

Sygn. akt VP 159/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

20 stycznia 2021 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Grażyna Podleśny, Arkadiusz Polaszek

Protokolant: sekretarz sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 20 stycznia 2021 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. oddała powództwo,
2. odstępuje od obciążania powódki kosztami postępowania,
3. przyznaje ze Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu w Rybniku na rzecz radcy prawnej A. S. kwotę 110,70 zł w tym 23% VAT, tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Grażyna Podleśny Arkadiusz Polaszek

Sygn. akt V P 159/20

UZASADNIENIE

Powódka M. K. wniosła przeciwko pozwanej (...) sp. z o.o. w J. pozew o zasądzenie na jej rzecz kwoty 7 800 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi od 26 sierpnia 2020 roku. Nadto, wniosła o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona u pozwanej od 1 listopada 2013 roku na stanowisku operatora maszyny ciastkarskiej. Powódka wskazała, że po zakończeniu leczenia, miała stawić się w pracy 4 maja 2020 roku, jednak z wystawionego zaświadczenia lekarskiego wynikało, że nie mogła wykonywać obowiązków na dotychczas zajmowanym stanowisku. Powódka dodała, że zwróciła się telefonicznie do przełożonego o udzielenie zaległego i bieżącego urlopu po 4 maja 2020 roku. Powódka zaznaczyła, że nie stawiała się w pracy 8 czerwca 2020 roku, gdyż była przeświadczona, że przebywa w dalszym ciągu na urlopie

wypoczynkowym, zaś po 16 czerwca 2020 roku z uwagi na to, że była przekonana, iż nie pracuje już u pozwanej. W ocenie powódki jej zachowanie było niezawinione i nie naraziła pracodawcy na poważne zagrożenie jego interesów.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że zachowała wszelkie wymogi formalne przy składaniu powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, a podana przyczyna zwolnienia była prawdziwa. Pozwana zaznaczyła, że powódka nie stawiała się w pracy i nie poinformowała pracodawcy o przyczynie swoich nieobecności, a zatem w ocenie pozwanej nie można uznać, że nieobecności powódki były usprawiedliwione.

Sąd ustalił co następuje:

Od 14 marca 2003 roku powódka M. K. była zatrudniona u pozwanej (...) sp. z o.o. w J. na podstawie umowy o pracę na stanowiskach kolejno: sprzątaczką, pracownik gospodarczy, pakowacz. Od 1 kwietnia 2018 roku powódka wykonywała czynności na stanowisku operatora maszyny pakującej, a do jej obowiązków należało m.in.

- pakowane, konfekcjonowanie, selekcionowanie i dbanie o właściwą jakość i ilość produkowanych wyrobów,
- dezynfekcja i mycie maszyn,
- etykietowanie opakowań zbiorczych,
- prawidłowe wypełniania raportów produkcyjnych,
- zabezpieczania folią stretch i transport na magazyn wyrobów gotowych.

Bezpośrednim przełożonym powódki był kierownik zmiany.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 3 739,25 zł.

Wcześniej w okresie od 16 grudnia 1998 roku do 28 lutego 1999 roku powódka była zatrudniona w Przedsiębiorstwie Produkcji (...) sp. z o.o. w J. na stanowisku sprzątaczką. 1 marca 1999 roku strony zawarły umowę na czas nieokreślony. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy za porozumieniem stron z dniem 13 marca 2003 roku.

Zgodnie z treścią orzeczenia z 28 maja 1996 roku Komisja Lekarska do Spraw Inwalidztwa i Zatrudnienia nr 2 w R. zaliczyła powódkę do trzeciej grupy inwalidów z uwagi na stwierdzony niedorozwój umysłowy lekki, wadę wymowy oraz obustronne osłabienie słuchu. Jednocześnie Komisja ustaliła wobec powódki wskazania dotyczące zatrudnienia: proste, nieodpowiedzialne oraz przeciwwskazania dotyczące zatrudnienia skomplikowane, odpowiedzialne.

W orzeczeniu lekarskim nr (...) wystawionym 14 października 2019 roku wskazano, że powódka jest zdolna do pracy na stanowisku operatora maszyny pakującej.

Od 21 października 2019 roku do 30 kwietnia 2020 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po zakończeniu zwolnienia, powódka otrzymała od pracownika bhp skierowanie na badanie lekarskie u lekarza medycyna pracy. Z uwagi na epidemię koronawirusa i ograniczony dostępem do lekarzy, powódka nie stawiała się na badanie do lekarza medycyny pracy. W zaświadczeniu lekarskim z 3 stycznia 2020 roku (wydanym na prośbę powódki) wskazano na „rozważenie zmiany stanowiska pracy w związku z nawracającym zespołem bólowym barku prawego”. W zaświadczeniu lekarskim z 30 kwietnia 2020 roku (wydanym na prośbę powódki) wskazano, że u powódki występuje głównie niedokrwistość z powodu niedoboru żelaza oraz że z dniem 30 kwietnia 2020 roku zakończyła się jej niezdolność do pracy, a powódka pozostaje pod okresową kontrolą. Pod koniec trwania okresu zwolnienia lekarskiego, powódka zwróciła się do jej bezpośredniego przełożonego M. W. (1) z prośbą o zmianę stanowiska pracy tłumacząc się występującymi u niej schorzeniami i niemożnością z tego względu świadczenia pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku. Przełożony powódki poinformował ją, że brak jest w zakładzie wolnego stanowiska, które ta mogłaby

objąć i w związku z tym polecił jej rozważanie powrotu do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku albo złożenie wypowiedzenia od umowy o pracę.

W 2020 roku powódce przysługiwało łącznie 31 urlopu (26 dni urlopu wypoczynkowego za rok 2020 oraz 5 dni niewykorzystanego urlopu za rok 2019r.). Zgodnie z treścią art. 29 ust. 2 obowiązującego u pozwanej regulaminu pracy, pracodawca udziela urlopu w terminie uzgodnionym z pracownikiem oraz na jego wniosek zatwierdzony przez bezpośrednio przełożonego. Z uwagi na trwającą epidemię COVID-19 pozwana dopuszczała możliwość akceptacji wniosków urlopowych za pośrednictwem środków komunikacji na odległość, w tym smsów oraz telefonicznie. Powódka złożyła wniosek o urlop wypoczynkowy od 4 maja 2020 roku do 5 czerwca 2020 roku dzwoniąc bezpośrednio do swojego przełożonego i wniosek ten został zaakceptowany. Powódka ustaliła też z M. W. (1), że do 5 czerwca 2020 roku złoży wypowiedzenie od umowy o pracę. Powódka nie wywiązała się z deklaracji zakończenia stosunku pracy z jej inicjatywy. 6 i 7 czerwca 2020 roku (sobota i niedziela) były dniami wolnymi od pracy dla powódki. Od 8 czerwca 2020 roku powódka nie stawiała się w pracy nie informując przy tym przełożonego o przyczynach nieobecności. 9 czerwca 2020 roku M. W. (1) zwrócił się do powódki za pośrednictwem sms'a z pytaniem o deklarowane przez nią wypowiedzenie. Powódka nie ustosunkowała się do treści wiadomości jej przełożonego. 10 czerwca 2020 roku powódka sms-em zwróciła się o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego wskazując przy tym, by pozwana sama ją zwolniła po wykorzystaniu przez nią całego okresu urlopowego. M. W. (1) nie odpowiedział na wiadomość powódki, nie zaakceptował złożonego przez nią wniosku ani też w późniejszym czasie nie kontaktował się z powódką. Przed 10 czerwca 2020 roku powódka nie zwracała się o przedłużenie jej urlopu wypoczynkowego. Przełożony powódki ani pracownica kadr pozwanej J. D. nie zapewniali powódki, że po 5 czerwca 2020 roku zostanie jej udzielony dalszy urlop wypoczynkowy.

W czerwcu 2020 roku występowały u pozwanej braki kadrowe ze względu na występującą epidemię koronawirusa. Jednocześnie w tym czasie występowała wzmożona produkcja w związku ze zwiększonym zapotrzebowaniem. Nieobecności powódki wpłynęły na planowanie produkcji u pozwanej.

16 czerwca 2020 roku pracownik J. D. poinformowała powódkę o projekcie oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. W odpowiedzi na informacje o planowanym zwolnieniu, powódka wskazała pozwanej, że jej zwolnienie jest niezasadne bowiem przebywa ona na zwolnieniu lekarskim. W odpowiedzi na powyższe, pozwana za pośrednictwem pracownika działu kadr poinformowała powódkę, że jej urlop wypoczynkowy zakończył się w dniu 8 czerwca 2020 roku, a nie otrzymała zgody na dalsze wykorzystanie urlopu. Pozwana zwróciła przy tym uwagę powódki, że jej dalsza nieobecność pracy skutkować będzie złożeniem jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pomimo takiej informacji, powódka nadal nie stawiała się w pracy.

Pismem 16 czerwca 2020 roku pozwana poinformowała Zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej (...) o zamiarze rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Organizacja związkowa nie wniosła zastrzeżeń do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pismem z 23 czerwca 2020 roku (doręczonym 24 czerwca 2020 roku) pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę zakończenia stosunku pracy pozwana podała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy od 8 czerwca 2020 roku.

Po zakończeniu stosunku pracy z pozwaną, powódka 26 czerwca 2020 roku zawarła umowę zlecenia z przedstawicielem „Stowarzyszenia na rzecz osób starszych i niepełnosprawnych fizycznie, intelektualnie, osób chorych psychicznie oraz uzależnionych od alkoholu”. Zgodnie z treścią umowy, powódka w okresie od 26 czerwca 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku miała wykonywać czynności polegające na przygotowywaniu posiłków dla mieszkańców DS (...). 13 lipca 2020 roku powódka zawarła z przedstawicielem ww. Stowarzyszenia umowę o pracę na okres próbny. Zgodnie z treścią umowy powódka została zatrudniona w okresie od 13 lipca 2020 roku do 12 października 2020 roku na stanowisku pomoc kuchennej/pokojowej.

Orzeczeniem z 20 października 2020 roku (...) do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w R., nr (...), zaliczył M. K. do osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim, ze wskazaniem symbolu przyczyny niepełnosprawności (...) oraz ze wskazaniem, że ustalony stopień niepełnosprawności datuje się od 28 maja 1996 roku, a także, że u M. K. występuje obniżenie zdolności do wykonywania pracy.

Dowód: akta osobowe powódki: umowa o pracę z 14.03.2003r. wraz z aneksem i porozumieniem zmieniającym, umowa o pracę z 14.03.2005r. wraz z aneksem, umowa o pracę z 31.03.2006r. wraz z aneksami i porozumieniami zmieniającymi, wypis z treści orzeczenia z 28.05.1996r., opis stanowiska pracy operatora maszyny pakującej, świadectwo pracy z 26.06.2020r., pismo z 23.06.2020r. zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, pismo z 16.06.2020r. do ZZ, orzeczenie lekarskie nr (...) z 14.10.2019r., zaświadczenie lekarskie z 30.04.2020r., zaświadczenie lekarskie z 3.01.2020r.,

umowa o pracę z 1.03.1999r. k.7, umowa o pracę z 16.12.1998r. k.8, umowa o pracę na okres próbny zawarta 13.07.2020r. k.21, umowa zlecenia zawarta 26.06.2020r. k.22, świadectwo pracy z 14.03.2003r., k.23-23v., zestawienie transakcji k.25, zaświadczenie o wynagrodzeniu k.58, wyliczenie należności w przypadku wygrania sprawy przez powódkę k. 59, wydruki wiadomości tekstowych k.80-83, zarządzenie nr (...)z 8.08.2016r. wraz z zał. regulaminem pracy pracowników pozwanej k.84-110, wykaz z rejestru połączeń k.147-149, wyrok SO w Gliwicach OZ w Rybniku z 13.06.2018r. k.150-150v., orzeczenie (...) z 20.10.2020r. k.154-154v., zeznania świadka M. W. (1) k. 164v.-164av., zeznania świadka J. D. k. 181-182, przesłuchanie powódki k.182-182v.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniały tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Sąd nie dał wiary przesłuchaniu powódki w zakresie w jakim kwestionowała zasadność przyczyny zwolnienia. Twierdzenia powódki odnośnie przyczyny zwolnienia stanowiły jej subiektywną ocenę, a nie relację o faktach. Powyższe było sprzeczne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a ocena w tym zakresie należała ostatecznie do Sądu.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

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

Na podstawie art. 30 § 4 k.p., 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, a zgodnie z § 5 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Tutejszy Sąd podziela orzecznictwo Sądu Najwyższego zgodnie z którym, ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, a wskazana przyczyna musi być konkretna i rzeczywista (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26.08.1999 r., I PKN 182/99).

Z kolei w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinięcie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Ocenę stopnia oraz rodzaju winy pracownika należy odnieść zarówno do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, jak i do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Z winą umyślną wiązać należy sytuację, w której pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania oraz celowo do niego zmierza lub co najmniej się na niego godzi. Natomiast, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przez rażące niedbalstwo rozumie się

niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu osobie winy w tej postaci, decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

O tym, że nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązkowych pracowniczych wypowiedział się niejednokrotnie Sąd Najwyższy. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym pracownik ma obowiązek zawiadomienia pracodawcy o nieobecności w pracy niezwłocznie, najpóźniej w drugim dniu nieobecności. Niewywiązania się z tego obowiązku w terminie stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 20.10.2015r. III PK 8/15). Nieobecność w pracy pracownika po zawiadomieniu pracodawcy, że będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego, bez oczekiwania na decyzję o udzieleniu urlopu jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może uzasadniać rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p (wyrok Sądu Najwyższego z 3.04.2001r. I PKN 587/00). Nieobecność w pracy pracownika, który nie stawia się do pracy samodzielnie „udzielając” sobie zwolnienia, na które pracodawca nie wyraził zgody, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną (wyrok Sądu Najwyższego z 9.09.2004r., I PK 396/03).

Pozwana dokonała rozwiązania umowy o pracę na piśmie, pouczyła powódkę o prawie i terminie odwołania do sądu pracy oraz wskazała przyczynę zakończenia stosunku pracy. Kwestią sporną między stronami było to czy podana powódce przyczyna rozwiązania umowy były prawdziwa.

W pierwszej kolejności Sąd wskazuje, że pozwana nie była zobowiązana do zmiany stanowiska pracy powódce z uwagi na to, że 4 października 2019 roku powódka przeszła okresowe badania kontrolne, które wykazały brak przeciwwskazań do pracy powódki na stanowisku operatora maszyny pakującej. O niemożności świadczenia pracy przez powódkę na dotychczas zajmowanym stanowisku nie może przesądzać zaświadczenie lekarskie z 3 stycznia 2020 roku, które powódka otrzymała od prowadzącego ją lekarza rodzinnego na własną prośbę. W tym miejscu Sąd wskazuje, że jedynie lekarz medycyny pracy może stwierdzić zdolność lub niezdolność danego pracownika do zajmowania przez niego określonego stanowiska pracy. Sąd zwraca również uwagę, iż w samym zaświadczeniu określono, że powódka powinna rozważyć zmianę stanowiska pracy, a zatem treść zaświadczenie nie wskazuje bezpośrednio na niemożność świadczenia pracy przez powódkę na stanowisku operatora maszyny pakującej. Co więcej, w zaświadczeniu lekarskim z 30 kwietnia 2020 roku ten sam lekarz wskazał, że niemożność świadczenia pracy przez powódkę ustała. Jednocześnie w tym zaświadczeniu nie zawarto takiego zalecenia, jak w uprzednim z 3 stycznia 2020 roku.

Nadto, Sąd wskazuje, że powódka jest osobą zaliczaną do trzeciej grupy inwalidów, a z orzeczenia (...) z 20 października 2020 roku wynika, że u powódki lekki stopień niepełnosprawności występuje od 28 maja 1996 roku. Powyższe okoliczności jednak nie uniemożliwiały powódce dotychczas świadczenia pracy na rzecz pozwanej na stanowisku operatora maszyny pakującej, a wobec tego niezasadne są zarzuty powódki jako jej niepełnosprawność miała stanowić nagle przeszkodę w świadczeniu przez nią pracy.

W dalszej kolejności Sąd wskazuje, że w toku procesu ustalono, że powódka była nieobecna pracy od 8 czerwca 2020 roku, a o przyczynie nieobecności nie poinformowała swojego przełożonego. Jednocześnie początkowo powódka sama zadeklarowała, iż do 5 czerwca 2020 roku złoży pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę, czego jednak nie uczyniła. Przełożony powódki potraktował ustalenia z powódką za wiążące i nie zaakceptował jej kolejnego wniosku o urlop. Przy czym pozwana ceniła powódkę jako pracownika i nie zamierzała rozwiązywać z powódką stosunku pracy do czasu jej nieusprawiedliwionych nieobecności. Pozwana poszła powódce „na rękę” dając jej po 30.04.2020 r. urlop wypoczynkowy, bo zważywszy na fakt, że powódka nie wylegitymowała się 30.04.2020 r. zdolnością do pracy, pozwana była uprawniona do rozwiązania z nią umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 53 §1 pkt 1 kp. Nie wiarygodne są twierdzenia powódki jakoby nie wiedziała jak składać wniosek o urlop. Powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanej, a zatem niewątpliwie niejednokrotnie składała wnioski o urlop wypoczynkowy zgodnie z obowiązującą u pozwanej procedurą. W związku z trwającą epidemią, pozwana niejako ułatwiła pracownikom składanie wniosków o urlop przyjmując za wiążącą akceptację wniosku w formie wiadomości sms czy rozmowy telefonicznej. Powódka nie

dochowała minimum staranności w ustaleniu czy jej wniosek o udzielenie dalszego urlopu złożony za pośrednictwem sms'a został przez jej przełożonego zaakceptowany. Nie sposób przyjąć, by powódka była uprawniona do wyciągnięcia z milczenia M. W. (2) wniosku, iż otrzymała zgodę na dalszy urlop wypoczynkowy. Wręcz przeciwnie, milczenie powinno być uznane za odmowę udzielenia dalszego urlopu, a w przypadku jakichkolwiek wątpliwości powinno zostać wyjaśnione przez pracownika – powódkę. Zatem, o rażącym niedbalstwie powódki świadczy m.in to, że nie była zainteresowana wyjaśnieniem swojej sytuacji zawodowej. Nadto, Sąd zwraca uwagę, że wbrew twierdzeniom powódki, nie kontaktowała się ona ze swoim przełożonym jak i pracownicą kadr pozwanej z prośbą o przedłożeniu urlopu wypoczynkowego przed 10 czerwca 2020 roku (przedstawiony przez powódkę wydruk z rejestru połączeń nie obejmuje informacji o wykonaniu połączeń przez powódkę 29 maja 2020 roku do pracowników pozwanej). Z kolei sama pozwana nie była w żadnej mierze zobowiązana do poinformowania powódki o tym, że nie otrzyma kolejnego urlopu. Jednocześnie pomimo uznania powódki za osobę niepełnosprawną, nie można uznać, że nie była ona w stanie komunikować się z pracownikami pozwanej czy też nie potrafiła zrozumieć treści kierowanych do niej komunikatów. Powódka umiała wysyłać wiadomości tekstowe oraz MMS, a także potrafiła porozumieć się telefonicznie. Powódka otrzymywała od pracowników pozwanej jasne komunikaty za pomocą środków komunikacji do których używania była przyzwyczajona. Nie można zatem uznać, że niepełnosprawność powódki miała jakikolwiek wpływ na zaistniałą sytuację.

Podkreślenia wymaga, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie musi być takie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które wywołuje istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 28. 06. 2012 roku, II PK 285/11).

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd uznał, że wbrew twierdzeniom powódki, jej nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy od 8 czerwca 2020 roku stanowiła poważne zagrożenie interesów pracodawcy, chociażby wyrażającego się w dezorganizacji pracy. W trakcie nieobecności powódki u pozwanej występowały znaczne braki kadrowe wynikające z zachorowań i przewencji z uwagi na COVID-19 a jednocześnie zwiększyła się produkcja w związku z licznymi zamówieniami (robienie przez kontrahentów zapasów). Stopień skomplikowania stanowiska zajmowanego przez powódkę w żadnej mierze nie mógł stanowić o tym, że nieobsadzenie tego stanowiska nie wiąże się z zagrożeniem naruszenia interesów pracodawcy. Każda nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika powoduje zagrożenie interesów pracodawcy. Taka nieobecność destabilizuje pracę, bowiem powstaje konieczność zastąpienia nieobecnego pracownika inną osobą bez względu na złożoność wykonywanych obowiązków na danym stanowisku.

Reasumując, powódka nie otrzymała zgody na urlop wypoczynkowy od 8 czerwca 2020 roku, a nadto nie wyjaśniła pracodawcy przyczyn swojej nieobecności mimo że miała ku temu wiele sposobności. Zatem, nie można uznać, że od 8 czerwca 2020 roku nieobecności powódki w pracy były w jakikolwiek sposób usprawiedliwione. Powódka nie chciała dalszego zatrudnienia u pozwanej na dotychczasowym stanowisku ale z drugiej strony uważała, że z uwagi na długoletnie zatrudnienie to nie ona powinna wypowiedzieć umowę o pracę.

Na marginesie Sąd wskazuje, że gdyby nawet uznać, że po 8 czerwca 2020 roku powódce została udzielona dorozumnie pozostała część urlopu wypoczynkowego, to dzień 16 czerwca 2020 roku byłby ostatnim dniem urlopu, a powódka bez usprawiedliwienia nadal nie pojawiała się w pracy. Powódka w toku postępowania wskazała, że potrafiła wyliczyć kiedy skończyłyby się jej urlop. Powyższe w kontekście uwagi przekazanej jej telefonicznie 16 czerwca 2020 roku, że jej dalsza nieobecność w pracy skutkować będzie złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wypowiedzenia, świadczy o tym, że powódka niewątpliwie po tym dniu musiała mieć świadomość swojej nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy – tj. wiedziała, że albo powinna stawić się do pracy albo powinna otrzymać (lub sama złożyć) formalne oświadczenie o rozwiązaniu umowy (a tego nie zrobiła ani takiego nie dostała). Powódka nadal nie stawiała się do pracy, a 20.06.2020 r. zadzwoniła tylko po to aby dowiedzieć się czy może odebrać książeczkę sanepidowską

celem podjęcia zatrudnienia w nowym miejscu pracy. Warunkuje wtedy stawienie się do pracy zaproponowaniem jej zatrudnienia na innym stanowisku (na portierni).

Powódka nie wystąpiła z wnioskiem o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, a pracodawca nie miał podstaw do rozwiązania z nią umowy za wypowiedzeniem. Stwierdzone naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę zmusiło pozwanego do przerwania istniejącego stanu niepewności stworzonego zachowaniem powódki i jedynym sposobem było rozwiązanie w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne, Sąd na podstawie przywołanych przepisów w pkt 1 wyroku oddalił powództwo.

Z kolei mając na uwadze okoliczności sprawy, Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. w pkt 2 wyroku odstąpił od obciążania powódki kosztami sądowymi. Sąd miał na uwadze subiektywne przekonanie powódki o słuszności zgłoszonego roszczenia oraz jej sytuację osobistą i finansową. Powódka jest rozwódką, samotnie wychowującą i utrzymującą córkę. Nadto, po zwolnieniu przez pozwaną 23 czerwca 2020 roku powódka rozpoczęła ponowne zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę dopiero 13 października 2020 roku, a aktualnie już nie pracuje.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu orzeczono w pkt 3 sentencji na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (§ 15 ust. 1 pkt 1), w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, przyznając na rzecz radcy prawnego A. S. kwotę 110,70 zł w tym 23% VAT .