Rejonowego przyjazd przełożonego do powódki z przygotowanymi dwoma wariantami sposobu rozwiązania z nią umowy o pracę, nasuwa przypuszczenie, że strona pozwana znalazła pretekst, aby dokonać z

powódką rozwiązania umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP, 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21-09-2005 r., II PK 305/04).

W myśl art. 52 § 1 pkt 1 KP pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost – co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym- że w przepisie tym są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę:

- naruszenie podstawowego obowiązku,

- powaga tego naruszenia rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika a wina ta musi być niewątpliwa

(wyrok SN z 1998 r., I PKN 524/97, OSNAPiUS 1999/2/52).

Sąd Rejonowy wskazał, że nie można zapominać, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 KP jest dla pracownika środkiem szczególnie dotkliwym.

Wykładnia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest ustalona o tyle, że użyte w tym przepisie określenie „ciężkiego naruszenia" należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek ich zaniechania. Samo naruszenie obowiązków pracowniczych nie jest wystarczające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika (postanowienie Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 2008-01-11, I PK 229/07).

W świetle poczynionych rozważań, zdaniem Sądu Rejonowego, przy braku udowodnienia powódce szczególnego rodzaju zawinionych uchybień pracowniczych i możliwości przypisania jej winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa – rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieprawidłowe. Nieuzasadnione było natomiast żądanie odszkodowania w wysokości 3- miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 56 § 1 KP 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. Zgodnie z art. 58 KP odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódkę obowiązywał 1-miesięczny okres wypowiedzenia (art. 36 § 1 pkt 2 KP).

W ocenie Sądu Rejonowego nieuzasadnione było również żądanie powódki o zasądzenie odprawy pieniężnej.

Odprawa jest jednorazowym świadczeniem pieniężnym wypłaconym pracownikowi z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jest ona podstawowym świadczeniem przysługującym pracownikom zwalnianym w ramach zwolnienia grupowego- art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.) – dalej u.r.p. oraz pracownikom zwalnianym z przyczyn niedotyczących pracowników w trybie indywidualnym, u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników (art. 10 w zw. z art. 8 u. r. p.). Powódka nie wykazała żadnych okoliczności wskazujących, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu była nieprawdziwa i mogłoby to skutkować roszczeniem o wypłatę odprawy.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji.

O rygorze natychmiastowej okoliczności orzeczono po myśli art. 477^2 § 1 k.p.c. O kosztach Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art. 98 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana zaskarżając wyrok w części, tj. w zakresie punkcie 1 i 4 zarzucając naruszenie :

I. ***Przepisów prawa materialnego***

1) art. 52 par.1 pkt 1 k.p. i art 56 par.1 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieprawidłowe z uwagi na brak udowodnienia powódce szczególnego rodzaju zawinionych uchybień pracowniczych i możliwości przypisania jej winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przez co zostało zasądzone na rzecz powódki odszkodowanie na podstawie art. 56 § 1 k.p., w sytuacji gdy postawa powódki i jej zaniechanie dawały podstawę do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

II. Przepisów prawa procesowego

1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie wszechstronnej oceny materiału dowodowego i pominięcie jego części, a także dokonanie przez Sąd Rejonowy dowolnej, wybiórczej i oderwanej od istoty sprawy oceny materiału dowodowego, która miała istotny wpływ na wynik postępowania, a w szczególności:

a) pominięcie zeznań świadków, które potwierdzały, że pozwana miała podstawy do rozwiązania stosunku pracy z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia,

b) nieuzasadnione przyjęcie, że pozwana świadomie nie nawiązała z powódką kontaktu w okresie od dnia 07.01.2013 r. do dnia 16.01.2013 r., które to później milczenie wykorzystała jako pretekst do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, co w efekcie doprowadziło do wadliwych ustaleń Sądu prowadzących do wniosku, iż naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę nie uzasadniało rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Mając powyższe na uwadze strona pozwana wniosła o:

1. uwzględnienie apelacji, zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości,

2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za instancję odwoławczą,

ewentualnie

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu przed sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że głównym problemem w przedmiotowej sprawie było wyjaśnienie czy pozwana miała podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę z winy pracownika ze względu na ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Pozwana podniosła, że w niniejszej sprawie bezspornym było, że powódka zatrudniona była przez pozwaną spółkę na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 27.03.2012 r. na czas nieokreślony. Powódka w dniu 06.09.2012r. rozpoczęła zaplanowany i uzgodniony z pracodawcą urlop wypoczynkowy, który został przerwany chorobą powódki i otrzymanym przez nią zwolnieniem lekarskim w okresie od dnia 07.09.2012 r. do dnia 04.01.2013r. Niekwestionowany był także fakt, że powódka w dniu 07.01.2013 r. skontaktowała się z działem kadr pozwanej spółki informując, że nie ma przedłużonego zwolnienia lekarskiego.

Sąd I instancji w uzasadnieniu do zaskarżonego wyroku przyznał, iż powódka po długotrwałym zwolnieniu lekarskim zaczęła kontynuować urlop wypoczynkowy, który został przerwany jej chorobą. Jak słusznie zauważył Sąd I instancji było to nieuprawnione rozumowanie. Pozwana zgodziła się z przedmiotowym stwierdzeniem Sądu Rejonowego , nie podzieliła jednak stanowiska Sądu, że powódce nie można przypisać w tym zakresie złej woli lub rażącego niedbalstwa. Pozwana podkreśliła fakt, iż powódce znana była procedura udzielania urlopów jaka obowiązywała w pozwanej spółce. Powódka nie dostosowała się do obowiązującej w pozwanej spółce procedury udzielania urlopów i

zaczęła kontynuować bezprawnie urlop wypoczynkowy. Pozwana w zgłoszonym materiale dowodowym przedstawiła Regulamin Pracy firmy (...) S.A. na okoliczność wskazania panujących w pozwanej spółce zasad udzielania urlopów wypoczynkowych. Dodatkowo procedurę udzielania urlopów szczegółowo, spójnie i bez sprzeczności opisali świadkowie zawnioskowani przez pozwaną spółkę w swych zeznaniach. Świadek A. J. (1) zeznając na rozprawie w dniu 06.06.2013 r. stwierdził, iż „W firmie obowiązuje zasada, że osoba ubiegająca się o urlop ma obowiązek wypełnić wniosek o urlop, żeby pójść na urlop trzeba złożyć wniosek pisemny o udzielanie. Chciałbym zaznaczyć, ze wniosek pracownika o urlop powinien być poprzedzony kilkudniowym wyprzedzeniem ze względu na to żeby można było zorganizować pracę. (...) Zasadą jest również, że pracownik ubiegający się o urlop musi stawić się do firmy celem wypełnienia wniosku o urlop. Nie ma takich praktyk, żeby udzielać pracownikowi urlop bez wniosku, ewentualnie na telefon.". Świadek A. J. (2) zeznająca na rozprawie w dniu 06.06.2013 r. powiedziała: „Poinformowałam wtedy powódkę, że aby uzyskać urlop należy wypełnić wniosek, co jest regułą w naszej firmie. Mamy w każdym biurze takie wnioski przygotowane i dostępne dla pracowników. Po wypełnieniu wniosku należy złożyć u pracodawcy. (...) Powódka wiedziała jakie są procedury kiedy pracownik chce skorzystać z urlopu i na jakich zasadach to się w firmie odbywa, bo wcześniej korzystała z urlopów i wypełniała zawsze wniosek o urlop.". Podkreślenia wymaga fakt, iż świadek A. J. (2) zeznała także, że „Nie udzieliła informacji powódce, że nie musi składać podania o udzielanie jej urlopu, bo składała go już we wrześniu przed zwolnieniem lekarskim.". Świadek M. K. zeznająca na rozprawie w dniu 06.06.2013 r. zeznała, że „Procedura jest taka, że należy wypełnić wniosek o udzielenie urlopu a nadto ja zawsze wcześniej konsultowałam się telefonicznie z przełożonym. Wnioski urlopowe są w dziale kadr. Wypełnienie wniosku jest obligatoryjne i złożenie przez pracownika musi być podpisany przez przełożonego, że wyraża zgodę.". Natomiast świadek M. S. (2) zeznająca na rozprawie w dniu 06.06.2013 r. stwierdziła „Kiedy pracownik chce skorzystać z urlopu wypełnia wniosek, są to specjalne druki znajdujące się w każdym oddziale, wypełnia się druk i przedstawia się swojemu przełożonemu do akceptacji". Z powyższego jednoznacznie wynika, że pracownicy pozwanej spółki zatrudnieni u niej na różnych szczeblach i stanowiskach pracy wiedzą jak wygląda i funkcjonuje w pozwanej spółce procedura udzielania urlopów.

W ocenie apelującego, powódka nie dostosowała się do obowiązującej u pozwanej procedury udzielania urlopów, tj. nie stawiła się w siedzibie oddziału spółki w O. w celu wypełnienia wniosku, nie wypełniła ona wniosku urlopowego i uzyskania zgody przełożonego udzielającej jej urlopu wypoczynkowego.

Apelująca wskazała, że w opozycji do powyższego stoją ustalenia Sądu I instancji, który uznał, że powódce nie można postawić zarzutu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Sąd oparł swe stanowisko jedynie na działaniach powódki podjętych przez nią w dniu 07.01.2013 r. Działaniami tymi było nawiązanie telefonicznego kontaktu z działem kadr pozwanej spółki i innymi pracownikami Oddziału w O.. Podkreślenia wymaga fakt, iż powódka po dniu 07.01.2013 r. nie próbowała nawiązać ponownego kontaktu z pracodawcą, jak i nie stawiła się w siedzibie Oddziału w O. celem udzielenia jej urlopu wypoczynkowego. Zdaniem Sądu I instancji z uwagi na niemożność postawienia powódce zarzutu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w przedmiotowej sprawie, nie wchodzi w grę tzw. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W uzasadnieniu Sąd podał, że „przy braku udowodnienia powódce szczególnego rodzaju zawinionych uchybień pracowniczych i możliwości przypisania jej winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa - rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieprawidłowe".

Nie ulega wątpliwości, zdaniem apelującej, że powódka miała świadomość i wiedzę na temat obowiązującej w pozwanej spółce procedurze udzielania urlopów. Z uwagi na to pozwana spółka miała prawo oczekiwać, że jej pracownik po długotrwałym zwolnieniu lekarskim zawiadomi go o gotowości podjęcia pracy oraz, że dostosuje się do procedury udzielania urlopów.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego „Pracownik nie może sam sobie udzielić urlopu, a samo złożenie przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu w określonym terminie nie usprawiedliwia nieobecności pracownika" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 99/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 331). Zgoda pracodawcy może być wyrażona w sposób dorozumiany, zwłaszcza wówczas, gdy zgodnie z ustalonym zwyczajem istniejącym u tego pracodawcy pracownik może udać się na urlop zgodnie ze złożonym wnioskiem, jeżeli pracodawca wyraźnie

się temu nie sprzeciwił. Jeżeli jednak takiego zwyczaju nie ma, to, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 marca 2001 r., (I PKN 306/00, OSNAPiUS 2002, nr 24, poz. 591), pracownik, który złożył wniosek o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego nieprzewidzianego w planie urlopów, nie może go wykorzystać bez wyraźnej akceptacji pracodawcy. W innym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, iż „Przy braku planu urlopów wypoczynkowych samo złożenie wniosku o udzielenie urlopu nie usprawiedliwia nieobecności pracownika." (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r. I PKN 99/98, OSNP 1999/10/331, M.Prawn. 1999/7/40). Ponadto w wyroku z dnia 15 marca 2001 r. (sygn. akt I PKN 306/00, PiZS 2002/6/38) Sąd Najwyższy uznał, że "pracownik, który złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego nieprzewidzianego w planie urlopów, nie może go wykorzystać bez wyraźnej akceptacji pracodawcy". W kontekście przedmiotowej sprawy na uwagę zasługuje także wyrok Sądu Najwyższego, w którym to wyroku Sąd Najwyższy uznał, że "korzystanie przez pracownika z prawa do urlopu w sytuacji, gdy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy nie został objęty planem urlopów, nie może nastąpić w dowolnym czasie, bez zgody pracodawcy" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 364/98 OSNAP 1999/24/788). Powyższe stanowiska orzecznictwa potwierdzają jednoznacznie, iż w zaistniałej sytuacji pozwany pracodawca miał pełne prawo oczekiwać, że powódka po zakończeniu zwolnienia lekarskiego stawi się do pracy.

Dodatkowo, w ocenie apelującej, na uwagę w przedmiotowej sprawie zasługuje przepis art. 166 k.p., który stanowi, że część urlopu nie wykorzystaną z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym. Zaistnienie okoliczności wymienionych w tym przepisie nie powoduje automatycznego przesunięcia niewykorzystanej części urlopu na okres bezpośrednio następujący po planowanym urlopie (nie powoduje jego „przedłużenia") (zob. K. Janikowski, Komentarz aktualizowany do art. 166 Kodeksu pracy, LEX).

Pozwana nie zgodziła się również z ustaleniem Sądu, że powódka miała prawo oczekiwać kontaktu zainicjowanego przez nowego przełożonego. Powódka wiedziała, że p. A. J. (1) jest jej nowym przełożonym. Sąd bezpodstawnie uznał, że powódka mogła biernie czekać na kontakt z p. A. J. (1), a także że pozwana spółka celowo nie nawiązywała kontaktu z powódką. Z tymi ustaleniami nie zgadza się pozwana spółka.

Pozwana podkreśliła , iż chciała rozstać się z powódką w sposób ugodowy. Dlatego też na spotkaniu z powódką w dniu 16.01.2013 r. p. A. J. (1) przedstawił powódce do podpisu Porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron oraz Porozumienie dotyczące rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. Na podpisanie przedmiotowych dokumentów powódka nie wyraziła zgody. W związku z powyższym p. A. J. (1) wręczył powódce Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powyższe w ocenie Sądu I instancji dowodzi tego, że pozwana spółka z premedytacją nie nawiązywała kontaktu z powódką w okresie od dnia 07.01.2013 r. do dnia 16.01.2013 r. by to później wykorzystać jako pretekst do rozwiązania umowy o pracę. W ocenie pozwanej - zaproponowana wersja rozstania za porozumieniem stron, dowodzi, iż pracodawcy nie zależało na radyklanym rozwiązaniu. Pracodawca był przychylny powódce i gotowy był do ugodowego rozstania.

Pozwana podniosła, iż potwierdzeniem postawy powódki wyrażającej się w chęci rozstania się z pozwaną jest także fakt, iż powódka w swym powództwie nie domaga się przewrócenia do pracy, a odszkodowania oraz odprawy. Za powyższym przemawiają także zeznania świadków A. J. (2) i M. K. złożone na rozprawie w dniu 06.06.2013 r. Świadek A. J. (2) na rozprawie w dniu 06.06.2013 r. zeznała, że „Zapytała ją również, czy po urlopie zamierza wrócić do pracy. Odpowiedziała, że nie zamierza. Powiedziała również, że chciałaby rozwiązać z pozwaną umowę o pracę po wykorzystaniu przysługującego jej urlopu.". Natomiast świadek M. K. na rozprawie w dniu 06.06.2013 r. zeznała, że „Poinformowała mnie wtedy, że skonsultowała się z działem kadr w sprawie zaległych dni urlopowych. Wynikało z tej rozmowy, że powódka nie chciała wracać już do pracy rozwolnieniu lekarskim na którym przebywała i które chyba się skończył (...).".

Pozwana podkreśliła, iż powódka do dnia wręczenia jej Rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie starała się w jakikolwiek sposób usprawiedliwić swojej absencji w pracy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy - w zależności od okoliczności konkretnego przypadku - może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) (wyrok

Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1981 r., I PRN 57/81, LEX nr 14593). Biorąc pod uwagę treść przytoczonego wyroku oraz fakt, że powódka w żaden sposób nie próbowała dokonać usprawiedliwienia swej nieobecności w pracy, w ocenie pozwanej zachodziły podstawy do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W związku z tym, że powódka nie zastosowała się do procedur udzielania urlopów, wobec braku jakiegokolwiek kontaktu w okresie od dnia 07.01.2013 r. do dnia 16.01.2013 r., wobec faktu nie podjęcia jakichkolwiek działań przejawiających się świadczeniem pracy na rzecz pozwanej w okresie od dnia 07.01.2013 r. do dnia 16.01.2013 r., a także wobec nieusprawiedliwienia przez powódkę nieobecności w pracy w okresie od dnia 07.01.2013 r. do dnia 16.01.2013 r. pozwana spółka podjęła decyzje o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką.

Pozwana nie zgodziła się również z ustaleniami jakie poczynił Sąd I instancji w przedmiotowej sprawie i w oparciu o które wydał zaskarżany wyrok. Zdaniem pozwanej Sąd Rejonowy ocenił materiał dowodowy w sposób wybiórczy, jednostronny, w oderwaniu od istoty rozwiązania umowy o pracę, a uchybienia te w sposób istotny przełożyły się na wynik sprawy. Ocena działań powódki powinna odbyć się w kontekście podstawowych obowiązków pracownika, a mianowicie obowiązku świadczenia pracy na rzecz pracodawcy. Kiedy pracownik narusza tą jedną z podstawowych zasad stosunku pracy, pracodawca ma prawo zwolnić pracownika.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej zasługiwała na uwzględnienie skutkując zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa o odszkodowanie.

Trafny okazał się podniesiony przez pozwaną zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy zarówno przepisów prawa procesowego, tj.art.233 par.1 kpc, jak i przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 par.1 pkt 1 kp i art.56 par.1 kp.

Kwestią istotną w sprawie było ustalenie, czy powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i w konsekwencji czy pozwana zasadnie rozwiązała z powódką umowę o pracę z jej winy. Pozwana bowiem pismem z dnia 16 stycznia 2013r, rozwiązała z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 52 par. 1 kp) umowę o pracę zawartą w dniu 27.06.2012r. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art.100 kp) , tj. nie stawienia się do pracy od dnia 7.01.2013r. i nie udokumentowania tej nieobecności.

Na wstępie wskazać należy, iż błędne są twierdzenia Sądu Rejonowego, że powódka przypuszczała, że korzystanie z zaplanowanego urlopu przyznanego przez pracodawcę – przerwanego chorobą- następuje automatycznie po zakończeniu zwolnienia lekarskiego. Stanowisko to bowiem jest sprzeczne z twierdzeniami samej powódki, która już w pozwie, wskazała, że dzwoniła do działu kadr w celu poinformowania, że nie ma przedłużonego zwolnienia lekarskiego i poprosiła o udzielenie urlopu wypoczynkowego zaległego za 2012r.

Okolicznością bezsporną w sprawie był fakt, iż powódka od 6 września 2012r. przebywała na urlopie wypoczynkowym, który został przerwany zwolnieniem lekarskim powódki trwającym od 7 września 2012r. do 4 stycznia 2013r. (piątek).

Prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, że powódka bez wypełnionego wniosku o urlop wypoczynkowy i bez zgody pracodawcy zaczęła korzystać z urlopu wypoczynkowego, a więc dopuściła się naruszenia obowiązków pracowniczych. Pomimo tych ustaleń, Sąd Rejonowy uznał jednakże, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieprawidłowe z uwagi na brak udowodnienia powódce szczególnego rodzaju zawinionych uchybień pracowniczych i możliwości przypisania jej winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Sąd Okręgowy nie podzielił w tym zakresie stanowiska Sądu I instancji.

Nie ulega wątpliwości, iż obowiązkiem powódki, z uwagi na nie uzyskanie zwolnienia lekarskiego na dalszy okres, tj. po 4.01.2013r., było stawienie się w dniu 7 stycznia 2013r. do zakładu pracy w celu złożenia pisemnego wniosku o urlop wypoczynkowy, jeżeli z takiego urlopu chciała skorzystać i dopiero po uzyskaniu zgody na urlop powódka mogła z tego urlopu skorzystać. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie jednoznacznie bowiem wynika, że pozwana udzielała pracownikom zgody na urlop po wcześniejszym złożeniu pisemnego wniosku. Procedurę udzielania

urlopów na pisemny wniosek potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie i tak: świadek A. J. (1) zeznał iż „W firmie obowiązuje zasada, że osoba ubiegająca się o urlop ma obowiązek wypełnić wniosek o urlop, żeby pójść na urlop trzeba złożyć wniosek pisemny o udzielenie. (...) Zasadą jest również, że pracownik ubiegający się o urlop musi stawić się do firmy celem wypełnienia wniosku o urlop. Nie ma takich praktyk, żeby udzielać pracownikowi urlop bez wniosku, ewentualnie na telefon.". Świadek A. J. (2): „Poinformowałam wtedy powódkę, że aby uzyskać urlop należy wypełnić wniosek, co jest regułą w naszej firmie. Mamy w każdym biurze takie wnioski przygotowane i dostępne dla pracowników. Po wypełnieniu wniosku należy złożyć u pracodawcy. (...) Powódka wiedziała jakie są procedury kiedy pracownik chce skorzystać z urlopu i na jakich zasadach to się w firmie odbywa, bo wcześniej korzystała z urlopów i wypełniała zawsze wniosek o urlop". Świadek M. K. zeznała, że „Procedura jest taka, że należy wypełnić wniosek o udzielenie urlopu a nadto ja zawsze wcześniej konsultowałam się telefonicznie z przełożonym. Wnioski urlopowe są w dziale kadr. Wypełnienie wniosku jest obligatoryjne i złożenie przez pracownika musi być podpisany przez przełożonego, że wyraża zgodę.". Świadek M. S. (2) zeznała : „Kiedy pracownik chce skorzystać z urlopu wypełnia wniosek, są to specjalne druki znajdujące się w każdym oddziale, wypełnia się druk i przedstawia się swojemu przełożonemu do akceptacji".

Tak więc powódka nie dostosowała się do obowiązującej u pozwanej procedury udzielania urlopów, tj. nie stawiła się w siedzibie Oddziału spółki w O. w celu wypełnienia wniosku o urlop, nie złożyła wniosku urlopowego i nie uzyskała zgody przełożonego na korzystanie z urlopu.

Podkreślić należy, iż obowiązkiem powódki było stawienie się do zakładu pracy w dniu 7 stycznia 2013r., również dlatego, że gdyby pracodawca nie wyraził zgody na udzielenie jej urlopu wypoczynkowego od dnia 7 stycznia 2013r., to w takim wypadku pracodawca winien wydać powódce skierowanie na badania lekarskie, z uwagi na przebywanie przez nią na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Stosownie bowiem do art. 229 § 2 kp w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (par.4). Tymczasem powódka ograniczyła się jedynie do telefonicznego kontaktu z kadrami w dniu 7.01.2013r. , z góry, jak się wydaje , przyjmując że zostanie jej udzielony urlop wypoczynkowy.

Trafnie pozwana podniosła w apelacji, iż Sąd Rejonowy, dokonując ustaleń, że nie można powódce przypisać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, oparł swe stanowisko jedynie na działaniach powódki podjętych w dniu 7.01.2013r. Na pewno działania powódki podjęte w tym dniu zmierzały do uzyskania zgody na wykorzystanie przez nią urlopu wypoczynkowego , którego nie wykorzystała z uwagi na zwolnienie lekarskie . W sytuacji kiedy jednak bezpośredni przełożony nie skontaktował się telefonicznie z powódką w dniu 7.01.2013r.i nie uzyskała ona zgody na urlop, dalsze jej bierne czekanie przez następne dni i korzystanie z urlopu bez zgody pracodawcy nie znajduje żadnego usprawiedliwienia. Jak wynika z uzasadnienia pozwu powódka biernie przez kilka dni czekała na telefon od przełożonego lub od Pani K. i dopiero w dniu 11.01.2013r. postanowiła ponownie zadzwonić do Pani K., ale bezskutecznie. Pomimo tego powódka nadal czekała i nie podjęła żadnych działań, aby uzyskać zgodę na urlop. Tak więc w takiej sytuacji trudno nie przypisać powódce rażącego niedbalstwa. To obowiązkiem pracownika jest uzyskanie zgody na urlop przed jego faktycznym rozpoczęciem. Pracownik nie może sam sobie udzielić urlopu wypoczynkowego. Nawet złożenie przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu w określonym terminie nie usprawiedliwia nieobecności pracownika. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.05.1998r.I PKN 99/98 , OSNAPIUS 1999, nr 10, poz.331). Jak wskazał również Sąd Najwyższy „ korzystanie przez pracownika z prawa do urlopu w sytuacji, gdy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy nie został objęty planem urlopów, nie może nastąpić w dowolnym czasie, bez zgody pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1998r. I PKN 364/98 OSNAP 1999/24/788). Tak więc powódka , w sytuacji kiedy nie posiadała zgody pracodawcy na korzystanie od 7 stycznia 2013r. z urlopu wypoczynkowego, winna liczyć się z ewentualnymi ujemnymi konsekwencjami. Dlatego też, pozwana miała podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie natychmiastowym z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, których dopuściła się z własnej winy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na mocy art. 386 par. 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1 i 4, i na mocy art. 52 par. 1 kp w zw. art. 56 par.1 kpc a contrario oddalił powództwo o odszkodowanie.

O kosztach orzeczono na mocy art. 98 kpc, 108 kpc,w zw. z par.11 ust.1 pkt 2, par. 6 pkt 3 i par. 12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.).

.