

Sygn. akt IV P 349/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2017 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Kinga Grünberg-Bartkowska
Sędziowie/Ławnicy:	Krystyna Wicińska; Waldemar Dulka
Protokolant:	Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 października 2017 roku

sprawy z powództwa **P. K. (1)**

przeciwko **(...) S.A. w B.**

o przywrócenie do pracy

ORZECZ:

1. Zasądza od pozwanego **(...) S.A. w B.** na rzecz powoda **P. K. (1)** kwotę 2.567,04 zł (dwa tysiące pięćset sześćdziesiąt siedem złotych cztery grosze) tytułem odszkodowania.
2. Nakazuje pobrać od pozwanego **(...) S.A. w B.** na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 129 zł (sto dwadzieścia dziewięć złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony;
3. Wyrokowi w punkcie 1. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt. IV P 349/16

UZASADNIENIE

Powód P. K. (2) wniósł do tegoż Sądu pozew przeciwko (...) S.A. w B. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę doręczone powodowi w dniu 28 października 2016 roku i przywrócenie powoda do pracy lub odszkodowanie, a także o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w dniu 29 września 2016 roku otrzymał od pozwanego nową umowę o pracę. Natomiast w dniu 28 października 2016 roku powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, w którym wskazano jako przyczynę naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych – niestawienie się na stanowisku pracy i brak usprawiedliwienia nieobecności w dniach od 23 października 2016 roku do nadal – niepoinformowanie przełożonego w ciągu 2 dni o przyczynie nieobecności. Zdaniem powoda podana przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa, ponieważ dnia 23 października 2016 roku powód poinformował drogą sms-ową o wykorzystaniu na ten dzień urlopu na żądanie. Natomiast od dnia 24 października 2016 roku do dnia 17 listopada 2016 roku powód

przebywał na zwolnieniu L4. W dniu 26 października 2016 roku około godz. 12.30 powód przeprowadził rozmowę telefoniczną z kierownikiem działu, podczas której poinformował kierownika o przyczynie swojej nieobecności i okresie przebywania na zwolnieniu. W tym samym dniu brat powoda około godz. 14.00 dostarczył do działu kadr zwolnienie lekarskie powoda. Dowiedział się wówczas, że do powoda zostało wysłane rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew /k. 16-17/ pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany przyznał, iż stosunek pracy łączący strony został rozwiązany wskutek oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Oświadczenie złożone pismem z dnia 26 października 2016 roku, że przyczyną rozwiązania umowy było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda polegające min. na nieusprawiedliwionym niestawiennictwie do pracy poczynszy od dnia 23 października 2016 roku. Pozwany przyznał jednak, iż powód w dniu 23 października 2016 roku za pośrednictwem SMS zwrócił się do swojej bezpośredniej przełożonej z wnioskiem o udzielenie jednodniowego urlopu na żądanie. Ostatecznie dzień 23 października 2016 roku potraktowany został jako dzień, w którym powód skorzystał z urlopu na żądanie. Powód nie stawiał się jednak do pracy zarówno w dniu 24 października 2016 roku, jak i w dniach następujących. Pozwany podkreślił, iż powód miał obowiązek zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności nie później niż w dniu 25 października 2016 roku, bowiem dni 23,24 i 25 października 2016 roku były dla powoda dniami pracującymi.

Na rozprawie w dniu 25 października 2017 roku powód wskazał, iż domaga się jedynie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód P. K. (1) w okresach od 1 lipca 2015 roku do 1 sierpnia 2015 roku oraz od 12 sierpnia 2015 roku do 2 stycznia 2016 roku był zatrudniony w (...) S.A. w B.. W dniu 29 marca 2016 roku powód zawarł umowę z pozwanym na czas określony do dnia 28 września 2016 roku na pełny etat na stanowisku operatora maszyn. Kolejną umowę z pozwanym powód zawarł w dniu 29 września 2016 roku, również na czas określony do dnia 28 grudnia 2018 roku i na tym samym stanowisku. Miejscem pracy powoda był Zakład Produkcyjny w B.. Powód pracował w systemie pracy trzymianowym.

(okoliczności bezsporne;

dowód: umowa o pracę z dnia 29.03.2016 r. – k. 1 akt osobowych [cz. B];

umowa o pracę z dnia 29.09.2016 r. – k. 8 akt osobowych [cz. B])

W dniu 23 października 2016 roku powód miał pracować na nocną zmianę. O godzinie 18.37 przesłał do D. P., która była liderką na jej prywatny numer telefonu wiadomość tekstową SMS o treści „D. Dobry z tej strony P. K. (1) mieszkankowy z z14 i z18. C. poinformowac ze mnie nie bedzie dzis w pracy i chce skorzystac z urlopu na zadanie bo chyba sie strulem albo cos bo wymiotuje od kilku godzin. D. mialem miec nocke. P. K. (1)”. Natomiast o godzinie 18.55 przesłał do J. Ś., która również był liderką na jej prywatny numer telefonu wiadomość tekstową SMS o treści „C. z tej strony P. K. (1) mieszkankowy nie dam rady przyjsc dzis do pracy bo sie zatrulem czymys i wymiotuje od paru godzin i chce skorzystac z urlopu na zadanie za dzis. Mam nadzieje ze do jutra przejdzie to jutro przyjde do pracy. D. pani nr od A. by poinformowac. Pozdrawiam”. U pozwanego było przyjęte zwyczajowo, że pracownicy dzwonili lub pisali wiadomości tekstowe na prywatne numery telefonów liderów.

(okoliczności bezsporne;

dowód: wydruk wiadomości tekstowych k. 3 akt,

zeznania świadka D. P. k. 56 akt,

zeznania świadka J. Ś. k. 56-57 akt

przesłuchanie powoda P. K. (1) k. 35, 57 akt).

W dniach 24, 25 i 26 października 2016 roku powód nie stawiał się w pracy. W dniu 25 października 2016 roku powód udał się do lekarza i otrzymał zwolnienie lekarskie od dnia 24 października 2016 roku. W dniu 26 października 2016 roku około godz. 14.00 brat powoda dostarczył zwolnienie lekarskie do działu kadr pozwanego.

(okoliczności bezsporne;

dowód: zeznania świadka A. S. k. 47 akt,

przesłuchanie powoda P. K. (1) k. 35, 57 akt).

W dniu 26 października 2016 roku pozwany przygotował pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych – niestawienie się na stanowisku pracy i brak usprawiedliwienia nieobecności w dniach od 23 października 2016 roku do nadal – niepoinformowanie przełożonego w ciągu 2 dni o przyczynie nieobecności (zgodnie z otrzymaną przez powoda informacją dla pracownika dołączoną do umowy o pracę i przepisami kodeksu pracy). Wskazane pismo powód odebrał w dniu 28 października 2016 roku. W momencie sporządzania przedmiotowego rozwiązania umowy o pracę pozwany nie wiedział, że powód przesłał do liderki D. P. i J. Ś. wiadomości tekstowe, w których informował, iż jest chory i chce wziąć dzień urlopu na żądanie.

(okoliczności bezsporne;

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę k. 6 akt,

zeznania świadka A. S. k. 47 akt).

W okresie zatrudnienia w dniu 17 sierpnia 2016 roku powód został ukarany przez pozwanego karą nagany za brak informacji o przyczynie nieobecności w dniu 30 lipca 2016 roku.

(dowód: zawiadomienie o ukaraniu k. 7 akt osobowych [cz. B]).

Wynagrodzenie powoda liczone przy uwzględnieniu zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wynosiło 2.567,04 zł.

(okoliczność bezsporna;

dowód: zaświadczenie z 14.07.2017 r. – k. 54 akt).

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach osobowych powoda, zeznania świadków A. S., D. P. i J. Ś., a także na podstawie przesłuchania powoda P. K. (1).

Sąd przeprowadził wszystkie dowody wskazane przez strony.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania A. S., D. P. i J. Ś.. Zeznania tych świadków są jasne, logiczne i konsekwentne oraz znajdują oparcie w pozostałym materiale dowodowym. Zostały też potwierdzone zeznaniami powoda. Co prawda ani D. P. jak i J. Ś. nie pamiętały, aby powód w dniu 23 października 2016 roku przysyłał do nich wiadomości SMS, w którym miał usprawiedliwiać swoją nieobecność w pracy, jednakże jest to zrozumiałe, gdyż osoby te jako liderki często otrzymują takie wiadomości, poza tym przedmiotowe zdarzenie miało miejsce rok wcześniej. Świadczenie przyznały jednak, iż rzeczywiście SMS- takie mogły otrzymać, tym bardziej, iż u pozwanego panuje praktyka przesyłania przez

pracowników SMS-ów lub dzwonięcia na numery prywatne liderów, w celu poinformowania o nieobecności w pracy. Fakt wysłania przedmiotowych SMS-ów znajduje potwierdzenie w zeznaniach powoda oraz w wydruku, który do pozwu załączył powód. Co ważne pozwany w toku procesu nie kwestionował wiarygodności przedłożonego przez powoda wydruku.

Duże znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy miały zeznania J. Ś.. Świadek przyznała, iż u pozwanego w regulaminie określone są oficjalne zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Jednakże praktyka jest inna, a więc że można o swojej nieobecności poinformować SMS-em lub telefonicznie lidera zmiany. Ponadto świadek przyznał, iż gdyby rzeczywiście odczytała tego SMS-a to udzieliłaby powodowi urlopu na żądanie i uznałaby, że jest w SMS-ie zawarta informacja, że nie wiadomo czy stawi się powód następnego dnia w pracy.

Sąd przyznał też walor wiarygodności zeznaniom powoda P. K. (1). Były one zgodne z zeznaniami świadków oraz dokumentami zgromadzonymi w aktach sprawy.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

W tym miejscu należy zauważyć, iż stan faktyczny nie był sporny pomiędzy stronami. Pozwany już w odpowiedzi na pozew przyznał, iż błędnie w rozwiązaniu umowy o pracę przyjęto dzień 23 października 2016 roku jako dzień nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy. Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się zatem do rozstrzygnięcia czy powód poprzez swojego SMS-a poinformował pozwanego o kolejnych dniach swojej nieobecności.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może jednak nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 kp). W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 kp).

Podstawowe obowiązki pracownicze zostały wymienione w art. 100 kp. Zgodnie z tym przepisem pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (§ 1). Pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (§ 2).

W niniejszej sprawie pozwany jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powodem wskazał naruszenie podstawowych obowiązków pracownika – niestawienie się na stanowisku pracy i brak usprawiedliwienia nieobecności w dniach od 23 października 2016 roku do nadal – niepoinformowanie przełożonego w ciągu 2 dni o przyczynie nieobecności (zgodnie z otrzymaną przez powoda informacją dla pracownika dołączoną do umowy o pracę i przepisami kodeksu pracy).

Zgodnie z § 2 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. Dz. U. z 2014 roku, poz. 1632) W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy,

zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.

Zauważyć należy, iż już samo oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nasuwa poważne wątpliwości co do zgodności z przepisami prawa. Jak zostało wskazane w kodeksie pracy wyraźnie podano, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zatem nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może skutkować rozwiązaniem z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Naruszenie takie musi być ciężkie. W niniejszej sprawie w oświadczeniu o rozwiązaniu pracodawca wyraźnie stwierdził, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem jest naruszenie podstawowych obowiązków pracownika. Pracodawca sam uznał zatem, iż nie jest ono ciężkie, a więc w ocenie Sądu nie powinno stanowić podstawy do rozwiązania umowy w trybie art. 52 kp.

Ponadto, jak już sam pozwany podniósł w odpowiedzi na pozew, powód w dniu 23 października 2016 roku za pośrednictwem SMS zwrócił się do swojej bezpośredniej przełożonej z wnioskiem o udzielenie jednodniowego urlopu na żądanie. Ostatecznie dzień 23 października 2016 roku potraktowany został jako dzień, w którym powód skorzystał z urlopu na żądanie. Zatem w rozwiązaniu umowy o pracę błędnie wskazano dzień 23 października 2016 roku jako dzień nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy. Tego dnia bowiem powód korzystał z urlopu na żądanie. Przyczyną tego błędu było, jak wskazał świadek A. S., to, że w momencie sporządzania przedmiotowego rozwiązania umowy o pracę, pozwany nie wiedział, że powód przesłał do liderek D. P. i J. Ś. SMS-y, w których poinformował, iż jest chory i chce wziąć dzień urlopu na żądanie. Zdaniem Sądu, gdyby pozwany wiedział o treści SMS-a w ogóle nie rozwiązałby z powodem umowy o pracę. Pozwany bowiem został poinformowany w ten sposób, że powód jest chory i kolejnego dnia też może nie przyjść do pracy. Przyznała to świadek J. Ś., zeznając, że w SMS-ie zawarta jest informacja, że nie wiadomo czy powód następnego dnia stawi się w pracy. Zatem należało przyznać, iż powód poinformował w dniu 23 października 2016 roku swojego pracodawcę, że jest chory i może z tej przyczyny nie być obecny w pracy także dnia 24 października 2016 roku. Natomiast w dniu 26 października 2016 roku powód, za pośrednictwem swojego brata przekazał pozwanemu zwolnienie lekarskie za czas swojej nieobecności tj. od dnia 24 października 2016 roku. Zdaniem Sądu nie można w działaniu powoda dopatrzeć się jakiegokolwiek nieprawidłowego działania. Powód nie może odpowiadać za to, że u pozwanego, mimo określonych w regulaminie zasad usprawiedliwiania nieobecności pracowników, przyjęte są i praktykowane zupełnie inne zasady. Powód również nie może ponosić odpowiedzialności za to, że inny pracownik, którego w sposób zwyczajowo przyjęty u pozwanego, poinformował o przyczynie swojej nieobecności, nie przekazał tej wiadomości do działu kadr.

Mając powyższe na uwadze Sąd, na podstawie art. 56 kp, zasądził od pozwanego (...) S.A. w B. na rzecz powoda P. K. (1) kwotę 2.567,04 zł tytułem odszkodowania. Zasądzona kwota odpowiada jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda, stanowiącemu podstawę ustalenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy /k. 54/ i jest maksymalną kwotą, jaką można było zasądzić na rzecz powoda zgodnie z art. 58 kp.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, przyjmując, iż pozwany przegrał proces w całości.

Na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 113 uoks Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 129 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności.