

Sygn. akt IV P 19/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 czerwca 2020 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Elżbieta Kerber, Grzegorz Bytner
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 26 czerwca 2020 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółka z o.o. w L.

o odszkodowanie

1. Oddala powództwo.

2. Zasądza od powoda K. K. na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółka z o.o. w L. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 19/20

UZASADNIENIE

Powód K. K. wniósł przeciwko Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. w L. o odszkodowanie za bezpodstawne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce. Pracodawca z dniem 20.01.2020 rozwiązał umowę o pracę z powodu niestawienia się na stanowisku pracy 7.01.2020 r. Powód wskazał, iż 7.01.2020 r. korzystał z dnia wolnego na żądanie o czym poinformował przełożonego telefonicznie przed rozpoczęciem pracy a następnego dnia podpisał kartę urlopową. Powód nie wie dlaczego za dzień urlopu został zwolniony dyscyplinarnie.

Pełnomocnik pozwanej spółki w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami. W uzasadnieniu odpowiedzi sprzeciwu podniosła, iż powód od 7.01.2020 r. nie stawiał się do pracy i wbrew twierdzeniu powoda nie złożył wniosku o udzielenie urlopu na żądanie oraz nie usprawiedliwił swojej nieobecności w zakładzie pracy. Nie jest prawdą, że powód podpisał kartę urlopową na powyższy dzień. Powód swoim zachowaniem polegającym na nie stawieniu się na stanowisku pracy 7.01.2020 r. naruszył podstawowe obowiązki pracownicze w stopniu ciężkim. W dniu 20.01.2020 r. doręczono powodowi pismo rozwiązujące umowę o pracę.

Sąd ustalił co następuje :

Powód był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w L. od 28.07.2014 r. r. do 20.01.2020 r. ostatnio na stanowisku operatora maszyn stolarskich.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C świadectwo pracy k. 3).

Powód 7.01.2020 r. o 5⁵² zadzwonił do bezpośredniego przełożonego mistrza składu tarcicy K. M. i poinformował, że nie stawi się, że ma problem z samochodem, z akumulatorem. Powiedział, że podładowuje akumulator i się spóźni. Później powód wysłał do mistrza informację sms, że po krótkim czasie ładowania akumulator nie kręci. K. M. napisał informację, żeby powód wziął ojca samochód, a swój zostawił pod prostownikiem, że jest potrzebny w pracy. Ojciec powoda pracował w pozwanym zakładzie tego dnia na drugą zmianę. Powód odpowiedział, że nie będzie budził ojca by podmienić samochody i nie będzie się ubierał się drugi raz w ciuchy robocze. Woli być dzień w plecy niż odrabiać godzinę czy dwie. Normalnie w pozwanym zakładzie pracuje 5, 6 pracowników pochodzących z Ukrainy, ale tego dnia w pracy był jeden, reszta wyjechała na swoje święto, które przypada w T.. Powód miał świadomość, iż część pracowników zakładu pochodzących z Ukrainy 7.01.2020 r. wyjechała na święta i będzie musiał pomóc w obsłudze hali traków. W tym czasie w zakładzie było duże zapotrzebowanie na pracowników. W związku z tym nawet brak jednego pracownika zaburzał proces produkcyjny bo i przy strugarkach, wielopiłach i przekładaniu desek musi być odpowiednia liczba pracowników. Tego dnia nie udało się zrealizować w zakładzie wszystkich zadań. Przed godziną 6 nie było wniosku powoda o urlop na żądanie. Powodowi nie wystawiono karty urlopowej na 7.01.2020 r.

(dowód: zeznania świadka K. M. k.45-46 od 00:05:31 do 00:41:33, wydruki wiadomości sms k.24, notatka akta osobowe cz. C k.1, historia połączeń k.44, karta ewidencji czasu pracy powoda za styczeń 2020 k.29).

Pozwana spółka 20.01.2020 r. złożyła powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z powodu zawinionego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków art. 52 § 1 k.p. polegającego niestawieniu się na stanowisku pracy 7.01.2020 r.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę k.2).

Sąd zważył co następuje :

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności stwierdzić należy, iż pozwany spełnił przesłanki natury formalnej, albowiem zachował miesięczny okres przewidziany na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na piśmie oraz przytoczył przyczyny uzasadniające swoją decyzję, pouczył o terminie i sposobie wniesienia odwołania. Pełnomocnik powoda nie podnosił, iż powód jest członkiem związku zawodowego lub korzysta z ochrony związku zawodowego, w związku z czym uznać należy, iż również w tym zakresie pozwany spełnił przesłankę formalną prawidłowego rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Rozstrzygając spór w przedmiotowej sprawie należało ustalić, czy rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było zgodne z prawem.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż według art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. warunkiem odpowiedzialności pracownika jest jego wina. Nie chodzi jednak o winę w jakiegokolwiek postaci, lecz o winę umyślną lub o "ciężką" winę nieumyślną, czyli o rażące niedbalstwo. O umyślności można zaś mówić wówczas, gdy popełnienie czynu bezprawnego i jego następstwa zostały objęte zamiarem sprawcy, to znaczy świadomością i wolą jego popełnienia. Rażące niedbalstwo zachodzi natomiast wtedy, gdy sprawca nie przewidział wprawdzie następstw swojego postępowania, ale stało się

to wskutek niedołożenia należytej staranności i uwagi w stopniu graniczącym z umyślnością (tak: wyrok SN z 2002-02-05 I PKN 833/00).

Pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu niestawienia się na stanowisku pracy 7.01.2020 r.

W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, iż obowiązkiem powoda było stawić się do pracy w dniu 7.01.2020 r. o godzinie 6 tj. godzinie rozpoczęcia pracy, w jego stałym miejscu pracy. Bezsporne jest, że powód nie stawił się w swoim miejscu pracy 7.01.2020 r.

Sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy reguluje Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy wydane na podstawie delegacji ustawowej wynikającej z przepisu art. 298² Kodeksu pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502).

Do podstawowych obowiązków pracownika należy stawienie się w miejscu pracy w gotowości do jej podjęcia.

Należy zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, iż nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pomimo uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie (tak: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 2000-12-14, I PKN 150/00).

Sąd podziela pogląd, iż samowolne skorzystanie przez pracownika z przysługującego urlopu wypoczynkowego na żądanie może stanowić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Sąd w pełni podziela utrwalone już stanowisko Sądu Najwyższego, że obowiązek udzielenia urlopu „na żądanie” nie jest bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, że każdy urlop, także urlop na żądanie, może być rozpoczęty wówczas, gdy istnieje w tym zakresie pozytywna decyzja pracodawcy (zgoda pracodawcy, udzielenie takiego urlopu), zakomunikowana pracownikowi oraz że niezdolność do pracy wyłącza możliwość korzystania z urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem, w związku z czym udzielenie urlopu w okresie niezdolności do pracy jest prawnie niedopuszczalne, także wówczas gdy pracownik wyraził na to zgodę (tak: Sąd Najwyższy w orzeczeniach z 28.10.2019 r. II PK 123/09 publ. OSNP 2011/11-12/148, z 11.09.2012 r. III PK 17/12, z 7.11.2013 r. (...) 29/13).

Ciężar udowodnienia przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego w niniejszej sprawie spoczywał na pracodawcy (art. 6 k.c.). Sąd nie jest natomiast związany oceną pracodawcy co do ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych czy zakwalifikowania ich do podstawowych obowiązków pracowniczych.

W niniejszej sprawie z jasnych i logicznych i nie kwestionowanych zeznań w charakterze świadka, bezpośredniego przełożonego powoda mistrza składu tarcicy K. M. jednoznacznie wynika, iż powód 7.01.2020 r. przed godziną 6 nie złożył telefonicznie wniosku o urlop wypoczynkowy na żądanie i nie stawił się do pracy w dniu 7.01.2020 r. Co więcej pracodawca nie udzielił takiego urlopu powodowi na powyższy dzień, co znajduje również potwierdzenie w karcie ewidencji czasu pracy powoda za styczeń 2020.

Gdyby przełożony rzeczywiście udzielił powodowi urlopu na żądanie przed godz. 6 w dniu 7.01.2020 r., to niepotrzebna i nielogiczna była by cała wymiana wiadomości pomiędzy powodem i jego mistrzem po godzinie 6 i informacja od K. M. o godzinie 6²³, że jest potrzebny w pracy.

Z zeznań powyższego świadka znajdujących potwierdzenie w wydrukach korespondencji sms z 7.01.2020 r. pomiędzy powodem a świadkiem oraz w notatce z 9.01.2020 r. wynika, iż powód miał problem z uruchomieniem samochodu, jednak świadomie odrzucił propozycje przełożonego rozwiązania tego problemu. Mimo, że mistrz komunikował powodowi, iż jest potrzebny w pracy, to on odrzucił propozycję podmiany samochodów z ojcem i stwierdził, że drugi raz się nie ubiera w robocze ciuchy.

Powód miał też świadomość, iż część pracowników zakładu pochodzących z Ukrainy 7.01.2020 r. wyjechała na święta i będzie musiał pomóc w obsłudze hali traków, co potwierdzają wyjaśnienia powoda, że „część pracowników z Ukrainy była w pracy”.

W ocenie sądu powyższe zachowanie powoda świadczy o ciężkim naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego jakim jest stawienie się do pracy w gotowości do jej wykonywania i to z rażącego niedbalstwa.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę akceptuje też w całości podgląd Sądu Najwyższego - Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych zaprezentowany w wyroku z 16 września 2008 r. II PK 26/08, iż rozpoczęcie urlopu na "żądanie" (art. 167[2] KP) 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 KP. (publ. : OSNAPiUS 2010 nr 3-4, poz. 36, str. 111).

Zatem w ocenie sądu pozwana spółka nie naruszyła przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, w tym również wymogów dotyczących terminu i formy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe sąd oddalił powództwo.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22.10.2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265), zasadzając od powoda na rzecz pozwanej spółki 360 zł tytułem kosztów procesu tj. 180 zł wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego i 180 zł koszty dojazdu do sądu.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w uchwale z 29 czerwca 2016 r. III CZP 26/16, iż kosztami przejazdu do sądu pełnomocnika będącego adwokatem lub radcą prawnym - jeżeli ich poniesienie było niezbędne i celowe w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c. - są koszty rzeczywiście poniesione. Koszty rzeczywiście poniesione przez pełnomocnika to koszty, które w sposób celowy i racjonalny wydatkował w związku z przejazdem do sądu. Powinny one być wyszczególnione w spisie kosztów, a w razie wątpliwości sąd może poddać je weryfikacji. Do ustalenia wysokości tych kosztów nie mają zastosowania przepisy rozporządzenia (o tzw. kilometrówkach) Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r., poz. 167), które przewidują ryczałtowe wynagrodzenie za korzystanie w podróży służbowej pracownika z własnego samochodu.

Natomiast w przedmiotowej sprawie pełnomocnik pozwanej spółki wyliczyła koszty dojazdu do sądu według tzw. kilometrówki i to jeszcze powiększając o stawkę podatku VAT, co w ocenie sądu nie zasługuje na uwzględnienie.