

Sygn. akt VI P 391/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2018 roku

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Krystyna Kamińska, Elżbieta Piekos - Doroszevska

Protokolant: sekretarz sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2018 roku w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa P. M.

przeciwko (...) S.A. w K.

o przywrócenie do pracy

I oddała powództwo,

II odstępuje od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI P 391/16

UZASADNIENIE

P. M. wniosła pozew przeciwko (...) S.A. w K. o przywrócenie do pracy, powołując się na swoją ciężką sytuację życiową i podnosząc, iż podana przyczyna jest nieprawdziwa.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, podnosząc, iż rozwiązanie stosunku pracy było zasadne i oparte o prawdziwe, rzeczywiste przyczyny.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy:

Powódka P. M. (poprzednie nazwisko K.) została zatrudniona w pozwanej (...) S.A. w K. od 13 kwietnia 2006r., początkowo jako kasjer sprzedawca, od 2 stycznia 2008r. jako drugi zastępca kierownika sklepu od 1 kwietnia 2010r. zastępca kierownika sklepu .

Od dnia 1 lipca 2008r. powódka miała umowę na czas nieokreślony.

Zatrudnienie było na pełen etat.

Powódka została zapoznana z treścią regulaminu pracy, wynagradzania i innych aktów wewnętrznych.

Dowód: świadectwo pracy k. 175-176, aneks k. 169, k. 5, umowa k. 161-162, k. 147-148, k. 143-144, k. 126-127 oświadczenie powódki k. 146, k. 132, akt małżeństwa k. 108

W toku zatrudnienia powódka była niezdolna do pracy w okresach:

-od 27 września 2006r. do 3 października 2006r. (choroba własna)

- od 21 grudnia 2006r. do 5 stycznia 2007r. (choroba własna),

- od 8 stycznia 2007r. do 22 czerwca 2007r. (choroba własna, pełen okres zasiłkowy) i dalej bez przerwy od 23 czerwca 2007r. do 19 lipca 2007r. (świadczenie rehabilitacyjne 1 mc). (...) powódka urodziła syna i korzystała z zasiłku macierzyńskiego.

Następnie była niezdolna do pracy w okresie:

- od 9 maja 2008r. do 18 maja 2008r. (opieka)

- od 16 do 21 lipca 2008r. (opieka)

- od 12 do 22 sierpnia 2008r. (opieka);

- od 31 sierpnia 2008r. do 8 września 2008r. (opieka). Następnie powódka korzystała z urlopu wychowawczego od 27 września 2008r. do 30 kwietnia 2010r. po czym była niezdolna ;

- od 19 maja 2010r. do 26 września 2010r. (choroba własna ponad 4 mce)

- od 22 listopada 2010r. do 18 sierpnia 2011r. (choroba własna, pełny okres zasiłkowy) i dalej bez przerwy od 19 sierpnia 2011r. do 25 września 2011r. (świadczenie rehabilitacyjne 1mc); następnie powódka urodziła dziecko dnia (...) i korzystała z zasiłku macierzyńskiego do dnia 11 marca 2012r.. Następnie powódka otrzymała urlop wypoczynkowy od 12 marca 2012r. do 6 kwietnia 2012r.. Następnie wypadały trzy dni harmonogramowo wolne dla powódki. Następnie powódka jednak nie stawiała się do pracy i korzystała ze zwolnień w okresie:

- od 10 do 17 kwietnia 2012r. (zasiłek opiekuńczy); po którym znów udzielono jej urlopu wypoczynkowego na dni robocze i dalej po dniach wolnych harmonogramowo:

- od 7 do 14 maja 2012r. powódka korzystała z zasiłku opiekuńczego. Następnie powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego, w trakcie którego zawniosowała o urlop wychowawczy na okres od 21 maja 2012r. do 20 maja 2014r. ale z niego zrezygnowała przed jego rozpoczęciem i od 21 maja 2012r. do 18 listopada 2012r. znów korzystała ze świadczeń z ZUS (choroba własna, pełny okres zasiłkowy) i dalej bez przerwy od 19 listopada 2012r. do 13 listopada 2013r. (świadczenie rehabilitacyjne 12 mcy); po świadczeniu rehabilitacyjnym powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy zaległy od 14 listopada 2013r. do 20 grudnia 2013r., po dwóch dniach wolnych harmonogramowo powódka znów była niezdolna do pracy:

- od 23 grudnia 2013r. do 22 czerwca 2014r. (choroba własna, okres zasiłkowy). Następnie powódka nie stawiała się do pracy i dopiero 4 lipca 2014r. wystąpiła wstecznie o udzielenie urlopu bezpłatnego na okres 23-30 czerwca i dalej wypoczynkowego od 1 lipca 2014r. wskazując, iż oczekuje na decyzję w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego. Świadczenia tego powódce nie przyznano.

Następnie powódka znów była niezdolna do pracy w okresie:

- od 17 do 21 października 2014r. (choroba własna);

- od 29 do 31 października 2014r. (choroba własna); następnie były dni wolne (1 i 2 listopada) i dalej od 3 listopada 2014r. do 17 kwietnia 2015r. (choroba własna, okres zasiłkowy);

Następnie powódka nie przysłała do pracy i nie usprawiedliwiła nieobecności aż do 5 maja 2015r.. Dopiero 4 maja 2015r. wystąpiła wstecznie o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego zaległego. Odmówiono zgody, m.in. wskazując, iż do wniosku powódka nie załączyła dokumentów, które miały uzasadniać jej wniosek, okres ten uznano za nieusprawiedliwiony; następnie zatem powódka była znów niezdolna do pracy:

- od 6 maja 2015 do 7 czerwca 2015r. (opieka); dalej bez przerwy od 8 do 28 czerwca 2015r. (choroba własna), dalej bez przerwy od 29 czerwca 2015r. do 3 lipca 2015r. (opieka); dalej bez przerwy od 4 lipca 2015r. do 13 października 2015r. (choroba własna 3 mce); następnie powódka wykorzystywała urlop wypoczynkowy od 14 października 2015r. do 19 listopada 2015r.; następnie bez przerwy nadal nie świadczyła pracy, bowiem była niezdolna do niej w okresie:

- od 20 listopada 2015r. do 17 stycznia 2016r. (choroba własna) i dalej świadczenie rehabilitacyjne od 18 stycznia 2016r. do 16 maja 2016r.

Dowód: świadectwo pracy k. 175-176, korekta k.177, pismo dot. Urlopu wychowawczego k. 171, wniosek i rezygnacja k. 116-117, wniosek k. 86, ewidencja czasu pracy powódki k. 229-242, orzeczenie k. 59,,

Już w 2014r. pozwana spółka zamierzała rozwiązać stosunek pracy z powódką z powodu jej nieobecności. W dniu 29 sierpnia 2014r. wystąpiono do organizacji zakładowej działającej u pozwanej, o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powódką umowy w trybie art. 53 k.p., z uwagi na długotrwałą nieobecność powódki, wyczerpanie okresu zasiłkowego i nieprzyznanie powódce świadczenia rehabilitacyjnego (chodziło o okres po 22 czerwca 2014r., kiedy to do 4 lipca 2014r. powódka nie usprawiedliwiła nieobecności i się nie kontaktowała z pracodawcą..

Do rozwiązania jednak stosunku pracy w tym trybie i w tym okresie nie doszło.

Ponownie w dniu 15 października 2014r. wystąpiono do związków z informacją o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy, wskazując na długotrwałe nieobecności w pracy (wskazano 1701 dni roboczych nieobecności przez okres zatrudnienia do października 2014r.). Do wypowiedzenia jednak nie doszło, z uwagi na długotrwałą nieobecność powódki z powodu choroby.

Dowód: zawiadomienie k. 180, k. 97 a wniosek k. 102.

Po okresie nieobecności powódki trwającym do 18 kwietnia 2015r., powódka nie stawiała się w pracy. W dniu 4 maja 2015r. wniosła o urlop wypoczynkowy 15 dni, po informacji o braku zgody na urlop, gdzie wskazano, że powódka nie dołączyła do wniosku dokumentów, na które się powołuje, powódka od 6 maja znów była na zwolnieniu lekarskim. Dopiero 9 czerwca 2015r. powódka pisze pismo, w którym wnosi o usprawiedliwienie nieobecności od 18 kwietnia 2015r. do 5 maja 2015r. wskazując, iż przyczyną jej było oczekiwanie na lekarza medycyny pracy, bowiem jak się do niego powódka zgłosiła, to okazała się, iż potrzebuje ona zaświadczenia o zakończeniu leczenia, które zostało źle wypełnione i trzeba je było poprawiać. Wniosku jako spóźnionego nie uwzględniono.

W tym czasie w dniu 3 sierpnia 2015r. zwrócono się do organizacji związkowej z informacją o zamiarze rozwiązania stosunku pracy powódki, znów z uwagi na nieobecności – wskazano, iż od początku zatrudnienia powódka, była nieobecna w pracy przez 2038 dni roboczych, ponadto wskazano, iż okres 18 kwietnia - 5 maja nie został usprawiedliwiony przez powódkę. Do rozwiązania nie doszło – powódka była cały czas nieobecna w pracy z powodu choroby.

Dowód: pismo powódki k. 86, k. 84, k. 82, korekta 177, zawiadomienie k. 81

Ostatni okres niezdolności powódki kończył się 16 maja 2016r.. Powódka w dniu 10 maja 2016r. stawia się w sklepie, gdzie złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu bezpłatnego bezpośrednio po zakończeniu świadczenia rehabilitacyjnego. Powódka powołała się na sytuację rodzinną – problemy z dzieckiem – wskazała, iż dziecko ma upośledzenie umysłowe w stopniu lekkim i trzeba z nim często pracować, na co przy powrocie do pracy powódka nie będzie miała czasu; dodała iż mąż przebywa w Zakładzie Karnym

Poproszono powódkę o potwierdzenie okoliczności przywołanych we wniosku stosownymi dokumentami, co powódka uczyniła 16 maja 2016r.

W tym czasie nie było osoby decyzyjnej- G. D., która była na urlopie w okresie od 7 do 22 maja 2015r.

Zastępował ją R. A.. Nie udzielił on zgody na ten wniosek z uwagi na braki kadrowe, o czym powódkę poinformowano telefonicznie.

Powódka nie otrzymała informacji o przyznaniu jej urlopu zgodnie z wnioskiem, mimo to nie stawiała się do pracy po upływie okresu usprawiedliwionej nieobecności od dnia 17 maja 2016r.. Pojawiła się w pracy dopiero 23 maja 2016r. odebrała wtedy skierowanie na badania lekarskie, które było wystawione już 20 maja 2016r.

Dowód: wniosek 9.05.16 k. 56, k. 57-69, orzeczenie k. 54, zestawienie obecności G. D. k. 243, zeznanie G. D. k. 199-200, 00:07:53-00:25:45; zeznanie R. A. k. 200-201, 00:27:14-00:42:10, zeznanie świadka M. T. k. 201-203, 00:46:07-01:29:52, zeznania świadka A. D. 203-205, 01:30:07-02:07:22, zeznanie świadka M. W. k. 205-206, 02:10:22-02:28:20, zeznanie świadka P. R. k. 219, 00:03:32-00:19:40; częściowo zeznanie powódki k. 220-221, 00:22:03-00:52:00:52:34

W dniu 31 maja 2016r. powódka przyniosła do sklepu zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy. Odebrała je od niej kierownik sklepu M. T.. Zapisała ten fakt w pamiętniku sklepu i kazała powódce przyjść następnego dnia zapoznawać się z podręcznikiem, co jest standardową procedurą po długotrwałym zwolnieniu. Odnośnie grafiku, tj. kiedy zostanie umieszczona na normalne zmiany, powódka miała czekać na telefon, bo trzeba była zmienić grafik na czerwiec..

W dniu 1 czerwca 2016r. formalnie przekazano powódce pisemnie informacje o braku zgody na urlop, przypominając jednocześnie w piśmie, iż o braku zgody powódka została powiadomiona wcześniej. Powódka w dniu 1 czerwca nie stawiała się do pracy w celu zapoznania się z podręcznikiem. Dostała informację, iż według grafiku ma przyjść 6 czerwca i uznała, iż do tego czasu przyjść nie musi.

W dniu 7 czerwca 2016r. pozwana zwróciła się do działającej w zakładzie pracy organizacji zakładowej, z prośbą o zajęcie stanowiska w sprawie rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.. Wskazano w uzasadnieniu na nieusprawiedliwione nieobecności powódki w okresie od 18 kwietnia 2015r. do 5 maja 2015r. oraz od 17 maja 2016r. do 31 maja 2016. W piśmie wskazano iż powódka począwszy od dnia zatrudnienia (13.04.2006r.) była nieobecna w pracy łącznie przez 2089 dni roboczych, w tym w 2015 i 2016r. łącznie przez 517 dni kalendarzowych .

Dowód: zawiadomienie k. 187, pismo k. 51, zeznanie świadka M. T. k. 201-203, 00:46:07-01:29:52, dokumentacja lekarska k. 276-300; częściowo zeznanie powódki k. 220-221, 00:22:03-00:52:00:52:34

Pismem z dnia 14 czerwca 2016r., doręczonym powódce pocztą w dniu 15 czerwca, pozwana (...) S.A. , rozwiązała z powódką stosunek pracy bez okresu wypowiedzenia, w trybie art. 52 § 1 k.p., wskazując jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniach od 17 maja 2015r. do dnia 31 maja 2016r., co stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powódka 20 czerwca 2016 zwróciła się do pozwanej o zmianę sposobu rozwiązania umowy na porozumienie stron.

Pismem z dnia 6 lipca 2016r. poinformowano powódkę, iż pracodawca przychyliła się do jej prośby, wskazując, by w celu załatwienia formalności powódka skontaktowała się z G. D.. Powódka jednak nie skontaktowała się w tej sprawie z kadrami.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę k. 4, śledzenie przesyłek k. 178, pismo powódki k. 181, zeznanie G. D. k. 199-200, 00:07:53-00:25:45;

Po okresie nieusprawiedliwionej nieobecności powódki wyznaczono jej sdatę stawienia się do pracy dnia 6 czerwca 2016r.. Powódka nie stawiała się do pracy, doszło do pozwanej kolejne zwolnienie lekarskie powódki od 6 czerwca 2016r. do 19 czerwca 2016r. (opieka nad członkiem rodziny, wypadek męża) i dalej w ciągłości od 20 czerwca 2016r. (choroba własna).

Po rozwiązaniu stosunku pracy powódka była niezdolna do pracy przez cały okres zasiłkowy i pobierała zasiłek z ZUS a następnie do czerwca 2017r., świadczenie rehabilitacyjne. Następnie zarejestrowała się jako bezrobotna i do 16 grudnia 2017r. pobierała zasiłek dla bezrobotnych

Dowód: korekta k. 177, świadectwo pracy k. 175-176, częściowo zeznanie powódki k. 220-221, 00:22:03-00:52:00:52:34

Wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 3.300 zł

Dowód: zaświadczenie k. 34

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych w postępowaniu w tym w kserokopii akt osobowych powódki, niekwestionowanych pod względem autentyczności i wiarygodności przez strony.

Sąd nadto uwzględnił zeznania G. D., R. A., A. D., M. T., P. R., uznając je za spójne, logiczne i szczegółowe. Dały one obraz sytuacji, jak wygląda procedura przy powrocie z długotrwałych zwolnień, jak było w przypadku powódki w tym okresie maja -czerwca 2016r.. podkreślenia wymaga, iż częściowo świadkowie nie pamiętali okoliczności z uwagi na upływ czasu, co jest naturalne i nie budziło wątpliwości sadu.

Z zeznań świadka D. wynika, iż w maju miała urlop i nie była w pracy, kiedy powódka składała wnioski o urlop, a załatwiał to jej zastępca. Jest to kompatybilne z zeznaniami R. A. oraz lista obecności G. D. – k. 243, z której wynika, iż od 9 do 20 maja była na urlopie. Wskazała też, iż informowała powódkę o możliwości kontaktu w celu zmiany sposobu rozwiązania stosunku pracy ale powódka nie przysłała.

Z zeznań świadka A. wynika, iż w czasie zastępowania pani D. udzielił informacji powrotnej do sklepu, iż nie ma zgody na urlop bezpłatny i że pracownik ma wrócić do pracy i zrobić badania i że odbyło się to jeszcze przed powrotem pani D. do pracy, czyli jeszcze przed 20 maja.

Zeznania M. T., kierownika sklepu, są najbardziej istotne. W pierwszym miejscu wskazać należy, iż była ona zatrudniona w tym samym sklepie co powódka już bardzo dawno, ale mimo upływu wielu lat nigdy nie pracowała razem z powódką, z uwagi na ciągle nieobecności tejże. Znamienne, iż świadek zeznała, iż powódka „parę razy przychodziła, pracować nie pracowała” – w kontekście tego, iż między zwolnieniami powódka wykorzystywała inne możliwości nieprzychodzenia do pracy, jak np. urlopu zaległe, itp. i przychodziła do sklepu załatwić sprawy formalne.

Znamienne jest w ocenie sądu też to stanowcze zeznanie świadka, iż kiedy dnia 31 maja 2016r. przyjęła od powódki przyniesione zaświadczenia o zwolnieniu lekarskim, to zaświadczenie to zostało zeskanowane, i powódka została poinformowana, iż ma przyjść następnego dnia do pracy i ma się zapoznawać z podręcznikiem. Wskazała, iż z uwagi na długotrwałą nieobecność nie było możliwe wejście pracownika od razu na grafik, bowiem najpierw pracownik musi się zapoznać ze zmianami, które zaszły po jego nieobecności, nowymi procedurami itp..

Świadek A. D. zeznała na okoliczności związane z wcześniejszymi nieobecnościami powódki nieusprawiedliwionymi, gdzie wskazała, iż z powódką nie rozwiązano stosunku pracy, gdyż albo firma nie zdążyła, z powodu kolejnych nieobecności, albo chciała dać jeszcze powódcie szansę. Zeznała też, iż procedury są takie, iż pracownik po zakończonym zwolnieniu powinien przyjść do pracy nawet jeśli jeszcze nie jest wpisany w grafik. Wskazała też, iż około tygodnia po złożeniu przez powódkę wniosku została ona poinformowana o braku zgody na urlop bezpłatny, telefonicznie, potem wysłano potwierdzenie tego pismem.

Zeznania kierownika M. W. nie wniosły wiele do sprawy, wskazał on, iż powódki w życiu na oczy nie widział, mimo iż jest ona z podległego mu regionu, bo powódka wечно przebywała na zwolnieniach. Świadek nie potwierdził, by mówił powódcie że ma do 6 czerwca wolne. Zwrócił uwagę, iż to skierowanie z 20 maja, na podstawie którego powódka

zrobiła badanie, mogło być powtórny, bo standardowo takie skierowanie wysyła się do pracownika na 2-3 tygodnie przed końcem okresu chorobowego.

Z zeznań świadka P. R. (zastępcy kierownika sklepu) wynika, iż zasadą jest iż pierwszego dnia po przyjsciu z długotrwałego zwolnienia jest szkolenie BHP i pracownik siedzi i czyta przepisy przez 8 godzin. Ona również, wskazała, iż jeśli powódka przyniosła 31 maja 2016r. zaświadczenie lekarskie, to powinna przyjść następnego dnia do pracy i czytać podręcznik. Wtedy pracownik nie jest jeszcze na grafiku, na liście jest rozpisany jako 8-16.

Sąd nie oparł się na grafikach załączonych przez pozwaną, bowiem po pierwsze nie wiadomo, z jakich dat pochodzą (kiedy zostały wykonane) po drugie, jak wynika z k. 228, zmiany wprowadzone później do grafiku w zakresie absencji zacytują się automatycznie także do wcześniejszych wersji, zatem raport nie wskazuje zmian w zakresie absencji, a jedynie zmiany godzin.

Sąd dał wiarę zapisowi ewidencji czasu pracy powódki, jest ona zgodna ze świadectwem pracy i jego korektą z akt, a nadto jest bardziej szczegółowa, bowiem obejmuje urlopy i dni harmonogramowo wolne.

Sąd dał wiarę powódce tylko w ograniczonym zakresie, w jakim jej zeznania nie były sprzeczne z logiką, doświadczeniem życiowym czy też pozostałymi dowodami w sprawie.

Sąd dał wiarę powódce, iż nie przysłała do pracy po upływie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bo czekała na rozpoznanie jej wniosku. Tylko zauważyć należy, iż to, że powódka czekała na odpowiedź na jej wniosek nie zwalnia jej z obowiązków względem pracodawcy i nie oznacza, iż pracownik może sobie nie przychodzić do pracy w okresie, gdy złoży wniosek urlopowy.

Sąd nie dał wiary powódce jakoby orzeczenie lekarskie zdobyła tak późno, bo pierwsza wizyta była nieskuteczna, gdyż musiała donieść drugie zaświadczenie o zakończeniu leczenia.

Po pierwsze placówka medyczna, gdzie powódka robiła badania, nie miała odnotowanej żadnej wcześniejszej wizyty z maja 2016r.. Gdyby to lekarz odesłał powódkę, tak jak ona mówiła, – byłoby to w trakcie wizyty lekarskiej i ta byłaby odnotowana. Poza tym, powódka twierdziła, iż miała zaświadczenie od psychiatry, a dowiedziała się, że musiała donosić zaświadczenie od ginekologa. Okazało się to nieprawdą – jak wynika z k. 283-291 powódka złożyła tylko jedno zaświadczenie od psychiatry, i ono jest wystawione 30 maja. Zatem albo powódka wbrew temu co mówi, nie umówiła się na badanie od razu 23 maja i nie miała wtedy tego zaświadczenia od psychiatry, co dziwi, biorąc pod uwagę iż powódka wielokrotnie korzystała z długotrwałych zwolnień lekarskich i musiała wiedzieć, iż do otrzymania zaświadczenia o zdolności do pracy takie zaświadczenie o zakończeniu leczenia musi posiadać, co by świadczyło o zlekceważeniu swoich obowiązków i niewystąpieniu o czasie do swojego lekarza o zaświadczenie, o celowym działaniu na przedłużenie tego okresu niepracowania. Gdyby powódce kazano przynieść drugie zaświadczenie od ginekologa, to byłoby w aktach (jeśliby powódkę cofnięto z wizyty z takim poleceniem, to oznacza, iż byłoby to ważne dla wystawienia zaświadczenia, jeśli byłoby ważne, było by załączone do dokumentacji, a nie jest). Jedyne zaświadczenie, jakie powódka przedłożyła, to zaświadczenie do psychiatry z 30 maja 2016r., zatem powódka wystąpiła o zaświadczenia o zakończeniu leczenia dopiero dwa tygodnie po zakończeniu tego okresu! I dopiero wtedy stawiała się na badania.

Powyzsze okolicznosci wskazujaja, iż powódka podawala przed sadem nieprawde, co czyni jej zeznania niewiarygodnym takze i w zakresie innych okolicznosci, ktore nie znalazly potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Zgodnie natomiast z art. 100 § 2 k.p., pracownik obowiązany jest przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Oznacza to, że obowiązek punktualnego stawiania się do pracy, zakaz opuszczania miejsca pracy oraz stosowanie się do przerw w pracy nakłada na pracownika norma sumiennego wykonywania pracy, niestawienie się zaś do pracy jest dopuszczalne jedynie po zwolnieniu pracownika z tego obowiązku.

Nieusprawiedliwiona nieobecność – a z taką mamy do czynienia w przypadku powódki – stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i wobec tego spełnione są przesłanki z art. 52 k.p. (por. przykładowo wyrok SN z 3.04.2001r., I PKN 587/00, PPIPS 2002/12/25, oraz wyrok SN z 14.12.2000r., I PKN 150/00, OSNP 2002/15/357 „nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pomimo uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie. Zgłoszenie wniosku o udzielenie czasu wolnego (...) nie uprawnia pracownika do wykorzystania tego czasu bez udzielenia zwolnienia przez pracodawcę”).

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 SN z 28.09.1981 r., I PRN 57/81, LEX nr 14593).

Nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pomimo uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie. Zgłoszenie wniosku o udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę w dodatkowe dni wolne od pracy nie uprawnia pracownika do wykorzystania tego czasu bez udzielenia zwolnienia przez pracodawcę (wyrok SN z 14.12.2000 r., I PKN 150/00, OSNAPiUS 2002/15, poz. 357).

Nawet rozpoczęcie tzw. urlopu „na żądanie” (art. 167² k.p.) 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 k.p. (wyrok SN z 16.09.2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010/3–4, poz. 36).

Innymi słowy, to, iż powódka złożyła wniosek o urlop bezpłatny nie usprawiedliwiała jej nieprzychodzenia do pracy do czasu rozpoznania wniosku. Jeśli pracownik nie ma wyraźnego sygnału, iż ma zgodę na urlop, musi się stawić do pracy.

Powódka założyła, zupełnie bezpodstawnie, iż do czasu rozstrzygnięcia jej wniosku nie musi przychodzić do pracy. Zupełnie bezpodstawnie. Żaden przepis nie pozwala na takie zachowanie, a jak wskazują orzeczenia zacytowane powyżej, takie zachowanie pracownika oznacza ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jak wskazał SN w wyroku z dnia 29 października 2007 r., II PK 54/07, obowiązkiem pracownika po ustaniu powodów nieobecności wskazanych w art. 229 § 2 k.p., a więc niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni z powodu choroby, jest stawienie się do pracy i zgłoszenie gotowości jej wykonywania. Uchylenie się od tego obowiązku pociąga za sobą skutek po stronie pracodawcy w postaci uniemożliwienia mu realizacji obowiązku skierowania pracownika na kontrolne badania lekarskie. Nieobecność pracownika w pierwszym dniu po upływie choroby może stanowić, w przypadku braku usprawiedliwionych przyczyn tej nieobecności, podstawę do rozwiązania umowy o pracę w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p..

Tymczasem powódka nie stawiała się do pracy w dniu 17 maja 2016 r., po upływie świadczenia rehabilitacyjnego. To, że złożyła w ostatnim dniu nieobecności wniosek o urlop, niczego nie zmienia, bowiem jak wskazuje orzecznictwo, złożenie wniosku samo w sobie nie usprawiedliwia nieobecności pracownika. Gdyby tak było pracownicy stawialiby pracodawcę przed faktem dokonanym, składając wniosek urlopowy w dniu jego skorzystania i de facto ubezskuteczniałyby to pracodawcę, uniemożliwiając mu wyrażenie zgody, bo na co zgoda, jak pracownika już nie ma i tak.

Zatem zasada jest, iż dopóki wniosek urlopowy nie został uwzględniony, to pracownik ma obowiązek stawić się do pracy.

Podkreślenia wymaga, iż zgodnie z orzecznictwem (wyrok z dnia 29 października 2007 r., II PK 54/07) i tak urlopów można udzielać tylko pracownikom zdolnym do pracy i aby udzielić urlopu pracodawca musi mieć zaświadczenie o zdolności do pracy pracownika. Zatem celowym i słusznym by było, nawet jak pracownik składa taki wniosek, do czasu

jego rozpatrzenia zgłosił on gotowość do pracy i przynajmniej dokonał formalności takich jak zapisanie się na badania i uzyskanie zaświadczenia o zdolności do pracy, czy też zapoznawanie się z dokumentacją itp..

W wyroku z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08 SN wskazał, iż wniosek urlopowy pracownika jest brany przez pracodawcę pod uwagę, ale nie jest dla niego wiążący. Pracodawca powinien go uwzględnić, jeżeli zwolnienie urlopowe we wnioskowanym czasie nie koliduje z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy. Znaczy to, że realizacja prawa pracownika do wypoczynku jest korygowana potrzebami pracodawcy, koniecznością obecności pracownika w zakładzie. Tezę tę potwierdza regulacja § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), który termin udzielenia urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów z przyczyn uzasadniających jego przesunięcie nakazuje stronom uzgodnić. Uzgodnienie terminu to wspólne jego ustalenie, wspólne stanowisko co do jego określenia. Wynika stąd, że nie może go jednostronnie wyznaczyć ani pracodawca wbrew woli pracownika, ani pracownik bez akceptacji pracodawcy. Udzielenie urlopu jest jednostronną czynnością pracodawcy zwalnającą pracownika z obowiązku świadczenia pracy i usprawiedliwiającą jego nieobecność w pracy. Przepisy nie przewidują możliwości zastąpienia jej żadnym oświadczeniem pracownika. Skoro pracownik sam sobie nie może skutecznie udzielić urlopu, sam wniosek o udzielenie urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy.

W ocenie sądu dochodzi tu także do naruszenia innego obowiązku, przestrzegania zasad współzycia społecznego przez powódkę i naruszenia zasady lojalności między powódką a pracodawcą, jako stron wzajemnie zawartej umowy..

Przypomnieć należy, iż powódka w całym okresie zatrudnienia od kwietnia 2006r. (około 10 lat), znakomitą większość była nieobecna z tego czy innego powodu. Jak zeznawali świadkowie, mimo iż od wielu lat są z powódką na tym samym grafiku, nie widzieli jej całymi latami. Powódka kilkakrotnie wracała do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim, zatem procedura wykonywania uprawnień do podjęcia pracy musiała być jej znana. Sąd nie dał wiary powódce, iż wtedy w 2016r. zapomniała, wracając do pracy, iż powinna mieć już przygotowane zaświadczenia o zakończeniu leczenia. W ocenie sądu jest to niewiarygodne – powódka tak często powracała po długotrwałych zwolnieniach formalnie do pracy (bo trzeba pamiętać, że tylko formalnie, od razu miała jakieś inne usprawiedliwione nieobecności) iż nie mogła nie wiedzieć, że do badania po długotrwałej nieobecności musi być złożone zaświadczenie o zakończeniu leczenia. To przecież nie była sytuacja jednorazowa, ani druga w życiu powódki, kiedy rzeczywiście, można przyjąć, iż jeszcze się to nie utrwaliło, jakie formalności są potrzebne i człowiek zapomniał. Ale nie w sytuacji powódki, w której takie powroty, to norma, zdarzająca się niemalże w każdym roku pracy, a czasami nawet kilka razy do roku. Do tego nie można zapomnieć, iż powódka nie była szczerą do końca co do okoliczności otrzymania zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy tak późno – dopiero 31 maja 2016r. Podała tu nieprawdę odnośnie rzekomych trudności, które miały spowodować opóźnienie otrzymania zaświadczenia. Tymczasem powódka otrzymała zaświadczenie o zakończeniu leczenia dopiero 30 maja – 14 dni po upływie terminu okresu nieobecności usprawiedliwionej!. Jest to w ocenie sądu okres nadmiernie rozwlekły, którego nie sposób wyjaśnić żadną obiektywną przyczyną. Powódka miała ustalony okres świadczenia rehabilitacyjnego, decyzja wydana kilka miesięcy wcześniej. Wiedziała kiedy się kończy, mogła się umówić tak do lekarza, by takie zaświadczenie odgryzać już w dniu 16 maja. Jakby miała takie zaświadczenie niewątpliwie wcześniej odbywałby wizytę u lekarza profilaktyka i mogła przystąpić do pracy wcześniej.

Tylko że po stronie powódki nie widać w ogóle chęci do powrotu do pracy. Jej czynności w tym okresie wskakują, iż de facto gra na zwłokę, nie występując o zaświadczenie, próbując wywołać wrażenie, iż nie wiedziała, że potrzeba zaświadczenia o zakończeniu leczenia, tak aby wyglądało, iż to nie jej wina, że nie przynosi zaświadczenia o zdolności do pracy, tymczasem robi wszystko, by przeciwną moment powrotu do pracy.

Z samego wniosku powódki o urlop bezpłatny wynika, iż nie chce ona powrotu do pracy, nie ma w ogóle takiej woli, oświadcza ona w tym wniosku iż nie ma możliwości pogodzenia pracy z opieką nad dzieckiem (mimo iż chodzi ono do przedszkola, jak wynika z dokumentów złożonych do drugiego wniosku). Innymi słowy powódka w ogóle nie brała do świadomości możliwości odmowy zgody na jej wniosek i powrotu do pracy.

Pokreślenia wymaga, iż stosunek pracy jest stosunkiem ekwiwalentnym – pracodawca daje pracownikowi pracę, za którą świadczy mu wynagrodzenie, ale z drugiej strony pracownik winien być gotowy do pracy i tą pracę świadczyć.

Tu trzeba rozważyć interesy obu stron. Nie tylko interes pracownika się liczy, interes pracodawcy jest równie ważny. Obie strony powinny lojalnie dążyć do tego aby wypełniać swoje obowiązki.

Podkreślenia p\wymaga, iż powódka już kilkakrotnie wcześniej miała długotrwałe okresy po zwolnieniach lekarskich, kiedy nie przychodziła do pracy nie posiadając usprawiedliwienia i składała wstecznie wnioski o usprawiedliwienie tych okresów. Tak było i w 2014r. (okres czerwca - lipca) i w 2015r. (kwiecień -maj). Podkreślić należy dobrą wolę pozwaną, która w obliczu takich okoliczności, miała wszelkie podstawy, by rozwiązać z powódką stosunek pracy, w tym nawet dyscyplinarnie. Jednak tego nie czyni. Powódka zdaje się zauważyć tę „słabość” pozwaną, brak jej szybkiej i zdecydowanej reakcji na te nieusprawiedliwione nieobecności i sadziła, iż uda się ponownie ten bezład decyzyjny pozwaną wykorzystać po raz kolejny, i ponownie „ujdzie jej to na sucho”, jak dwukrotnie wcześniej.

Tymczasem okazało się, iż sytuacja nieusprawiedliwionej nieobecności powódki, która wystąpiła po raz trzeci, i to w systemie rok do roku, jest przysłowiową kroplą przepełniającą czarę, i w tym przypadku pracodawca skorzysta ze swoich uprawnień ustawowych.

W tym miejscu należy podkreślić, iż brak jest jakichkolwiek podstaw by uznać, iż nieobecność powódki od 17 do 31 maja 2016r. jest usprawiedliwiona. W szczególności nie usprawiedliwia jej samo złożenie wniosku o urlop, na co wskazuje szeroko liczne orzecznictwo SN. Powódka powinna o tym wiedzieć i nie może się tu zasłaniać żadną niewiedzą. To podstawowy obowiązek pracownika, stawić się do pracy.

Powódka, jako zastępca kierownika, która wielokrotnie wracała z długotrwałych zwolnień, musiała wiedzieć, że najpierw musi zrobić badania, że musi się zapoznać z podręcznikami, zanim zacznie normalną pracę. Zatem powinna wiedzieć, iż powinna stawić się od razu po zakończonym okresie nieobecności, nawet jeśli nie ma odpowiedzi na jej wniosek – ba, tym bardziej, że nie ma odpowiedzi pozytywnej, że jest zgoda.

W ocenie sądu od każdego przeciętnego obywatela, który dba o swoje sprawy i sumiennie wypełnia swoje obowiązki, można wymagać, by nawet gdy złoży wniosek urlopowy, to świadczy pracę stawia, się do niej i zgłasza gotowość, dopóki nie otrzyma informacji, iż zgodę otrzyma.

Powódka nie wykazała, by ktokolwiek zwolnił ją od obowiązku stawiennictwa w dniu 17 maja. Z zeznań świadków wynika tylko, iż powiedziano jej, iż na terenie sklepu nikt nie może podjąć tej decyzji i musi być ona podjęta na szczeblu wyżej, ale z tego nie wynika, by ktoś powódkę zwolnił z obowiązku przychodzenia do sklepu. Z żadnych zeznań nie wynika, by ktoś jej powiedział, iż ma czekać w domu do czasu odpowiedzi. Pozwana spółka ma przecież narzędzia komunikacji między pracownikami a kadrami - BOP – Biuro Obsługi Pracowników, powódka tymczasem w ogóle nie wykazała, by kontaktowała się z pracodawcą aby jej wskazał, co ma robić w okresie od 17 do 31 maja.

Co więcej. Informacja o braku zgody musiała zapaść przed 20 maja 2016r., bowiem jeszcze podjął ją p. A., a ten zastępował p. D. tylko do 20 maja, poza tym na ten dzień wystawiono skierowanie (i. 283) zatem spodziewano się, iż tego dnia przyjdzie powódka i to skierowanie weźmie. Powódka o decyzji została poinformowana telefonicznie. Powódka jednak tego dnia nie przychodzi, mimo iż skierowanie na nią czeka. Pamiętać, należy, iż jest to tylko chwila, odebrać skierowanie, i powódka nie wykazała, dlaczego nie mogła wpaść do sklepu, nawet opieka nad dzieckiem tego nie usprawiedliwia.

Sklep jest otwarty także i w soboty i niedziele – zawsze można wpaść odebrać dokumentację, która czeka na pracownika – powódka tego nie robi. Powódka stawia się po skierowanie dopiero 23 maja (tak sama wskazuje w pozwie) i nie wyjaśnia dlaczego tak późno, w ogóle nie widzi tu problemu. Do tego jest nieprzygotowania do szybkiego, sprawnego uzyskania świadczenia o zdolności do pracy –nie ma nawet jeszcze zaświadczenia o zakończeniu leczenia,

choć powinna je już mieć na 16 maja. Powódka zatem nie współpracuje tu w sposób lojalny z pracodawcą, przeciwnie, wyraźnie można zauważyć, iż gra na zwłokę.

Do tego nie można zapomnieć, iż nawet później, już po złożeniu zaświadczenia. Powódka nie stawia się do pracy, mimo iż pierwszy jej dzień i tak nie jest grafikowy, na zmiany, a normalny – 8-16 w jego czasie następuje się zapoznanie się z dokumentami. Tak zeznała zarówno M. T., jak i P. R., kierownik i zastępca kierownika sklepu. Przypomnieć należy, iż powódka sama pełniła funkcję kierownika sklepu, wiedziała zatem (powinna wiedzieć) jakie są zasady obsady zmian, jakie są pierwsze obowiązki pracownika przychodzącego po długiej nieobecności. Powódka twierdziła, iż powiedziano jej, iż ma przyjść 6 czerwca – ale jak wynika z grafików, chodzi tu o normalną pracę zmianową, i wtedy powódkę rozpisano na grafik łącznie z innymi pracownikami, zatem powódka jako doświadczony pracownik, i to nie na szeregowym stanowisku, a zastępca kierownika, musiała wiedzieć, iż zanim zacznie prace na sklepie, powinna przyjść zapoznać się z dokumentami. Zresztą tak zeznaje piwek T. i R.. Zatem powódka powinna przyjść jeszcze 1 czerwca (wyraźnie to wynika z zeznań przełożonej powódki) a tego nie czyni. Świadczy to o skrajnie lekceważącym stosunku do wykonywanej pracy i świadczy, iż to nie jest jednostkowa sytuacja wynikająca z jakiegoś nieporozumienia, a raczej stałe podejście powódki do pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe oceniając całokształt sytuacji zaistniałej w niniejszej sprawie, wcześniejsze sytuacje nieusprawiedliwionych okresów nieświadczenia pracy, obrazującego podejście powódki do wykonywania obowiązków pracowniczych, uznać należy, iż trzecia z kolei nieusprawiedliwiona nieobecność powódki stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków powódki i uzasadniała skorzystanie z art. 52 przez pozwaną spółkę.

Mając powyższe względy na uwadze, Sąd w punkcie I sentencji wyroku oddalił powództwo na zasadzie przywołanych wyżej przepisów.

W punkcie II sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego, na mocy art. 102 k.p.c., uznając, iż uzasadnia to sytuacja życiowa powódki (brak pracy, opieka nad niepełnosprawnym dzieckiem).