

Sygn. akt IV P 58/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Danuta Czepułkowska Leokadia Wawirowicz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 18 października 2017 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa M. W. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w K.

o przywrócenie do pracy

I przywraca powoda M. W. (1) do pracy w pozwanym (...) sp. z o.o. w K. na dotychczasowe warunki pracy i płacy,

II zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w (...)) kwotę 1496 zł tytułem nieuiszczonej opłaty.

Sygn. akt. IV P 58/17

UZASADNIENIE

Powód M. W. (1), w pozwie z dnia 02 marca 2017 r., skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. wniósł - o przywrócenie go do pracy na dotychczasowym stanowisku z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy. Ponadto powód wniósł o zwrot kosztów procesu.

W uzasadnieniu podał, że był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 6 marca 2016r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Doradcy Klienta. Pracę wykonywał w supermarkecie znajdującym się w O. przy ul. (...).

W dniu 9 lutego 2017r. otrzymał oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia gdzie wskazano, jako przyczynę nieobecność w pracy w dniach 14 stycznia 2017r. oraz 15 stycznia 2017 r.

Powód zakwestionował zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, albowiem jego nieobecności w pracy nie sposób uznać za nieusprawiedliwioną. W dniach 14 i 15 stycznia 2017 r. przebywał w B. w

związku z zajęciami prowadzonymi w ramach studiów fizjoterapii na Wyższej Szkole (...) o (...) w B.. O niemożności świadczenia pracy w tych konkretnych dniach poinformował pracodawcę już w październiku 2016 r. wskazując przełożonemu wszystkie daty zjazdów, zwracając się z wnioskiem o udzielenie urlopu w tych terminach. Wniosek o urlop został zaakceptowany. Pracodawca od samego początku miał świadomość tego, że powód jest słuchaczem studiów zaocznych, i że w pewnych dniach- weekendy nie będzie mógł świadczyć pracy, co pracodawca w pełni respektował. Zgodnie zatem z ustaleniami dni 14 i 15 stycznia 2017 r. były dniami wolnymi od pracy. W dniu 16 stycznia 2017r powód stawił się do pracy i wykonywał „na normalnych zasadach” swoje obowiązki. Po kilku dniach pracodawca oświadczył, że w związku z zaistniałą sytuacją chce udzielić mu nagany. Nie zmieniając swego stanowiska podpisał oświadczenie uznając, iż sprawa nieobecności w pracy ostatecznie została wyjaśniona. Nadal świadczył pracę. W dniu 9 lutego 2017 r. powodowi wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, co było dla niego ogromnym zaskoczeniem, zwłaszcza, że 10 lutego powód wybierał się na urlop. Ponadto tego samego dnia kierownik sklepu zadzwoniła do powoda proponując kontynuację pracy za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, co było również dużym zaskoczeniem dla powoda. Do czasu zaistniałych okoliczności pracodawca nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń dotyczących wykonywania obowiązków pracowniczych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. - wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko podała, że w dniu 14 i 15 stycznia 2017r. powód nie stawiał się do pracy zgodnie z ustalonym dla niego harmonogramem czasu pracy, ani nie poinformował kierownika sklepu lub innych osób funkcyjnych o swojej nieobecności i jej przyczynie. Pozwana podniosła, że w dniu 14 stycznia 2017r. zastępca kierownika E. C. (1) podejmowała próbę skontaktowania się z powodem celem ustalenia przyczyn jego nieobecności, jednak kontaktu nie udało jej się nawiązać. W dniu 16 stycznia 2017r. powód przyszedł do pracy zgodnie z harmonogramem i wówczas poproszony przez kierownika A. C. (1) wyjaśnił, iż miał zjazd na studiach w B. i nie mógł być w tych dniach w pracy. Wyjaśnił również, że podawał swoje terminy zjazdów E. C. (1) w październiku 2016r. Na pytanie kierownika dlaczego po wywieszeniu grafiku czasu pracy nie wrócił do tematu dni wolnych powód odparł, że nikogo nie będzie prosił, bo terminy i sprawa powinna być oczywista oraz, że nie chciał brać urlopu na żądanie. Powód nie miał żadnego usprawiedliwienia swoją nieobecność w tych dniach w pracy, co poświadczył własnoręcznym podpisem na odwrocie ewidencji papierowej. Podczas rozmowy z kierownikiem został poinformowany, że jeżeli kiedykolwiek będą występowały problemy powinien kontaktować się bezpośrednio z kierownikiem sklepu.

Powód o kolejnych dniach wolnych 27-29 stycznia 2017r. poinformował zastępcę kierownika E. C. (1), która zaleciła aby w pierwszej kolejności próbował się na te dni zamienić z innym współpracownikiem, a jeżeli wystąpią problemy, aby skontaktował się z kierownikiem sklepu. Powód nie przyszedł z problemem do kierownika, a w dniu 27 stycznia 2017r na biurku asystenta administracji znaleziono wniosek urlopowy z zaznaczeniem urlopu na żądanie w dniach 27-29 stycznia 2017r. Powód nikogo o wniosku urlopowym nie informował, nie poinformował również o swojej nieobecności. Po drugim takim zdarzeniu pracodawca zmuszony był do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem ze względu na nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy. Wiedząc, że powód jest w trudnej sytuacji kierownik sklepu (...) telefonicznie zaproponował powodowi pracę tymczasową.

W ocenie pozwanej dni wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę są dniami nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy powoda. Pozwana nie przeczy, że posiadała wiedzę, iż powód jest studentem, jednak powód jako pracownik zobowiązany był przestrzegania zasad i procedur obowiązujących u pozwanej. Winien również uzyskiwać od pracodawcy zwolnienie na czas zajęć na studiach.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód M. W. (1) był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę, początkowo na czas określony od dnia 6 marca 2015 r. do dnia 5 marca 2016 r. Następnie w dniu 6 marca 2016 r. powód zawarł z pozwanym kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony. Na tej podstawie powód był zatrudniony na $\frac{3}{4}$ etatu, na stanowisku doradcy

klienta za wynagrodzeniem w kwocie 1.583,00 zł miesięcznie brutto. W dniu 1 lipca 2016r. zawarto z powodem porozumienie zmieniające dotyczące wynagrodzenia zasadniczego. Kolejno w dniu 01 listopada 2016r. zawarto z powodem porozumienie zmieniające, na mocy którego powierzono powodowi stanowisko Doradcy Klienta w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w kwocie 2.295,00 złotych brutto.

(dowód: umowa o pracę z dnia 6.03.2015 r. k. 1; umowa o pracę z dnia 06.03.2016 r. k. 20; porozumienia zmieniające k. 18,27,28 akt osobowych część B, świadectwo pracy k. 1, k. 6 część C akt osobowych)

Zgodnie z zakresem jego obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności – powód zobowiązany był do przestrzegania postanowień zawartych we wszystkich politykach i procedurach obowiązujących u pracodawcy, w tym dotyczących zapobiegania korupcji i nadużyciom, przyjmowania prezentów oraz zobowiązania do działania zgodnie z obowiązującym kodeksem postępowania grupy T.. Ponadto powód zobowiązany był dbać o dobre imię pracodawcy oraz do zachowania tajemnicy oraz do przestrzegania zasad BHP obowiązujących u pracodawcy, przestrzegania regulaminu pracy.

(dowód: akta osobowe powoda – zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności k. 1, karta szkolenia BHP k. 4 - część B, regulamin pracy k. 85-96)

Zgodnie z informacją o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych – pracownikowi przysługiwało prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, a zgodnie z regulaminem pracy również prawo do wykorzystania urlopu na żądanie.

(dowód: akta osobowe powoda część B – informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych; regulamin pracy k. 91v.)

W czasie zatrudnienia u pozwanej powód studiował zaocznie w Wyższej Szkole (...) o (...) w B. o czym wiedział pracodawca.

(bezsporne)

W dniach 14 - 15 stycznia 2017 r. M.W. był nieobecny w pracy, z uwagi na to, że w tych dniach odbywały się zajęcia na uczelni- miał egzaminy. O swojej nieobecności w tych dniach poinformował już w październiku 2016 roku osobę zajmującą się grafikami pracy pracowników - zastępcę kierownika E. C. (1). Przesłał jej wiadomość z harmonogramem zajęć na uczelni w pierwszym semestrze roku akademickiego 2016/2017, obejmującym również termin zjazdów w dniach : 13-15.01.2017r. i 27-29.01.2017r. z prośbą o ich uwzględnienie.

E. C. przygotowując grafik na styczeń 2017r. zapomniała uwzględnić prośbę powoda co do niewstawiania go w dniach 13-15.01 i 27-29.01.2017r. Grafik wywieszony był w ostatnich dniach grudnia 2016r. Powód widział, że jest wpisany do pracy na weekend 14-15.01.2017r. Nie poprosił jednak nikogo o zamianę, ani nie wystąpił z wnioskiem o urlop wypoczynkowy lub na żądanie.

(dowód: wydruk wiadomości tekstowej k. 10, zeznania świadka E. C. (1) k.69-72, zeznania świadka A. C. (1) k. 72-77, przesłuchanie powoda k.104-105 00:39:00-01:04:30).

Po powrocie do pracy w dniu 16 stycznia 2017r. powód nadal wykonywał swoje obowiązki pracownicze. Tego dnia został wezwany przez kierownika sklepu (...) na rozmowę dotyczącą jego nieobecności w pracy w dniach 14-15 stycznia 2017 r. Rozmowa odbyła się w obecności pani B. K. (1). Powód poinformował, że miał zjazd na studiach i nie mógł być w tych dniach w pracy. Na pytania dlaczego nie poinformował nikogo o swojej nieobecności w tych dniach oraz dlaczego nie prosił o korektę wywieszonego pod koniec grudnia grafiku, a także dlaczego nie wziął urlopu na żądanie odpowiedział, iż dostarczył wiadomość o terminach zjazdów, zaś nie skorzystał z urlopu na żądanie dlatego, że nie chciał tracić urlopu na żądanie, gdyż w poprzednim roku dość szybko go wykorzystał. Podczas rozmowy przełożona

kierownik poprosiła powoda, aby gdy następnym razem wystąpi jakiś problem, żeby skontaktował się z nią celem rozwiązania sprawy.

Po tej rozmowie powód został dopuszczony do normalnego wykonywania pracy i świadczył ją do 26.01.2017r.

(dowód: zeznania świadków: M. J. k.66-69; E. C. (1) k.69-72, A. C. (1) k. 72-77, wydruk wiadomości tekstowej k. 10,47).

Powód kolejny zjazd miał w dniach 27-29.01.2017r. Krótco po rozmowie z A. C. poinformował zastępcę kierownika E. C. (1), iż w dniach 27-29.01.2017r. jest również wstawiony w grafik podczas gdy w tych dniach ma zjazd, na którym odbędą się egzaminy. Termin ten zgłaszany był na początku semestru. E. C. (1) poprosiła powoda o próbę zamiany z innym współpracownikiem lub udanie się z problemem do kierownika sklepu (...). Powodowi nie udało się dokonać zamiany z innym współpracownikiem. W związku z tym pozostawił na biurku asystenta ds. administracji B. K. (1) wypełniony wniosek urlopowy z zaznaczeniem, że jest to urlop na żądanie w dniach 27-29 stycznia 2017r. Powód pozostawił wniosek urlopowy, nie informując nikogo o zamiarze skorzystania z dni wolnych. Wniosek z prośbą o urlop na żądanie został znaleziony przez asystenta ds. administracyjnych B. K. (1) na jej biurku około godziny 11-12 w dniu 27.01.2017r. W tym dniu powód pracował na II zmianę, którą rozpoczynał o godz. 13:45.

Wcześniej zdarzało się, że pracownicy pozostawiali niezaakceptowane przez kierownika sklepu wnioski o urlopy na biurku B. K..

(dowód: zeznania świadków: M. J. k. 66-69, E. C. (1) k.69-72, A. C. (1) k. 72-77, B. K. (1) k.103-103v 00:10:08-00:38:13)

Powód stawiał się do pracy po 29 stycznia 2017r. i nadal świadczył pracę na rzecz pozwanej spółki.

(bezsporne)

W dniu 9 lutego 2016 r. powód otrzymał oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków, a mianowicie: obowiązku przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 §2 pkt 2 kodeksu pracy i §9 pkt 1 regulaminu pracy), obowiązku przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 §2 pkt 1 kodeksu pracy i §9 pkt 1 regulaminu pracy). Podano, iż każda ze wskazanych przyczyn stanowi osobną przesłankę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 kodeksu pracy. Następnie wskazano, iż powodem rozwiązania umowy o pracę była nieusprawiedliwiona nieobecność w dniach 14.01.2017r i 15.01.2017r., co stanowi ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Zaistniała sytuacja spowodowała utratę zaufania względem powoda, co uniemożliwiało dalsze jego zatrudnienie w firmie (...) sp. z o.o.

Jednocześnie poinformowano powoda, że w terminie 21 dni od doręczenia mu pisma o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przysługuje prawo wniesienia odwołania do Sądu.

(dowód: akta osobowe - rozwiązanie umowy o pracę k. 2, k. 5, pisma z k. 4-5 część C).

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powodowi wręczyła kierownik sklepu (...), tuż przed jego urlopem. Odbyło się to w obecności asystenta ds. administracji, którą poproszono o obecność podczas wręczenia wypowiedzenia. Decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, podjęła A. C. (1), bowiem to ona jako kierownik podejmuje decyzje tego typu. Fizycznie nie pisała rozwiązania umowy o pracę, wszystkie takie druki pochodzą od personalnej regionalnej. Wyjaśniono powodowi przyczyny tego rozwiązania.

Decyzja odnośnie rozwiązania umowy z powodem zaczęła zapadać, gdy powód nie skontaktował się z kierownictwem w związku z potrzebą skorzystania z dni wolnych 27-29.01.2017r. Wręczając powodowi pismo poinformowano go, że nadużył dwukrotnie zaufania kierownictwa pozwanej i że strona pozwana nie jest w stanie z nim współpracować i zaufać. Powodem rozwiązania umowy były nieobecności w pracy- zarówno pierwsza, jak i druga. Druga sytuacja z dni 27-29.01.2017r. spowodowała podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę .

(dowód: zeznania świadka A. C. (1) k. 72-77, B. K. (1) k.103-103v 00:10:08-00:38:13)

Strona powodowa oraz pozostali zatrudnieni u pozwanej pracownicy korzystali z urlopów, w tym urlopów na żądanie zgodnie z obowiązującym w zakładzie regulaminem pracy. Urlopy wypoczynkowe udzielane były zgodnie z planem urlopowym, który ustalany był każdego roku w miesiącu styczniu, Procedurę udzielania urlopu na żądanie tzw. „uż” określał regulamin pracy. Sama procedura ubiegania się o urlop na żądanie polegała na złożeniu przez pracownika pisemnego wniosku, który następnie zasadniczo zawsze był akceptowany przez osobę funkcyjną. Pracownicy pozwanej mogli również wystąpić o taki urlop informując kierownika sklepu lub jego zastępców telefonicznie o potrzebie skorzystania z niego. Wniosek zgłaszano dzień przed lub w dniu żądanego urlopu przed rozpoczęciem pracy. Wszystkie wnioski urlopowe pracowników: urlopy planowane, na żądanie, opieki nad dzieckiem trafiały do pani B. K. (1), bowiem ona zajmowała się m.in. drobnymi sprawami pracowniczymi. Do świadka powinny trafiać wnioski urlopowe zaakceptowane, ale zdarzało się, że znajdowała również wnioski bez akceptacji osób funkcyjnych. Wnioski urlopowe bez akceptacji-podpisu osoby funkcyjnej przekazywała kierownikowi sklepu. Nie zdarzało się, aby strona pozwana odmawiała pracownikom urlopów na żądanie.

(dowód: regulamin pracy k. 91v, zeznania świadka B. K. (1) k. 103-103v 00:10:08-00:38:13)

Powód nadal studiuje. Aktualnie nie pracuje.

(bezsporne)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy zaszły przesłanki zawarte w art. 52 § 1 pkt 1 kp, na które powołała się strona pozwana przy rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, a w konsekwencji, czy roszczenie powoda o przywrócenie do pracy zasługiwało na uwzględnienie.

Jakkolwiek kodeks pracy nie konkretyzuje przyczyn, uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, to jednak wskazuje kierunek oceny ich zasadności przez Sąd.

I tak, zgodnie z art. 52 §1 pkt 1 kp - pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. A zatem muszą być spełnione dwie zasadnicze przesłanki: naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (wymienionego przykładowo w art. 100 § 2 kp.) oraz znaczny stopień zawinienia rozumiany jako występująca po stronie pracownika wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Jednocześnie art. 30 par. 4 kp przewiduje, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna ta winna być rzeczywista, a także konkretna i możliwa do weryfikacji.

Sąd dokonał ustaleń w sprawie w oparciu o całość zgromadzonego materiału dowodowego zarówno w postaci dowodu z zeznań świadków, jak i zgromadzonych dokumentów i pism. Dowody te są wiarygodne i pozwalają na kompleksową ocenę stanu sprawy.

Analiza treści rozwiązania umowy o pracę wskazuje, że pracodawca przywołał kilka elementów, które stanowiły w jego ocenie przyczynę zakończenia łączącego strony stosunku pracy.

W pierwszej kolejności wskazano jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych: naruszenie obowiązku przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 §2 pkt 2 kodeksu pracy i §9 pkt 1 regulaminu pracy), obowiązku przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 §2 pkt 1 kodeksu pracy i §9 pkt 1 regulaminu pracy). Podano, iż każda ze wskazanych przyczyn stanowi osobną przesłankę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 kodeksu pracy. Tak sformułowana

przyczyna jawi się jako niekonkretna, albowiem zawiera w sobie zbyt duży walor ogólności, co uniemożliwia jej weryfikację zarówno przez pracownika, jak i przez Sąd. Nie mniej jednak, pismo z dnia 09.02.2017r. w dalszej swej części wskazuje, iż powodem rozwiązania umowy o pracę jest nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy w dniach 14 i 15.01.2017r., co stanowi ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Następnie stwierdzono, że zaistniała sytuacja powoduje całkowitą utratę zaufania względem powoda, co uniemożliwia dalsze jego zatrudnienie w pozwanej firmie.

Niewątpliwym jest, że nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy stanowi ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków, co z kolei stanowi przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Z ustaleń Sądu wynika, iż na przyczynę wskazaną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem z jego winy (nieobecność powoda w pracy w dniach 14-15 stycznia 2017r.) rzutowała druga przyczyna wskazana przez kierownika sklepu i pozostałych świadków, a mianowicie kolejna nieobecność powoda w pracy w dniach 27-29 stycznia 2017 roku. Z zeznań świadka A. C. wynika, że druga z nieobecności powoda spowodowała, że decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę została podjęta. Z przeprowadzonych dowodów tj zeznań słuchanych świadków wynika, iż po pierwszej nieobecności M.W. w dniach 14-15.01.2017r. przeprowadzono z powodem rozmowę i pouczono go o sposobie postępowania w razie kolejnych tego typu problemów. Następnie powód został dopuszczony do pracy i świadczył ją na normalnych zasadach. W pozwie M.W. wspominał o podpisanej naganie dotyczącej wskazanej sytuacji, jednak w aktach osobowych brak jest dokumentu potwierdzającego fakt nałożenia takiej kary na pracownika. Z okoliczności sprawy natomiast wynika, że przełożona powoda- A. C. po udzielonym powodowi pouczeniu i przeprowadzeniu rozmowy poinformowała swoich przełożonych o zaistniałym zdarzeniu. W konsekwencji, pracownik nadal pracował. Dopiero kolejna sytuacja z 27.01.2017r. spowodowała, że kierownik sklepu podjęła decyzję o zakończeniu stosunku pracy z M.W.. Przyczyną takiej decyzji był brak kontaktu pracownika z nią celem rozwiązania problemu zjazdu powoda na uczelni w dniach 27-29.01.2017r. Ze stanowiska strony pozwanej zdaje się wynikać, że w ocenie pracodawcy powód nie usprawiedliwił swojej nieobecności w tych dniach. Nie mniej jednak, z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że zgodnie z regulaminem pracy (...) sp. z o.o. „ Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu w miarę możliwości nie później niż 2 godziny przed rozpoczęciem jego pracy do swojego bezpośredniego przełożonego lub do Działu Administracji Personalnej, aby przełożony mógł podjąć niezbędne działania w celu zapewnienia zastępstwa” (par.31). Jak wynika z okoliczności sprawy, powód przedłożył wniosek o urlop na żądanie przed rozpoczęciem swojej pracy w dniu 27.01.2017r. Złożył go na biurku asystenta ds. administracji, który to pracownik jest asystentem kierownika sklepu. Do niego też wpływały wcześniej niezaakceptowane wnioski pracowników o urlopy. Wówczas były przekazywane do przełożonej celem wydania stosownej decyzji. W tych okolicznościach trudno uznać, aby zachowanie powoda było niewłaściwe i niezgodne z przyjętą u pracodawcy procedurą. Powód złożył stosowny wniosek o urlop na żądanie, dokonał tego przed rozpoczęciem swojej pracy (zgodnie z regulaminem dokonuje tego w dniu rozpoczęcia pracy w miarę możliwości na dwie godziny przed jej rozpoczęciem). Tym samym zadośćuczynił ciężącemu na nim obowiązkowi.

Należy zwrócić uwagę, iż jak wynika ze stanowiska zaprezentowanego przez pełnomocnika pozwanego na rozprawie w dniu 18.07.2017r.: „ Jedyną i wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę była nieusprawiedliwiona nieobecność w dniach 14 i 15.01.2017r. Jeśli chodzi o nieobecności w dniach 27-29.01.2017r. są to okoliczności, które mogą wpłynąć na ocenę zachowania powoda” (k.71). Natomiast z zeznań świadka A. C.- przełożonej bezpośredniej powoda, to właśnie sytuacja z dni 27-29.01.2017r. spowodowała podjęcie decyzji o zakończeniu stosunku pracy z M.W.. Jak zeznała A. C. i B. K. podczas wręczania rozwiązania wskazano powodowi na obie nieobecności i fakt nadużycia dwukrotnie zaufania, co spowodowało, że pracodawca nie był w stanie współpracować i zaufać takiej osobie.

Jakkolwiek zrozumiałe jest stanowisko pracodawcy, iż dwukrotna nieobecność powoda, pomimo przeprowadzonej rozmowy uzasadniały utratę zaufania do pracownika i niemożność dalszej współpracy, to zdaniem Sądu, zaistniała sytuację należy ocenić odmiennie niż to uczynił pracodawca. Jak wskazano bowiem, z jednej strony pozwany w swoisty sposób „usprawiedliwił”, uwzględnił nieobecność powoda w dniach 14-15.01.2016r. Przeprowadzono, bowiem

z powodem rozmowę, podczas której wyjaśnił przyczyny nieobecności, jednocześnie pouczone M.W. o postępowaniu na przyszłość i dopuszczono do pracy bez dalszych konsekwencji. Dopiero uznanie przez pracodawcę- w osobie kierownika sklepu- naganności zachowania pracownika w dniach 27-29.01.2017r. tj postąpienie wbrew prośbie przełożonej, spowodowało podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy. Jednakże, uznając, że M. W. prawidłowo tj zgodnie z postanowieniami Regulaminu Pracy złożył wniosek o urlop na żądanie, nie można mówić, aby zostały spełnione przesłanki zasadności i prawidłowości dokonania rozwiązania umowy o pracę. Z jednej strony przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu jest skonstruowana w sposób mogący sugerować wystąpienie więcej niż jednej przyczyny, ale bez wskazania wprost w piśmie nieobecności w dniach 27-29.01.2017r., z drugiej strony z przeprowadzonych dowodów wynika, iż pracodawca nie uznał sytuacji z 14-15.01.2017r. jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków (dopuszczając powoda dalej do pracy). Dopiero w powiązaniu z nieobecnością z 27-29.01.2017r. uznał tą sytuację za spełniającą przesłanki z art. 52 par. 1 pkt1 kp. Jednocześnie okoliczności zaistniałe w dniach 27-29.01.2017r. nie zostały wskazane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. A. C. poinformowała o nich tylko ustnie, a pozwany w stanowisku prezentowanym przed Sądem nie traktował tej okoliczności jako uzasadniającej rozwiązanie umowy. Tym samym, w zakresie przyczyny nie spełniono wymogu pisemności oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę oraz konkretności.

Reasumując, w okolicznościach niniejszej sprawy, nie można uznać, aby wskazane w piśmie przyczyny uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Niewątpliwie zaistniała sytuacja jest specyficzna. Jednakże należy podkreślić, iż (...) sp. z o.o. jest pracodawcą dużym, korzystającym z szeregu wykwalifikowanych pracowników oraz profesjonalnej obsługi prawnej i wydaje się, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno być dokonane w sposób niebudzący wątpliwości co do swej przyczyny i prawidłowości. Należy w tym miejscu przytoczyć orzeczenie SN z dnia 4 sierpnia 1999 roku I PKN 126/99, w którego treści czytamy „...sytuacja gdy pracodawca z jednej strony usprawiedliwia nieobecność, a z drugiej strony zwalnia pracownika za spóźnione usprawiedliwienie nie może stanowić podstawy zastosowania art. 52 kp”.

Dlatego też, w oparciu o przywołane przepisy oraz poczynione ustalenia przywrócono powoda do pracy, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z par. 9 pkt 1 podpunkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

SSR G. Giżewska-Rozmus