

Sygnatura akt IV P 336/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Jankowska
Ławnicy:	Małgorzata Parzych Maria Bogdańska
Protokolant:	sekr. sądowy Justyna Kojtek

po rozpoznaniu w dniu 15 marca 2017 r., w Ostrołęce

na rozprawie

sprawy z powództwa S. N.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w N.

dot. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, o sprostowanie świadectwa pracy

Orzeka:

1. Umarza postępowanie w zakresie żądania powoda o przywrócenie do pracy oraz w zakresie żądania odszkodowania w wysokości przekraczającej trzymiesięczne wynagrodzenie;
2. W pozostałym zakresie powództwo oddala;
3. Zasądza od powoda S. N. na rzecz pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w N. kwotę 360,00 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sygnatura akt IV P 336/16

UZASADNIENIE

Powód S. N. wystąpił do Sądu Rejonowego Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ostrołęce przeciwko pozwanemu Zakładom (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. i wniósł o przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach oraz o zasądzenie od pozwanego odszkodowania w kwocie 16.200,00 złotych (jak podał powód – w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia).

W uzasadnieniu pozwu, powód S. N. wyjaśnił, że był zatrudniony u pozwanego na stanowisku palacz c.o. i swoją pracę wykonywał w kotłowni w K.. Od dnia 01 czerwca 2015r. ciepłownię przejęła firma (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i od tego dnia powód miał podpisaną umowę z w/w Spółką, na czas nieokreślony. W dniu

27 września 2016 roku, przełożony powoda przywiózł mu oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując w podstawie art. 52 K.p. Jako przyczynę dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę, pracodawca podał nieusprawiedliwioną nieobecność S. N. w pracy w dniu 28 sierpnia 2016 roku. Jak podkreślił powód, zwolnienie dyscyplinarne z pracy, za jeden dzień nieobecności, którą powód chciał natychmiast usprawiedliwić, jest zbyt restrykcyjne i niezgodne z Kodeksem pracy.

W trakcie postępowania, powód S. N., sprecyzował nazwę pozwanej w niniejszej sprawie wskazując, iż jest nią (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w N..

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w N., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika – radcę prawnego, wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa prawnego wg norm przepisanych. Do odpowiedzi na pozew załączono odpis z KRS obrazujący przekształcenia po stronie pozwanej Spółki i zmianę nazwy.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew przyznano, że powód był zatrudniony u pozwanej – (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w N. (dawniej Zakłady (...) Spółka z o. o. z siedzibą w W.), na podstawie umowy o pracę z dnia 01 czerwca 2015 roku, zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku: palacz. W dniu 28 sierpnia 2016 roku S. N. nie przyszedł do pracy, nie poinformował przełożonego o nieobecności, a także do dnia wręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie usprawiedliwił jej. W związku z powyższym, pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy. W przekonaniu pozwanej, zachowanie powoda, dotyczące nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 28 sierpnia 2016 roku, kategorycznie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda.

Na terminie rozprawy w dniu 04 stycznia 2017 roku, S. N. cofnął żądanie przywrócenia do pracy oraz żądanie odszkodowania ponad wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto. Pełnomocnik pozwanej wyraził zgodę na cofnięcie przez powoda żądania przywrócenia do pracy oraz na cofnięcie żądania odszkodowania ponad wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Przed zamknięciem rozprawy w dniu 15 marca 2017r., S. N. utrzymując, iż pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z naruszeniem przepisów prawa, wnosił o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, według zaświadczenia o wysokości tego wynagrodzenia, przedłożonego przez pozwaną Spółkę. Nadto, S. N. wniósł o zmianę świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę „z art. 52 K.p. na likwidację stanowiska pracy”.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

S. N. był zatrudniony przez pozwaną – (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w N. (dawniej Zakłady (...) Spółka z o. o. z siedzibą w W.), na podstawie umowy o pracę z dnia 01 czerwca 2015 roku, zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku: palacz kotłów c.o.. Stanowisko pracy S. N. podlegało bezpośrednio pracownikowi nadzorującemu eksploatację systemu ciepłowniczego w Jednostce Wojskowej w K. (k/O.), K. B.. K. B. podlega służbowo I. O. - dyrektorowi pionu usług, który z kolei podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu Spółki.

Regulamin Pracy i Wynagradzania Pracowników (...)z o.o., obowiązujący na dzień 28 sierpnia 2016 roku, stanowiący Załącznik do uchwały Zarządu Spółki (...) Sp. z o.o. Nr 30a/2015 z dnia 29.10.2015 roku, w § 5 pkt 3 stanowił, że pracownik jest obowiązany niezwłocznie usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienie do pracy przedstawiając bezpośrednio przełożonemu, lub właściwej komórce organizacyjnej, przyczyny nieobecności w pracy, a na ich żądanie także odpowiednie dowody. Punkt 6 § 5 stanowił zaś, że zwolnień od pracy udziela, na wniosek pracownika, jego bezpośredni przełożony. Według § 15 pkt 2 zasady uzyskiwania prawa do urlopu, jego wymiar oraz zasady udzielania urlopu bezpłatnego, regulują przepisy Kodeksu Pracy.

S. N. podpisał oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Regulaminu Pracy, obowiązującego u pracodawcy na dzień 28 sierpnia 2016 roku, stanowiącego Załącznik do uchwały Zarządu Spółki (...) Sp. z o.o. Nr 30a/2015 z dnia 29.10.2015

roku. Podobne oświadczenie pisemne, powód złożył także w stosunku do wcześniej obowiązującego Regulaminu Pracy.

S. N. w dniu 01 czerwca 2015 roku podpisał umowę o pracę ze Spółką (...). Po dwóch tygodniach wykonywania pracy S. N. przebywał na chorobowym, z którego powrócił w dniu 03 lipca 2015 roku i był obecny w pracy do dnia 31 lipca 2015 roku. Następnie, S. N. znów przebywał na chorobowym, później na opiece. W roku 2015 na około 1196 godzin, S. N. przepracował 208 godzin, a w roku 2016 na 1460 godzin, S. N. przepracował 608 godzin. Dezorganizowało to pracę, co zauważał bezpośredni przełożony K. B. i informował o tym fakcie z kolei swoich przełożonych, ale żadnej decyzji w związku z tym nie podejmowano. S. N. pozostawał w stosunku zatrudnienia.

W dniu 18 lipca 2016 roku do dyrektora Działu Systemów (...) wpłynęła pisemna informacja od R. R., iż S. N. od dnia 11 lipca 2016 roku nie ma w pracy i nie powiadomił o przyczynie swojej nieobecności. Wówczas dyrektor ds. Usług (...) wnioskował o rozwiązanie umowy o pracę ze S. N., podobnie dyrektor personalny (...) A. W.. W dniu 22 lipca 2016 roku do Działu Kadr (...) wpłynęła informacja, że S. N. dostarczył zwolnienie lekarskie obejmujące okres od dnia 11 lipca 2016 roku do dnia 01 sierpnia 2016 roku. Pracodawca uznał za usprawiedliwioną nieobecność S. N. w tym okresie w pracy dostrzegając, iż zwolnienie zostało dostarczone z opóźnieniem.

W dniu 28 sierpnia 2016 roku (niedziela), S. N., według grafiku, miał pracować od godz. 6.00 do godz. 14.00. S. N. nie przyszedł do pracy, nie poinformował bezpośredniego przełożonego – kierownika Działu Systemów (...) w J. – K. B. o tej nieobecności, a także do dnia wręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę - nie usprawiedliwił jej.

S. N. nie kontaktował się z K. B. w dniu nieobecności, ani później – do dnia 30 sierpnia 2016r. i nie uzyskał zgody na urlop. K. B. wiedzę o nieobecności powoda w pracy uzyskał w dniu 29 sierpnia 2016 roku od osób trzecich – R. R. i D. G.. R. R. i D. G. fakt nieobecności S. N. w pracy w dniu 28 sierpnia 2016 roku zgłosił D. K., który wobec nieobecności w pracy S. N., został zawiadomiony do pracy z urlopu, celem podjęcia zastępstwa. S. N. w niedzielę, tj. 28 sierpnia 2016 roku, około godz. 12.00 telefonował do J. M. i prosił o wstawienie mu urlopu. J. M. obiecał S. N., że skontaktuje się z jego przełożonym w sprawie urlopu, jednak jeszcze tego samego dnia, tj. 28 sierpnia 2016 roku, S. N. dowiedział się, że przełożony nie wyraził zgody na udzielenie mu urlopu. W poniedziałek, tj. 29 sierpnia 2016 roku, S. N. w tej samej sprawie ok. 8.00 rano telefonował do D. G..

J. M., D. G. i R. R. nie są pracownikami Spółki (...), ale na podstawie zleceń wykonują czynności w tej Spółce, polegające m.in. na usuwaniu awarii, przyjmowaniu opału, etc.

S. N. wiedział, kto jest jego przełożonym, wcześniej telefonował do K. B. (m.in. w sprawie urlopu w miesiącu marcu 2016 roku). Numer telefonu do K. B. jest też pozostawiony do wiadomości pracowników w budynku kotłowni w K., o czym powód w dniu 28 sierpnia 2016 roku - wiedział.

S. N., gdy stawiał się do pracy na zmianę nocną, która kończyła się rano 30 sierpnia (wtorek) po zauważeniu, iż na liście obecności ma nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, podjął kontakt telefoniczny z przełożonym. Wówczas rozmawiał z K. B., nadal nie podając wprawdzie konkretnego powodu swojej nieobecności w pracy w dniu 28 sierpnia 2016 roku, ale prosząc konsekwentnie, jak wcześniej, o udzielenie mu urlopu na dzień 28 sierpnia 2016 roku. K. B. kategorycznie odmówił.

W dniu 27 września 2016 roku K. B., w obecności K. C. i G. B., przedstawił S. N. oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w trybie art. 52 K.p. W treści pisma z dnia 16 września 2016 roku podano: „Rozwiązuję z Panem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenie przez Pana podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. nieusprawiedliwienie do dnia dzisiejszego nieobecności w dniu 28 sierpnia 2016 roku. Rozwiązanie umowy nastąpi z dniem otrzymania przez Pana niniejszego pisma.” Pismo to zawierało również pouczenie o prawie i sposobie złożenia odwołania do Sądu.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o: pozew – k. 2-3, odpowiedź na pozew – k. 14-17, odpis pełny z KRS pozwanej Spółki – k. 18-25, karty pracy - k. 27-28, listę obecności – k. 29 – 29v., pismo procesowe pozwanej – k. 52-52v., Regulamin Pracy i Wynagradzania Pracowników (...) Spółka z o.o., obowiązujący na dzień 28 sierpnia 2016 roku – k. 60-78, zeznania świadka K. B. – k. 56-56v., zeznania S. N. w charakterze strony – k.89-89v., potwierdzone w trakcie zeznań w charakterze strony wyjaśnienia informacyjne S. N. – k. 50v., **z akt osobowych pracownika** – umowa o pracę, świadectwo pracy, oświadczenia S. N. o zapoznaniu się z Regulaminem Pracy i Regulaminem Wynagradzania, rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, notatka urzędowa z przebiegu spotkania z powodem w dniu 27 września 2015 roku, informacje pisemne o nieobecnościach S. N. w pracy, podpisane przez R. R. z dnia 29.08.2016r. i z dnia 18 lipca 2016 roku

Sąd zważył, co następuje:

Na wstępie należy przesądzić zachowanie terminu do wystąpienia z niniejszym powództwem. Powód S. N. otrzymał pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę w dniu 27 września 2016 roku, został zapoznany z jego treścią, ale odmówił jego przyjęcia i pokwitowania odbioru, na dowód czego została sporządzona notatka służbowa (część „C” akt osobowych, okoliczności bezsporne). Pozew w niniejszej sprawie został wniesiony w dniu 29 września 2016 roku (data stempla pocztowego - k. 5 akt).

Mając na uwadze treść art. 61 K.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Podnieść należy, że dla prawidłowego zastosowania art. 61 K.c. nie jest ważne ustalenie kiedy adresat oświadczenia faktycznie zapoznał się z treścią pisma, a kiedy mógł to zrobić w toku normalnych czynności, czy taka możliwość istniała (wyrok SN z dnia 23.IV.2010r , II PK 295/09), a Sąd nie jest związany obowiązkiem badania, czy powód faktycznie z pismem się zapoznał, natomiast weryfikując normalny tok czynności taka możliwość istniała, co znajduje potwierdzenie w stanowisku prezentowanym przez doktrynę w tym zakresie (P. Machnikowski w: Kodeks cywilny. Komentarz pod red. E. Gniewka, Warszawa 2008, komentarz do art. 61, nb 8,; M. Safjan w: Kodeks cywilny. Komentarz pod red. K. Pietrzykowskiego, tom 1, Warszawa 2007, komentarz do art. 61). Powód miał możliwość szczegółowego zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy, wyrażoną na piśmie, w dniu 27 września 2016r., a z okoliczności towarzyszących wynika, iż jego działanie nastawione było na uniemożliwienie pozwanej faktycznego wręczenia pisma. Nie ulega wątpliwości, że powód doskonale rozumiał stanowisko i oświadczenie pracodawcy. Za datę doręczenia przedmiotowego pisma, zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy między powodem, a pracodawcą, należy uznać dzień 27 września 2016r., czyli dzień w którym powód faktycznie mógł zapoznać się z treścią pisma, które próbował wręczyć mu w imieniu pozwanej bezpośrednio przełożony.

Wskazać należy, iż S. N. był zatrudniony przez pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwana rozwiązała z powodem stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, który przysługiwałby powodowi adekwatnie do rodzaju umowy i czasookresu zatrudnienia u pozwanej, gdyby nie zastosowanie w tym wypadku zwolnienia dyscyplinarnego z art. 52 K.p.

Zasadność zastosowania wskazanego trybu rozwiązania stosunku pracy uzależniona jest także od jego formalnej poprawności. Wobec tego konieczne jest, by rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło nie później, niż w terminie miesiąca od dnia kiedy pracodawca powziął informację o naruszeniu obowiązków pracowniczych, a ponadto, by nastąpiło w formie pisemnej ze wskazaniem przyczyny takiego rozwiązania stosunku pracy.

Sąd ustalił, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem S. N. było prawidłowe pod względem formalnym. Nastąpiło ono z zachowaniem miesięcznego terminu wskazanego w art. 52 § 2 K.p. Zdarzenie, z powodu którego zwolniono powoda z pracy, miało miejsce w dniu 28 sierpnia 2016 roku, a rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w dniu 27 września 2016 roku. Pozwana podawała, że o zdarzeniu dowiedziała się w dniu 29 września 2016r., a więc później, niż miało miejsce zdarzenie, ale biorąc pod uwagę datę dalej idącą wstecz, tj. 28 sierpnia 2016 roku, termin miesięczny i tak został przez pozwaną dochowany.

Ustawa z dnia 02 lutego 1996 r. nowelizująca Kodeks pracy wprowadziła między innymi zmiany w przepisach dotyczących rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia. O ile art. 52 § 1 pkt 1 K.p. w poprzednim brzmieniu wymieniał przykładowo postępowanie (zachowanie) pracownika stanowiące "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych", o tyle art. 52 § 1 pkt 1 K.p. w obowiązującej wersji zrezygnował z tego, stanowiąc wprost, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Przedstawiony sposób ujęcia normy prawnej oznacza, że rzeczą podmiotów i organów stosujących ten przepis jest każdorazowa ocena, czy czyn pracownika stanowił naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przechodząc zaś do rozpoznawanej sprawy, należy stwierdzić, że zadaniem Sądu było w pierwszej kolejności ustalenie, czy nieobecność powoda w pracy dnia 28 sierpnia 2016 r. (wskazana jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę) była nieusprawiedliwiona i czy stanowiła ona o naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda. Należało też ustalić, czy było to zachowanie zawinione i czy miało charakter ciężkiego naruszenia.

Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy (zob. wyrok z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13, LEX nr 1438800), ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień winy pracownika oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż w użytym w powołanym przepisie pojęciu: "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych", mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Podzielając powyższe, wskazać należy, iż jednie spełnienie wszystkich przesłanek rozwiązania stosunku pracy w tym trybie uzasadniać będzie tzw. dyscyplinarne zwolnienie pracownika z pracy.

„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.” (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2000 r. I PKN 150/00).

Należy podkreślić, iż S. N. w niniejszym postępowaniu otwarcie przyznawał, że nie stawiał się do pracy w dniu 28 sierpnia 2016 roku, a co więcej, jeszcze w tym samym dniu dowiedział się, że przełożony nie wyraził zgody na jego urlop na ten dzień. Mimo tego, do dnia 30 sierpnia 2016 roku nie znalazł sposobności i nie miał woli podjęcia rozmowy, choćby telefonicznej z przełożonym. Dopiero po uwidocznieniu w liście obecności odnotowanej nieusprawiedliwionej nieobecności, bez trudu nawiązał kontakt z K. B..

S. N. nie zawiadomił pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy w dniu 28 sierpnia 2016 roku, ale też - do dnia rozwiązania umowy o pracę - nie usprawiedliwił tej nieobecności. Samo zgłoszenie wniosku o urlop, jeśli tak potraktować „propozycję” usprawiedliwienia nieobecności w pracy, złożoną przełożonemu, nie uprawniało powoda do wykorzystania czasu wolnego (zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy). Skoro S. N. nie stawiał się do pracy w dniu 28 sierpnia 2016 roku, nie usprawiedliwiając nieobecności, zachowaniem swoim naruszył i ustalony w zakładzie porządek pracy i Regulamin Pracy. Postąpił tak całkowicie samowolnie. Jako długoletni pracownik zaznajomiony z Regulaminem Pracy, musiał mieć świadomość bezprawności swojego zachowania.

S. N. podpisał oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Regulaminu Pracy, obowiązującego u pracodawcy na dzień 28 sierpnia 2016 roku, stanowiącego Załącznik do uchwały Zarządu Spółki (...) Sp. z o.o. Nr 30a/2015 z dnia 29.10.2015 roku. Podobne oświadczenie pisemne, powód złożył także w stosunku do wcześniej obowiązującego Regulaminu Pracy. Oświadczenia w tym przedmiocie znajdują się w aktach osobowych S. N.. Mimo to, S. N. zlekceważył zapisy dotyczące postępowania najpierw w zakresie procedury ubiegania się o urlop wypoczynkowy. Następnie, wiedząc już

w dniu 28 sierpnia 2016 roku o tym, że bezpośredni przełożony nie wyraził zgody na urlop, w poniedziałek, tj. 29 sierpnia 2016 roku, S. N. w tej samej sprawie ok. 8.00 rano telefonował do D. G.. Należy podkreślić, że J. M., D. G. i R. R. nie są pracownikami Spółki (...), ale na podstawie zleceń wykonują czynności w tej Spółce, polegające m.in. na usuwaniu awarii, przyjmowaniu opału, etc. S. N. wiedział, kto jest jego przełożonym, wcześniej telefonował do K. B. (m.in. w sprawie urlopu w miesiącu marcu 2016 roku). Numer telefonu do K. B. jest też pozostawiony do wiadomości pracowników w budynku kotłowni w K., o czym powód w dniu 28 sierpnia 2016 roku - wiedział.

Z przyczyn znanych tylko powodowi, nie udał się on do miejsca pracy w dniu 28 sierpnia 2016 roku, ani w dniu następnym, aby skorzystać z numeru telefonu i powiadomić zgodnie z Regulaminem Pracy – bezpośredniego przełożonego o przyczynie nieobecności w pracy w dniu 28 sierpnia 2016 roku. Z ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy jednoznacznie wynikało, że powód w istocie naruszył postanowienia obowiązującego Regulaminu Pracy. Niedopuszczalnym jest, że K. B. wiedzę o nieobecności powoda w pracy uzyskał w dniu 29 sierpnia 2016 roku od osób trzecich – R. R. i D. G.. R. R. i D. G. fakt nieobecności S. N. w pracy w dniu 28 sierpnia 2016 roku zgłosił zaś D. K., który wobec nieobecności w pracy S. N., został zawiadomiony do pracy z urlopu, celem podjęcia zastępstwa. Sam zainteresowany, S. N., dopiero gdy stawiał się do pracy na zmianę nocną, która kończyła się rano 30 sierpnia (wtorek) po zauważeniu, iż na liście obecności ma nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, podjął kontakt telefoniczny z przełożonym. Wówczas rozmawiał z K. B., nadal nie podając wprawdzie konkretnego powodu swojej nieobecności w pracy w dniu 28 sierpnia 2016 roku, ale prosząc konsekwentnie, jak wcześniej, o udzielenie mu urlopu na dzień 28 sierpnia 2016 roku. K. B. kategorycznie odmówił.

Powyżej opisane okoliczności dowodzą bezsprzecznie, że zachowanie powoda rażąco naruszało jego podstawowe obowiązki pracownicze, było ewidentnie sprzeczne z przepisami, z Regulaminem Pracy, ale również skrajnie nielojalne w stosunku do pracodawcy. Ciąg zdarzeń pozwala wysnuć wniosek, że gdyby pracodawca nie zachował się w tym wypadku zdecydowanie, to powód nigdy nie poinformowałby pracodawcy o swej nieobecności w pracy. W ogóle powód podchodził do tego obowiązku w sposób rażąco niedbały. Upřednio, przed dniem 28 sierpnia 2016 roku, do dyrektora Działu Systemów (...) wpłynęła pisemna informacja od R. R., iż S. N. od dnia 11 lipca 2016 roku nie ma w pracy i nie powiadomił o przyczynie swojej nieobecności. Już wówczas dyrektor ds. Usług (...) wnioskował o rozwiązanie umowy o pracę ze S. N., podobnie dyrektor personalny (...) A. W.. W dniu 22 lipca 2016 roku do D. Kadr (...) wpłynęła informacja, że S. N. dostarczył zwolnienie lekarskie obejmujące okres od dnia 11 lipca 2016 roku do dnia 01 sierpnia 2016 roku. Pracodawca uznał za usprawiedliwioną nieobecność S. N. w tym okresie w pracy dostrzegając, iż zwolnienie zostało dostarczone z opóźnieniem.

Zachowanie powoda w związku z nieobecnością w pracy w dniu 28 sierpnia 2016 roku było bezprawne (stanowiło naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), zagrażało interesom pracodawcy (w kotłowni pracują urządzenia elektryczne przy nawęglaniu, może się ułotnić dwutlenek węgla) a było także zawinieniem obejmującym co najmniej rażące niedbalstwo, a w nawet winę umyślną (nie stawienie się do pracy w dniu 28 sierpnia 2016 roku, ze świadomością, że pracodawca nie wyraził zgody na urlop, a następnie brak zamiaru powiadomienia o tym fakcie i przyczynie nieobecności, w dalszej kolejności zaś, uporczywe próby o pokrycie nieobecności dniem urlopu)

Ustalenia poczynione w toku postępowania pozwalają, w ocenie Sądu Rejonowego, na stwierdzenie, że przyczyna podana powodowi w rozwiązaniu umowy o pracę, jest przyczyna rzeczywistą. S. N. w dniu 01 czerwca 2015 roku rozpoczął pracę dla Spółki (...), a po dwóch tygodniach pracy przebywał na chorobowym, z którego powrócił w dniu 03 lipca 2015 roku i był obecny w pracy do dnia 31 lipca 2015 roku. Następnie, S. N. znów przebywał na chorobowym, później na opiece. W roku 2015 na około 1196 godzin, S. N. przepracował 208 godzin, a w roku 2016 na 1460 godzin, S. N. przepracował 608 godzin. Dezorganizowało to pracę, co zauważał bezpośredni przełożony K. B. i informował z kolei swoich przełożonych o tym fakcie, ale żadnej decyzji w związku z tym nie podejmowano. **S. N. pozostawał w stosunku zatrudnienia.** Postawa pracodawcy dowodzi, że **to nie absencja** powoda, ogólnie pojęta, **usprawiedliwiona**, wpłynęła na decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. Jednoznacznie przyczyną tą, **była nieusprawiedliwiona nieobecność** powoda w pracy w dniu 28 sierpnia 2016r.

W ocenie Sądu, wskazana przyczyna rozwiązania była prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie z powodem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, wobec czego żądanie odszkodowania, o którym mowa w art. 56 K.p., nie jest zasadne i podlegało oddaleniu. Na oddalenie zasługiwało również żądanie powoda dotyczące zobowiązania pozwanego do sprostowania powodowi świadectwa pracy na wskazanie, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło z powodu likwidacji stanowiska pracy. Sąd oddalił powództwo w tym zakresie, jako zbyt daleko idące. Pozwana byłaby z mocy prawa zobowiązana do sprostowania przedmiotowego świadectwa pracy powoda, w zakresie trybu ustania stosunku pracy, ale dopiero po ewentualnym uprawomocnieniu się orzeczenia w przedmiocie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 K.p. Trzeba też podkreślić, iż w kierunku, w jakim powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy, nie podjął on żadnej inicjatywy dowodowej.

Na terminie rozprawy w dniu 04 stycznia 2017 roku, S. N. cofnął żądanie przywrócenia do pracy oraz żądanie odszkodowania ponad wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto. Pełnomocnik pozwanej wyraził zgodę na cofnięcie przez powoda żądania przywrócenia do pracy oraz na cofnięcie żądania odszkodowania ponad wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia. Stąd, w tym zakresie, na podstawie art. 355 § 1 K.p.c. w zw. z art. 203 § 1 K.p.c., postępowanie zostało umorzone.

O kosztach zastępstwa prawnego orzeczono, mając na uwadze rozstrzygnięcie merytoryczne, stosownie do treści art. 98 § 1 i 3 K.p.c. Powołany przepis statuuje zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, a wobec faktu, iż to powód przegrał sprawę, winien zwrócić koszty postępowania poniesione przez pozwaną. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego pełnomocnika pozwanej, Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015 poz. 1804) (vide przykładowo postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13.03.2012 roku, II PZ 3/12, Lex nr 1168871 **Podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna** określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Dotyczy to w jednakowym stopniu wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 471 k.p.).

Z tych wszystkich względów, orzeczono jak w sentencji wyroku.

SSR Monika Jankowska