

Sygn. akt IV Pa 66/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SSO Tomasz Madej

Sędziowie: SSO Beata Łożyńska-Motyka (spr.)

SSO Beata Kurowska

Protokolant: st. sekr. sądowy Iwona Czyżewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 czerwca 2017 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa **K. G.(...)w P.**

przeciwko A. B.

o odszkodowanie przysługujące pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy w Szczytnie

z dnia 20 grudnia 2016 r.

sygn. akt IV P 65/16

uchyla zaskarżony wyrok, znosi postępowanie w całości i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Szczytnie IV Wydziałowi Pracy pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.

SSO Beata Łożyńska-Motyka SSO Tomasz Madej SSO Beata Kurowska

UZASADNIENIE

Powód K. G. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...)w P. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej A. B. kwoty 8400 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz kwoty 1492,68 złotych tytułem zwrotu wypłaconego wynagrodzenia chorobowego, z uwagi na wykorzystanie zwolnienia lekarskiego niezgodne z jego celem. Nadto powód wniósł o obciążenie pozwanej kosztami procesu na rzecz pozwanego.

W uzasadnieniu pozwu zaprzeczył, by dopuścił się jako pracodawca ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Podkreślił, że faktyczną przyczyną rozwiązania stosunku pracy przez pozwaną było podjęcie pracy na stanowisku inspektora w (...) w R.. Pozwana w okresie od 4 do 31 lipca 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W związku z tym powód wypłacił jej kwotę 1492,68 złotych tytułem wynagrodzenia. Wypłata ta była nieuzasadniona,

bowiem w okresie zwolnienia lekarskiego pozwana pracowała, przygotowując się do objęcia stanowiska w (...) w R.. Wykorzystywała zatem zwolnienie lekarskie niezgodnie z celem wystawienia.

Pozwana A. B. wniosła o oddalenie powództwa.

W odpowiedzi na pozew wskazała, że powód permanentnie nie udzielał bieżących urlopów wypoczynkowych w roku, w którym nabyła do niego prawo, zaległych zaś najpóźniej do dnia 30 września roku następnego. Wnioski o udzielenie urlopu, w tym zaległego, były zazwyczaj nieuwzględniane. Powód sam wskazywał, kiedy pozwana może skorzystać z urlopu. Nakazywał jej przepisywanie wniosków urlopowych na dni, które sam wyznaczył. Prawo do urlopu wypoczynkowego nie było w pełni realizowane co najmniej od 2011 roku. Powód naruszał także przepis art. 151§ 3 k.p. Do 25 lipca 2014 roku tylko pozwana była obciążona wysyłką korespondencji, po tej dacie także inni pracownicy. Praca ta nie była ujmowana w ewidencji czasu pracy. Do czasu pracy nie był też wliczany czas przeznaczony na sprzątanie pomieszczeń biurowych- do maja 2014 roku pozwana robiła to sama, po tej dacie na zmianę z dwójką innych pracowników. Powód nieprawidłowo udzielał czasu wolnego w zamian za pracę w soboty, czym naruszył przepis art. 151³ k.p.. Nadto pozwana podniosła, że podjęcie pracy u nowego pracodawcy nie było przyczyną rozwiązania umowy o pracę najpierw za wypowiedzeniem, a następnie bez wypowiedzenia.

Wyrokiem z dnia 20 grudnia 2016 r. Sąd Rejonowy w Szczytnie IV Wydział Pracy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 8400 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę be wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami od dnia 31 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty. W pozostałej części Sąd powództwo oddalił i zniósł między stronami koszty procesu.

Rozstrzygnięcie Sądu I instancji zostało poprzedzone ustaleniami, z których wynika, że pozwana A. B. została zatrudniona w (...)w P. K. G. na podstawie umowy o pracę z dnia 30 lipca 2007 roku na czas nieokreślony, na stanowisku pracownika biurowego/sekretarki w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio za wynagrodzeniem miesięcznym 2800 złotych. Z uwagi na niedostateczne do zadań firmy zatrudnienie, pozwana nie miała udzielanych urlopów w wymiarze wynikającym z kodeksu pracy, część jej prawa do urlopu uległa przedawnieniu. Zdarzało się, że pozwana pracowała w godzinach nadliczbowych. Była wyznaczona do wysyłania korespondencji, która to wysyłka odbywała się już po godzinach pracy biura, w drodze do domu. Odbywało się to niecodziennie, kilka razy w miesiącu i zajmowało kilkanaście minut do pół godziny zależnie od kolejek na poczcie. Czynności te nie były ewidencjonowane jako czas pracy.

Sąd ustalił nadto, że do sprzątania biura (pokój i toaleta dla pracowników) nie był nikt odrębnie zatrudniony, sprzątała je pracownicy biurowi na zmiany po zakończeniu pracy, przy czym porządek był wykonywany przez pracowników na swoich stanowiskach także w godzinach pracy.

Z ustaleń Sądu wynika również, że w związku z zaległościami w wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w latach poprzednich, pozwana na początku 2014 r. miała 52 dni urlopu zaległego oraz urlop bieżący. W 2014 roku pozwana wykorzystała 8 dni urlopu i na początku 2015 roku przysługiwało jej 70 dni urlopu zaległego oraz bieżący. W 2015 roku pozwana wykorzystała 43 dni urlopu zaległego, w większości w terminach wskazanych przez pracodawcę. W większości były to krótkie okresy, pojedyncze dni lub kilka następujących po sobie. W październiku i listopadzie pozwana miała udzielony urlop w ilości 9 następujących po sobie dni, wraz z przypadającymi w tym okresie dniami wolnymi od pracy. Ta część wypoczynku trwała 14 dni – od 30.10.2015 do 12.11.2015 roku. W dniu 29.10.2015 r. pozwana miała udzielony dzień wolny za pracę w godzinach nadliczbowych. W 2016 roku do połowy czerwca pozwana wykorzystała 13 dni zaległego urlopu wypoczynkowego, niektóre dni pojedyncze, pozostałe po kilka dni przypadających po sobie tak, że wraz z dniami wolnymi od pracy oraz dniami, gdy udzielono wolnego za pracę w nadgodzinach, pozwana miała tydzień wolnego od pracy.

Sąd Rejonowy ustalił również, iż zdarzało się, że pozwana pracowała w godzinach nadliczbowych, zarówno w przedłużonym ponad 8 godzin dobowym wymiarze, jak i w soboty. Każdorazowo praca w godzinach nadliczbowych wynikała z pisemnego polecenia pracodawcy. Powód nie wypłacał wynagrodzenia za pracę w

godzinach nadliczbowych, w zamian za tę pracę było udzielane wolne. U powoda od sierpnia 2014 roku obowiązywał trzymiesięczny okres rozliczeniowy. Zdarzały się sytuacje, iż po złożeniu przez pozwaną wniosku o urlop wypoczynkowy w danym okresie i udzieleniu urlopu, następnie w niektóre dni zamiast urlopu wyznaczany był odbiór nadgodzin. W 2015 roku pozwana przepracowała w godzinach nadliczbowych ponad wymiar określony w art. 151§3 kp, 203 h. W styczniu 2016 roku przepracowała 2 soboty, w tym 1 w wymiarze 9 godzin oraz 9 godzin nadliczbowych pracując ponad 8 godzin. Jeden dzień pracowała 7 godzin. W lutym udzielono jej 3 dni wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych. W marcu przepracowała 2 godziny nadliczbowe oraz 3 dni po 7 godzin. W kwietniu 2016 roku pozwana przepracowała 3 soboty w wymiarze odpowiednio po 8, 7 i 3 godziny. W maju nie pracowała w nadgodzinach. W dniu 20 maja 2016 roku pozwana złożyła wniosek o udzielenie jej czasu wolnego za godziny nadliczbowe- w dniach 1, 2.06. po 1 godzinie, w dniu 3.06. 2 godziny oraz w dniu 6.06.- 8 godzin. W dniu 27 maja 2016 roku odbierała wolne za pracę w godzinach nadliczbowych. W końcu maja 2016 roku powód rozmawiał z pozwaną na temat jej wniosku z dnia 20.05.2016 roku i zaproponował, by 6.06. nastąpił odbiór nadgodzin zgodnie z jej wnioskiem, a w dniach 1-3, 7-9.06.2016 r. wykorzystała część zaległego urlopu wypoczynkowego. Ostatecznie pozwana nie wyraziła zgody na wykorzystanie urlopu w tym terminie, wobec czego powód ustnie nakazał jej to. Pozwana w tych dniach nie pracowała, a w ewidencji czasu pracy przyczyna nieobecności została ujęta w sposób zaproponowany przez pracodawcę. W dniu 21 czerwca 2016 roku powód poinformował pozwaną, iż w dniach 22-27.06., a następnie 29.06.-4.07.2016 roku ma wykorzystać dalszą część urlopu wypoczynkowego. W dniu 28.06.2016 roku pozwana miała przybyć do pracy w celu sporządzenia listy płac. Pozwana odmówiła złożenia wniosku urlopowego, wobec czego powód ustnie wskazał, że udziela pozwanej zaległego urlopu wypoczynkowego w tym okresie.

Z ustaleń Sądu I instancji wynika również, że zarządzeniem nr (...) z dnia 07.06.2016 roku Kierownik (...) w R. ogłosił otwarty i konkurencyjny nabór na wolne stanowisko urzędnicze – podinspektora w(...)w związku z tym, że osoba tam zatrudniona planowała wyjazd zagraniczny. W dniu 22.06.2016 roku dokonano otwarcia ofert konkursowych. Ofertę taką złożyła również pozwana, która została zakwalifikowana do rozmowy kwalifikacyjnej wyznaczonej na dzień 23.06.2016 roku. Ostatecznie pozwana została wybrana na to stanowisko. Oficjalna informacja o powyższym ukazała się na stronie jednostki 24.06.2016 roku. Pozwana miała podjąć pracę po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego przez dotychczas zatrudnionego w(...)pracownika. W dniu 24.06.2016 roku pozwana przyszła do (...) powoda i złożyła pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30.09.2016 roku. Wypowiedzenie uzasadniła nieprzebraniem przez pracodawcę przepisów Kodeksu pracy. Jednocześnie pozwana zaznaczyła w piśmie, że w okresie wypowiedzenia chciałaby wykorzystać zaległy oraz bieżący urlop wypoczynkowy, zgodnie z załączonym wnioskiem w okresie od 27.06 do 14.09.2016 roku. Pismem z 25.06.2016 roku powód zaproponował pozwanej rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30.06.2016 roku za porozumieniem stron oraz dokonanie na ten dzień wszelkich rozliczeń. Jednocześnie nie wyraził zgody na propozycję pozwanej wykorzystania przez nią urlopu wypoczynkowego w okresie od 27.06 do 14.09 2016 roku. Gdy w dniu 28.06.2016 roku pozwana do pracy się nie zgłosiła powód wysłał pismo na adres pozwanej listem poleconym. W dniu 30.06.2016 roku wpłynęło do pracodawcy zwolnienie lekarskie pozwanej z dnia 27.06.2016 roku, z którego wynikało, że w okresie od 27.06 do 01.07.2016 roku jest niezdolna do pracy, a w dniu 05.07.2016 roku wpłynęło kolejne zaświadczenie lekarskie z 04.07.2016 roku, z którego wynikało, że pozwana przebywa na zwolnieniu lekarskim w okresie od 04 do 31.07.2016 roku.

W związku z powyższym powód postanowił osobiście doręczyć pozwanej w miejscu jej zamieszkania pismo z dnia 25 czerwca 2016 roku i porozmawiać z nią o warunkach rozwiązania stosunku pracy. W tym celu w dniu 08.07.2016 roku wspólnie z pracownikiem (...) udał się do miejsca zamieszkania pozwanej. Matka pozwanej poinformowała powoda, że córka przebywa w „ośrodku”. Powód uznał, że mowa o (...) w R., gdzie się udał. Pozwana tego dnia była w (...)po wyniki badań laboratoryjnych wykonywanych poprzedniego dnia. (...), laboratorium mieszczą się w R. w tym samym budynku, gdzie znajdują się pomieszczenia (...). Pozwana po odebraniu wyników badań poszła do (...)z odwiedzinami, знаła bowiem wszystkich pracowników, a z niektórymi była dość blisko zaprzyjaźniona. Udała się wówczas do K. S. (1), która pracowała w D. (...)i w którym to pozwana miała podjąć pracę. Kobiety zaczęły ze sobą rozmawiać, w tym na temat wyników badań pozwanej. W tym czasie przybył tam powód z G. K., pracownicy (...) zapytani o A. B. wskazali pokój, w którym przebywa. Powód udał się do D. (...) i tam przy jednym z biurek zastał A. B.. Powód wręczył pozwanej

pismo z 25.06.2016 roku. Wymieniona odpowiedziała, że zastanowi się nad złożoną propozycją. Następnie pismem z 08.07.2016 roku doręczonym powodowi 12.07.2016 roku pozwana nie wyraziła zgody na propozycję na rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Pismem z 19.07.2016 roku doręczonym powodowi 21.07.2016 roku pozwana wniosła o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w okresie od 01.08. do 30.09.2016 r. Pismem z dnia 25 lipca 2016 roku powód nie wyraził zgody na udzielenie pozwanej urlopu w tym okresie.

Sąd Rejonowy ustalił, że pismem z 29.07.2016 roku, doręczonym powodowi 01.08.2016 roku, pozwana rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55§1¹ k.p. W oświadczeniu tym wskazała, że umowę rozwiązuje w związku z uporczywym, powtarzalnym, wieloletnim naruszaniem podstawowych praw do wypoczynku (art. 14 k.p.), nieudzielaniem urlopu wypoczynkowego w wymiarze i terminie obowiązującym (art. 152 k.p. oraz art. 161 k.p. i art. 168 k.p.), a także długotrwałym, wielokrotnym naruszaniem przepisów Kodeksu Pracy o czasie pracy (przekroczenie limitów zatrudnienia w nadgodzinach) - art. 151§ 3 k.p, wielokrotnym naruszaniem art. 151³ k.p. - nieprawidłowym udzielaniem czasu wolnego za pracę w dniach wolnych od pracy, wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Za okres zwolnienia lekarskiego od 4 do 31 lipca 2016 roku powód wypłacił pozwanej wynagrodzenie chorobowe w kwocie 1492,68 złotych. Jednocześnie w dniu 19.07.2016 roku powód zwrócił się do ZUS o przeprowadzenie kontroli wykorzystania zwolnień lekarskich za okres od 27.06.2016 roku do 31.07.2016 roku, wskazując że mimo zwolnienia lekarskiego pozwana regularnie pojawia się w (...) w R., gdzie od 1.08.2016 roku ma podjąć pracę i przebywa tam, by zapoznać się z przyszłymi obowiązkami. W odpowiedzi ZUS poinformował powoda, iż za okres ten pozwana otrzymała wynagrodzenie chorobowe, które jest świadczeniem ze stosunku pracy, a nie ubezpieczenia społecznego, wobec czego nie ma podstaw do kontroli przez ZUS sposobu wykorzystania tego zwolnienia, natomiast po kontroli wystawienia samych zaświadczeń lekarskich orzecznik ZUS uznał je za prawidłowe.

Mając na uwadze poczynione ustalenia Sąd Rejonowy uznał powództwo za częściowo uzasadnione.

I tak jeśli chodzi o zwrot wypłaconego wynagrodzenia pozwanej za czas niezdolności do pracy w związku z chorobą, to Sąd podniósł, iż brak jest podstaw do uwzględnienia tego żądania. Jak wskazał, choroba pracownika wiąże się z jego absencją w pracy oraz zwolnieniem od wykonywania obowiązków służbowych. Pracownik podczas okresu zwolnienia od pracy powinien postępować w taki sposób, aby jak najszybciej odzyskać sprawność zdrowotną i wrócić do pracy, co jest celem zwolnienia lekarskiego. Wiąże się to z wypełnianiem zaleceń i wskazówek lekarskich. W ocenie Sądu, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, by pozwana w czasie zwolnienia lekarskiego przebywała w (...) w R. w związku z przyuczaniem się do nowych obowiązków. W tym zakresie Sąd Rejonowy dał wiarę pozwanej, iż znalazła się w tym miejscu niejako przy okazji, w związku z odbieraniem w tym samym budynku wyników badań, a jej odwiedziny miały wyłącznie cel towarzyski. O wiarygodności tych stwierdzeń świadczą następujące okoliczności. Z dokumentacji lekarskiej pozwanej wynika, że w dniu 4 lipca 2016 roku lekarz rodzinny zlecił jej szereg badań. Z wydruku elektronicznego badania laboratoryjnego wynika, że jedno z badań wykonano 7 lipca, a zazwyczaj takie badania są odbierane następnego dnia, który przypadał na dzień, gdy powód zastał pozwaną w (...). Trzeba też zauważyć, że świadkowie K. S. i M. C. zaprzeczyły, by pozwana przed okresem zatrudnienia wdrażała się w przyszłe obowiązki, a K. S. podała, że pozwana odwiedziła ją po wizycie w (...), gdzie odbierała wyniki i te jej okazywała. Zeznania te Sąd uznał za wiarygodne. Sąd podkreślił, że z zeznań wymienionych wyżej świadków wynika, że nie było powodu, by pozwana już na początku lipca wdrażała się w nowe obowiązki. Jak obie podały, okres składania wniosków związanych z przyszłą pracą pozwanej przypadał na okres po wrześniu 2016 roku, zatrudnienie pozwanej było planowane od 1 sierpnia, zatem okres miesięczny do chwili pojawienia się tych zadań był wystarczającym na ich poznanie i nauczenie się. Nadto w tym czasie pracownik, którego pozwana miała zastąpić, przebywał już na urlopie wypoczynkowym i to K. S. formalnie go zastępowała. Sąd Rejonowy podkreślił także, że w świetle zaleceń lekarskich znajdujących się w zwolnieniu lekarskim (może chodzić) zapisów z historii choroby, z których wynika, że zwolnienie od 4 lipca 2016 roku obejmujące ten sporny dzień, zostało wystawione wobec stwierdzenia afektywnych zaburzeń nastrojów, brak jest podstaw do stwierdzenia, iż pozwana w sposób niezgodny z przeznaczeniem wykorzystwała zwolnienie lekarskie. Sąd Rejonowy podniósł, że niewątpliwie w okresie choroby może zająć potrzeba, jak w niniejszej sprawie, wykonania badań laboratoryjnych. Fakt, że przy takiej okazji pracownik

spotyka się i rozmawia ze znajomymi, a odbywa się to w tym samym budynku, w którym mieści się laboratorium, w sposób oczywisty nie może mieć negatywnego wpływu na jego stan zdrowia. W powyższych okolicznościach, w świetle przeprowadzonych dowodów, Sąd I instancji nie znalazł podstaw do uwzględnienia powództwa w tej części.

Sąd Rejonowy uznał natomiast za uzasadnione roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania z art. 61¹ k.p., przysługującego pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Jak wskazał, zgodnie z ostatnio przywołanym przepisem pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Zgodnie z art. 55 § 2 k.p. oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, a przepis art. 52 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio, co oznacza, iż nie może być ono złożone po upływie miesiąca od zaistnienia okoliczności uzasadniającej taką decyzję pracownika. Pozwana wskazała 3 naruszenia, jakich w jej ocenie dopuścił się pracodawca, a które to miały uzasadniać rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W ocenie Sądu Rejonowego, żadna ze wskazanych przyczyn nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Pierwszym było naruszanie prawa do wypoczynku poprzez nieudzielanie urlopu wypoczynkowego w wymiarze i terminie obowiązującym. Niewątpliwie, co wynika z ewidencji czasu pracy i wykazu zaległych urlopów, w latach poprzednich pozwanej nie udzielano znacznej części urlopów. Wskazują na to ilości urlopów zaległych, jakie miała ona od roku 2011, w szczególności niekwestionowana przez powoda, istniejąca na początku 2015 roku zaległość 70 dni urlopu wypoczynkowego. Sama pozwana wskazywała, iż przyczyną tego stanu rzeczy było małe zatrudnienie do 2014 roku. Natomiast z ewidencji czasu pracy wynika, że od tego czasu powód podjął działania, by pozwana wykorzystywała urlop, w pierwszej kolejności zaległy. W 2015 roku pozwana wykorzystała 43 dni urlopu, co znacznie zmniejszyło istniejącą zaległość. Sąd Rejonowy nie zgodził się ze stanowiskiem pozwanej, że nie udzielono jej części urlopu tak, by był przestrzegany przepis art. 162 kodeksu pracy. Z treści art. 162 zdanie drugie k.p. wynika, że urlop może być podzielony jedynie w taki sposób, aby co najmniej jedna część wypoczynku trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Do okresu tego zalicza się więc wszystkie kolejno po sobie następujące dni kalendarzowe, czyli zarówno dni powszednie, robocze oraz wolne od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, jak i niedziele i święta. Taka zasada ustalenia minimalnego okresu wypoczynku wynika z użytego przez komentowany przepis określenia "część wypoczynku", a nie - jak to było w stanie prawnym obowiązującym do końca 2002 r. - "część urlopu". Takie wymaganie zostało spełnione w odniesieniu do części urlopu udzielonej w okresie od 30.10. do 12.11. 2015 roku. Sąd I instancji uznał, iż brak jest też podstaw do przyjęcia, by w roku bieżącym prawo pozwanej do wypoczynku zostało naruszone. Sąd zwrócił uwagę, że pozwana pracowała niespełna pół roku. W tym czasie powód udzielił jej już 16 dni urlopu wypoczynkowego, w tym kilkakrotnie tak, by wraz z innymi dniami wolnymi od pracy wypoczynek trwał 5-9 dni. Zarzut pozwanej w tym zakresie dotyczy też tego, że urlop, jeśli był jej udzielany, to najczęściej nie w terminach przez nią wnioskowanych, a narzuconych przez powoda, chociaż były też przypadki uwzględniania jej wniosków. Sąd I instancji zwrócił jednak uwagę, że ostatni wniosek o udzielenie urlopu pozwana składała w 2015 roku, zatem w okresie znacznie dłuższym niż miesięczny okres przed rozwiązaniem przez siebie umowy. Nadto podkreślił, że stosownie do art. 163§1¹ k.p. pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Ustalenie planu urlopów następuje z uwzględnieniem dwóch okoliczności: wniosków pracowników i konieczności zapewnienia normalnego toku pracy. Są one równoważne, co w szczególności oznacza, że można nie uwzględnić wniosku pracownika, jeżeli koliduje to z ważnym interesem pracodawcy. Powód próbował w rozmowach ustalić z pozwaną terminy wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego w czerwcu, jednakże ta odmówiła pójścia na urlop w terminach sugerowanych przez pracodawcę i wówczas ten ustnie nakazał jej wykorzystanie wolnego w terminach, gdy praca w (...)nie była nasiloną. W związku z deklarowaną przez pozwaną chęcią wykorzystania urlopu w naturze, by wypocząć po całych okresach pracy bez takiego wypoczynku, odmowa wydaje się być nieuzasadniona. W ocenie Sądu Rejonowego, z uwagi na zbieżność tego okresu z podjętymi staraniami o nową pracę, odmowa ta dyktowana była chęcią „zaoszczędzenia” urlopu na ewentualny okres wypowiedzenia.

Sąd I instancji uznał również, że wskazywana okoliczność nieudzielania czasu wolnego za przepracowane soboty zgodnie z dyspozycją art. 153¹ k.p., nie mogła stanowić podstawy do rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy. Pozwana wskazywała, że powód w zamian za pracę w soboty nie udzielał jej dnia wolnego od pracy, a wolnego w wymiarze godzinowym proporcjonalnie do czasu przepracowanego w sobotę. W odniesieniu do tej kwestii Sąd ponownie wskazał na treść art. 52§ 2 k.p., wobec czego badanie tej kwestii ograniczył do 2016 roku, mając przy tym na uwadze, że z powodu 3 miesięcznego okresu rozliczeniowego, obowiązującego u pozwanej, naruszenia mogły nastąpić także w pierwszych miesiącach 2016 roku. Zdaniem Sądu Rejonowego, analiza ewidencji czasu pracy wskazuje, że w roku bieżącym takie naruszenia nie miały miejsca, a wolne za nadgodziny było udzielane na bieżąco. Pozwana w styczniu przepracowała dwie soboty, w tym jedną w 9 godzinnym wymiarze, a nadto kilkakrotnie pracowała ponad 8 – godzinny dzień pracy, a raz poniżej tego wymiaru. Na początku lutego udzielono jej 3 dni wolnego za przepracowane nadgodziny, co zrekompensowało ten czas niemal w całości. Kolejne przypadki pracy w dniu wolnym od pracy miały miejsce w kwietniu – pozwana przepracowała 3 soboty, w okresie rozliczeniowym tj. do końca czerwca miała udzielone 2 dni wolnego, przy czym 1 dzień w terminie przez nią wskazanym. Już w końcu czerwca korzystała ze zwolnienia lekarskiego. W tej sytuacji Sąd stwierdził, że nie sposób jest zatem uznać, że nierozliczenie kilku godzin nadliczbowych do końca okresu rozliczeniowego w takich warunkach stanowi ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika.

Kolejną przyczyną wskazaną przez pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, to naruszanie limitów zatrudnienia w nadgodzinach. Pozwana wskazała na rok 2015, gdy przekroczyła limit 150 godzin w roku kalendarzowym. Nie kwestionując tego, Sąd Rejonowy wskazał, że nie sposób uznać, by takie naruszenia w 2015 roku mogły stanowić uzasadnioną i zgodną z prawem podstawę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy dokonaną w lipcu 2016 roku. Sąd I instancji miał przy tym na uwadze, że rok 2016 nie skończył się, co uniemożliwia ustalenie takiego przekroczenia w roku bieżącym. Zbadał jednak, czy ilość pracy w nadgodzinach w tym roku nie pozwala na założenie, że też mogłoby dojść do takiego przekroczenia, bo ilość nadgodzin już jest nadmierna. Pozwana, jak wynika z ewidencji czasu pracy, przepracowała do połowy 2016 roku 48 nadgodzin, co nie daje podstaw do prognozowania, iż takie naruszenie w roku bieżącym mogłoby nastąpić.

Reasumując Sąd Rejonowy uznał, że przeprowadzone dowody nie dają podstaw do uznania, by w okresie przynajmniej ostatnich 6 miesięcy dochodziło do naruszania uprawnień pracowniczych pozwanej, by powód jako pracodawca w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki wobec pracownika. Jednocześnie Sąd podkreślił, że w pełni akceptuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4.06.2007 roku w sprawie III PK 17/07, zawierający tezę (nota bene jedynie częściowo przytoczoną przez pełnomocnika pozwanej), iż pracownik może po każdym kolejnym czynie pracodawcy ciężko naruszającym jego podstawowe obowiązki, wchodzącym w skład zachowania ciągłego, rozwiązać bez wypowiedzenia umowę w terminie miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o tym czynie. Jednakże nieskorzystanie przez pracownika z tego uprawnienia nie pozbawia go możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jeżeli pracodawca kontynuuje swe zachowanie w sposób ciągły. Sąd Rejonowy uznał, że nawet przy uznaniu, że w latach poprzednich dochodziło do naruszania obowiązków wobec pracownika, brak jest podstaw do zastosowania powyższego orzeczenia w niniejszej sprawie z przyczyn omówionych wyżej, tj. wobec braku podstaw do przyjęcia, że powód kontynuuje w sposób ciągły swoje zachowanie. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pozwaną nie było uzasadnione i zgodne z prawem i choć nie jest koniecznym ustalenie, jakie faktycznie przyświecały jej motywom, to Sąd podzielił sugestie powoda, iż było to związane z chęcią zmiany pracy i terminem jej podjęcia od 1 sierpnia 2016 roku, a jednocześnie brakiem zgody powoda na skrócenie okresu wypowiedzenia lub wykorzystania całego urlopu przez pozwaną w okresie wypowiedzenia.

Jednocześnie Sąd Rejonowy podniósł, że w toku postępowania pozwana wskazywała także na inne naruszenia, mianowicie fakt, że była zobowiązana do sprzątania biura na zmiany z innymi pracownikami, czy też wysyłania poczty po godzinach pracy bez rejestrowania dodatkowego czasu pracy z tego wynikającego. Okoliczności te nie były powodowi przedstawione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, zatem zgodnie z utrwalonym orzecznictwem nie ma podstaw do rozszerzania tych przyczyn w toku postępowania.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹ k.p..

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c.

Od powyższego wyroku apelację wniosła pozwana, zaskarżając punkt I i III orzeczenia.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1) Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na nieuprawnionym przyjęciu, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych a pozwana w sposób nieuzasadniony i niezgodny z prawem rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, podczas gdy z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i to w sposób ciągły, w ten sposób, że:

a) nie udzielał pozwanej urlopu wypoczynkowego w roku, w którym nabyła do niego prawo i permanentnie dopuszczał do powstania znacznych zaległości urlopowych,

b) nie udzielał corocznie urlopu w wymiarze, który by obejmował co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych,

c) nie uwzględniał w ewidencji czasu pracy nadgodzin wynikających z rozpoczynania pracy w tej samej dobie roboczej i nie ewidencjonował prawidłowo faktycznego czasu pracy, w tym pracy wykonywanej poza godzinami pracy, a polegającej na wysyłce korespondencji,

d) nieprawidłowo udzielał wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych świadczonych w dniu wolnym od pracy, tj. w soboty i nie uzgadniał z pracownikiem terminu udzielenia wolnego w zamian za pracę w sobotę oraz nieprawidłowo rozliczał i wypłacał wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych,

e) nie przestrzegał rocznego limitu godzin nadliczbowych

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 152 k.p., art. 161 k.p., art. 168 k.p. i art. 163 k.p. przez nieprawidłowe zastosowanie polegające na przyjęciu, że nieudzielanie urlopu wypoczynkowego w wymiarze i terminie obowiązującym oraz permanentne dopuszczanie przez pracodawcę do powstania znacznych zaległości urlopowych nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy,

b) art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p. i art. 151³ k.p. przez błędne zastosowanie i przyjęcie, że przekroczenie przez powoda limitu godzin nadliczbowych i nieprawidłowe udzielenie wolnego w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy oraz niezgadnianie z pracownikiem terminu udzielenia dnia wolnego nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy,

3) naruszenie przepisów postępowania cywilnego, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na bezzasadnym przyjęciu, że nieudzielanie pozwanej przez okres 7 lat bieżącego urlopu, w tym w okresie wakacyjnym i doprowadzenie przez powoda do znacznych zaległości w jego udzielaniu, nie stanowią ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, podczas gdy to na pracodawcy ciąży obowiązek organizowania pracy w taki sposób, aby każdy z pracowników mógł skorzystać z przysługującego mu urlopu w roku, kiedy nabył do niego prawo.

Wskazując na powyższe pozwana wniosła o zmianę wyroku w części zaskarżonej i oddalenie powództwa w zakresie pkt I wyroku oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Wyrok w zaskarżonej części podlegał uchyleniu, z uwagi na nieważność postępowania, którą sąd bierze pod uwagę z urzędu.(art. 378 § 1 k.p.c.). Nieważność postępowania określana jest jako tzw. bezwzględna przyczyna odwoławcza, gdyż powoduje uchylenie zaskarżonego orzeczenia niezależnie od ewentualnego wpływu na jego treść. Sąd jest obowiązany brać pod uwagę z urzędu przyczyny nieważności, niezależnie od tego, czy skarżący podniósł zarzut nieważności (jednak w części niezaskarżonej orzeczenie uprawomocni się, nawet gdy postępowanie także w tym zakresie dotknięte jest nieważnością). Nie ma przy tym znaczenia, czy strona o tych przyczynach wiedziała. Zarówno w orzecznictwie, jak i doktrynie przyjmuje się, że o nieważności postępowania decyduje waga uchybień procesowych, a nie skutki, które wynikają lub mogą z nich wynikać (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 117/03).

Stosownie do treści art. 379 pkt 4 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi gdy skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa. Powód dochodzi w niniejszej sprawie odszkodowania z art. 61¹ k.p., który stanowi, że w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Zważywszy na powyższe należy stwierdzić, że skład sądu I instancji był sprzeczny z przepisami prawa. Sąd Rejonowy orzekał bowiem w składzie jednego sędziego w sprawie, w której powód żądał odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie zaś z treścią art. 47 § 2 pkt 1 lit. a) k.p.c. w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy. Z językowej wykładni przytoczonego wyżej przepisu jednoznacznie wynika, że wymieniony skład sądu jest właściwy w każdej sprawie o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy rozwiązania stosunku pracy, a zatem zarówno wówczas, gdy do rozwiązania umowy dochodzi na skutek działania pracodawcy, jak i pracownika.

Mając zatem powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 2 k.p.c. orzekł, jak w sentencji wyroku.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Rejonowy oceni zasadność zgłoszonego przez powoda roszczenia o odszkodowanie z art. 61¹ k.p., przeprowadzając od początku postępowanie dowodowe w tym zakresie.