

*Sygn. akt IV P 286/16*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 maja 2017 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: K. P., A. K.

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 20 kwietnia 2017 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa W. K. (1)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział R. I w R.

o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

- 1. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział R. I w R. na rzecz powoda W. K. (1) odszkodowanie w kwocie 33.245,00 zł (trzydzieści trzy tysiące dwieście czterdzieści pięć złotych 00/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 26 listopada 2016 roku do dnia zapłaty;**
- 2. oddala powództwo w pozostałej części;**
- 3. nakazuje pobrać od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział R. I w R. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę 1.662,00 zł (jeden tysiąc sześćset sześćdziesiąt dwa złote 00/100) tytułem opłaty od pozwu;**
- 4. wyrokowi w punkcie 1. (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.000,00 zł (jedenaście tysięcy złotych 00/100).**

*Sygn. akt IV P 286/16*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 7 listopada 2016 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział R. I w R., powód W. K. (1), wnosił o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub zasądzenie odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu.

Nadto powód wnosił o wydanie wyroku wstępnego, którego treścią będzie ustalenie, kto jest pracodawcą powoda poprzez ustalenie, że nie jest nim pozwany, lecz (...) sp. z o .o. w B..

W wykonaniu zarządzenia wzywającego powoda do usunięcia braków formalnych pozwu poprzez wskazanie wartości przedmiotu sporu, W. K. (1) oświadczył, że wnosi o zapłatę odszkodowania w kwocie 33.245 zł.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że nie istnieje podstawa prawna podana przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, zaś wskazana w nim przyczyna jest nieprawdziwa. Nadto podnosił, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przekroczeniem miesięcznego terminu określonego w art. 52 § 2 kp oraz bez zachowania trybu konsultacji ze związkami zawodowymi, do którego należy.

W. K. (1) podnosił, że w związku z treścią porozumienia pracodawców, podziału ich kompetencji i obowiązków względem powoda, kwestią budzącą wątpliwość jest, kto tak naprawdę jest jego pracodawcą.

W odpowiedzi na pozew z dnia 15 grudnia 2016 roku pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział R. I

w R., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana podnosiła, że oczywista omyłka w zakresie podstawy prawnej wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie ma żadnego istotnego znaczenia w sprawie. Nadto podnosiła, iż przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę jest rzeczywista, a rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z zachowaniem miesięcznego terminu, bowiem termin ten rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na zachowanie, będące podstawą rozwiązania stosunku pracy. Pozwana wskazała, że zwróciła się do wszystkich działających u pracodawcy organizacji związkowych o udzielenie informacji, czy powód jest ich członkiem lub czy zwrócił się do tych organizacji o ochronę. Żadna z organizacji związkowych nie potwierdziła, aby powód był jej członkiem lub aby zwrócił się o ochronę, czy reprezentację.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie, przy czym pełnomocnik powoda na rozprawie w dniu 20 kwietnia 2017 roku wnosił jak w pozwie, tj. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowanie.

Pełnomocnik strony pozwanej podnosił, iż był przekonany, że sprawa toczy się o zapłatę odszkodowania, dlatego nie wyraził zgody na zmianę roszczenia na przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód W. K. (1) został zatrudniony w (...) Klubie Sportowym (...) S.S.A. w B. 19 marca 2007 roku na stanowisku pełnomocnika ds. ochrony osób i mienia. Z dniem 1 kwietnia 2010 roku na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> kp stał się pracownikiem (...) Sp. z o.o.

w B.. Powierzono mu stanowisko Kierownika(...)

a od 1 maja 2011 roku stanowisko Dyrektora Biura (...). Powodowi powierzono dodatkowo funkcję pełnomocnika Zarządu ds. (...). W. K. (2) był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

/dowód: umowa o pracę, porozumienia zmieniające, karty zakresu obowiązków, informacja o przejściu - część B akt osobowych powoda/

W 2015 roku doszło do wydzielenia ze spółki (...) nowego podmiotu (...) sp. z o. o. w B., która w zakresie swojej działalności zajmuje się działalnością ochroniarską. Przeszli do niej pracownicy ochrony, którzy stali się pracownikami (...) sp. z o.o. Oddziału R. I w R.. Przejęcie pracowników nastąpiło na podstawie porozumienia w sprawie przejścia pracowników do nowego pracodawcy zawartego w dniu 29 czerwca 2015 roku zawartego pomiędzy dotychczasowym pracodawcą - (...) sp. z o.o., spółką przejmującą - (...) sp. z o.o., Związkami zawodowymi działającymi w Centrali (...) sp. z o.o. i nowym pracodawcą - (...) sp. z o.o. Oddział R. I z siedzibą w R.. Powód, tak jak pozostali pracownicy spółki (...) związani z działalnością ochroniarską, stał się pracownikiem (...) sp. z o.o. Oddział R. I z siedzibą w R..

/dowód: porozumienie – k. 68-71; zeznania powoda W. K. (1) – k. 57-59 w z zw. z k. 108, k. 108/

W dniu 18 grudnia 2015 roku zostało zawarte porozumienie pracodawców pomiędzy (...) sp. z o.o. Oddział R. I w R. i (...) sp. z o.o w B. dotyczące powoda. Na podstawie porozumienia (...) sp. z o.o. Oddział R. I upoważniła Wiceprezesa Zarządu ds. (...) sp. z o.o. do wyznaczania zadań i wydawania poleceń służbowych w imieniu pracodawcy (...) sp. z o.o. Oddział R. I - W. K. (1) zatrudnionemu na stanowisku Dyrektora Biura (...). Upoważnienie to przysługiwało pozostałym członkom zarządu Według postanowień porozumienia wynagrodzenie należne powodowi miał wypłacać zatrudniający, zaś urlopy i delegacje miały być udzielane przez członka zarządu (...) sp. z o.o. Rozliczanie delegacji i prowadzenie ewidencji czasu pracy należało do zatrudniającego. Na uregulowania zawarte w porozumieniu powód wyraził zgodę, co potwierdził podpisem.

/dowód: porozumienie pracodawców – k. 67-67odwr./

W (...) sp. z o.o w B. obowiązuje regulamin organizacyjny, który reguluje m. in. zadania Spółki, organy i strukturę organizacyjną Spółki, zasady zarządzania i organizacji, oddziały funkcjonujące w Spółce. W regulaminie wyjaśniono, że określenie Centrala jest stosowane wobec Spółki, z wyłączeniem oddziałów. Określenie to było używane w przez pracowników dla rozróżnienia jednostek organizacyjnych Spółki. Zgodnie ze schematem organizacyjnym, stanowiącym załącznik do regulaminu organizacyjnego, Biuro (...) zostało umieszczone w strukturze Centrali w pionie podległym wiceprezesowi zarządu.

/dowód: Regulamin organizacyjny – k. 90-99odwr.; zeznania pozwanej B. G. – k. 109-111/

W czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego w dniu 25 lipca 2016 roku W. K. (1) przekazał A. L. w Biurze (...) zwolnienie lekarskie na kolejne dwa tygodnie oraz wniosek urlopowy na okres od 8 sierpnia 2016 roku do 3 lub 4 października 2016 roku. Wniosek ten dotyczył wykorzystania zaległego i bieżącego urlopu. Powód nie kontaktował się w sprawie udzielenia urlopu z prezesem zarządu, ani innym członkiem zarządu. Na temat urlopu nie rozmawiał także z dyrektorem i zastępcą dyrektora Oddziału R. I.

/dowód: zeznania powoda W. K. (1) – k. 66-67 w zw. z k.109, k. 109/

Prezes zarządu (...) sp. z o.o. - K. L. nie wyraził zgodny na urlop powoda, o czym W. K. (1) nie został poinformowany. W dniu 31 sierpnia 2016 roku zastępca dyrektora Oddziału R. I - C. T. skontaktował się telefonicznie z powodem i przekazał mu, że prezes zarządu Spółki (...) prosi o kontakt, że chciałby się spotkać z powodem. W. K. (1) wypoczywał wówczas poza miejscem zamieszkania. Powód nie skontaktował z prezesem zarządu.

/dowód: zeznania powoda W. K. (1) – k. 66-67 w zw. z k.109, k. 109; zeznania świadka C. T. – k. 59-60; zeznania świadka K. L. – k. 60-61/

Wraz z pismem z dnia 2 września 2016 roku pozwany pracodawca przesłał powodowi skierowanie na badania kontrolne w związku z zakończeniem zwolnienia lekarskiego. Przy rozliczaniu czasu pracy powoda za miesiąc sierpień powstał problem i w piśmie z dnia 29 września 2016 roku, doręczonym powodowi na początku października 2016 roku, dyrektor Oddziału I w R. wezwała W. K. (1) do wyjaśnienia przyczyn nieobecności w pracy od 8 sierpnia 2016 roku. W piśmie z dnia 4 października 2016 roku powód opisał sytuację. Poinformował, że złożył zwolnienie lekarskie i wniosek urlopowy w dniu 25 lipca 2016 roku. Wyjaśnił, że dotychczas pracodawca nie udzielił mu zaległego urlopu, to sam wystąpił z wnioskiem, który złożył z wyprzedzeniem. Pracodawca miał wystarczająco dużo czasu na podjęcie decyzji i poinformowanie o niej powoda. W związku z tym, iż nie uzyskał żadnej informacji pozostawał w przekonaniu, że wniosek został zaakceptowany i przebywa od dnia 8 sierpnia 2016 roku na zaległym urlopie i części urlopu bieżącego.

/dowód: pismo pozwanego – k. 82-83, 84, pismo powoda – k. 85/

Kolejnym pismem z dnia 13 października 2016 roku pozwany pracodawca przypomniał powodowi, że urlopu udziela mu członek zarządu,

a pracownik może rozpocząć urlop po otrzymaniu zatwierdzenia wniosku urlopowego. Do stanowiska pracodawcy powód odniósł się w piśmie z dnia 16 października 2016 roku i zażądał wypłaty wynagrodzenia za miesiąc sierpień. Pracodawca udzielił odpowiedzi na to pismo w dniu 27 października 2016 roku.

/dowód: pismo pozwanego – k. 86,88, pismo powoda – k. 87/

W dniu 3 października 2016 roku pozwany pracodawca zwrócił się do wszystkich działających u niego organizacji związkowych o udzielenie informacji, czy powód należy do organizacji lub czy korzysta z jej obrony, wskazując jako podstawę prawną art. 38 kp oraz art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. Pisma te zostały doręczone adresatom w dniach 5 i 6 października 2016 roku. Żadna z organizacji związkowych nie udzieliła odpowiedzi. Dopiero w piśmie z dnia 19.10.2016 roku (...) Związek Zawodowy (...) w (...) Sp. z o.o., którego członkiem jest powód, wniósł o sprecyzowanie, do czego zakładowi pracy potrzebna jest ta informacja. Wskazał, że z uwagi na nie poinformowanie o zamiarze wypowiedzenia umowy z uzasadnieniem nie może udzielić wnioskowanych informacji.

/dowód: pisma pozwanego – k. 72-81, pismo (...) Zjednoczenie – k. 81a/

Oświadczeniem z dnia 13 października 2016 roku, doręczonym powodowi w dniu 24 października 2015 roku, pozwana Spółka rozwiązała

z W. K. (1) umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na nieprzestrzeganiu porządku pracy, organizacji czasu pracy ustalonego u pracodawcy, nie stawienie się do pracy w okresie od dnia 8.08.2016 roku do 30.09.2016 roku bez uzyskania zgody pracodawcy, jak i nieusprawiedliwienie tej nieobecności w pracy zgodnie

z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, jak i przepisami obowiązującymi u pracodawcy. W oświadczeniu pracodawca podniósł,

że powód nie przedłożył informacji o przyczynach nieobecności w pracy

w okresie od dnia 8.08.2016 roku do 30.09.2016 roku. Jednocześnie wskazał, że jeśli przyczyną nieobecności powoda w pracy był zamiar skorzystania z urlopu, to pracownik nie może udać się na urlop bez zgody pracodawcy, a takiej zgody powód nie uzyskał. Niestawienie się do pracy

z powodu rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego, którego samowolnie udzielił sobie pracownik, uzasadnia rozwiązanie z nim umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nadto pracodawca podał, że wskazane w oświadczeniu okoliczności spowodowały całkowitą utratę zaufania do pracownika, niezbędnego do dalszego wykonywania obowiązków na powierzonym stanowisku.

/dowód: oświadczenie z dnia 13.10.2016 roku wraz ze zwrotnym poświadczeniem odbioru – w aktach osobowych powoda, część C/

W pozwanym zakładzie obowiązuje instrukcja określająca zasady ewidencjonowania i rozliczania czasu pracy w (...) Sp. z o.o. Załącznik nr 3 obejmuje formularz wniosku o urlop. Wynika z niego obowiązek akceptacji przez przełożonych. Pracownik po wypełnieniu wniosku składa swój podpis potwierdzając jednocześnie, że jest mu wiadomo, iż urlop może rozpocząć po otrzymaniu zatwierdzenia.

/dowód: instrukcja – k. 39-44odwr./

Wynagrodzenie miesięczne powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 11.082,75 zł.

/dowód: zaświadczenie - k. 11.082,75 zł/

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań stron W. K. (2) i B. G. oraz zeznań świadków: C. T. i K. L., a także w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy i zawarte w aktach osobowych powoda.

Z zeznań stron i świadków wynika, że powód złożył wnioski o urlop an okres od 8 sierpnia 2016 roku i w okresie wskazanym we wniosku nie stawił się do pracy. Jednocześnie przed udaniem się na urlop nie kontaktował się w tym zakresie z pracodawcą i nie sprawdził, czy urlop został mu udzielony, zaś pracodawca nie poinformował powoda o nie wyrażeniu zgody na wnioskowany przez niego urlop.

Zeznania stron i świadków są spójne i korespondują z dokumentami załączonymi do akt sprawy.

Istotą przedmiotowego postępowania było ustalenie, czy zachowanie powoda w ustalonych okolicznościach stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i uzasadniało rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2).

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp).

Przepis art. 52 kp wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed Sądem Pracy, tak jak w niniejszej sprawie, Sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek

psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7–8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstość podstawowych obowiązków pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

Zgodnie z treścią art. 100 kp 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. W szczególności pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

Dla potrzeb rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy bez znaczenia pozostaje zakres obowiązków przypisanych powodowi.

W niniejszej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z W. K. (1) umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na nieprzestrzeganiu porządku pracy, organizacji czasu pracy ustalonego u pracodawcy, nie stawienie się do pracy w okresie od dnia 8.08.2016 roku do 30.09.2016 roku bez uzyskania zgody pracodawcy, jak i nieusprawiedliwienie tej nieobecności w pracy zgodnie

z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, jak i przepisami obowiązującymi u pracodawcy. W oświadczeniu pracodawca podniósł,

że powód nie przedłożył informacji o przyczynach nieobecności w pracy

w okresie od dnia 8.08.2016 roku do 30.09.2016 roku. Jednocześnie wskazał, że jeśli przyczyną nieobecności powoda w pracy był zamiar skorzystania z urlopu, to pracownik nie może udać się na urlop bez zgody pracodawcy, a takiej zgody powód nie uzyskał. Nadto pracodawca wskazał, że przytoczone w oświadczeniu okoliczności spowodowały całkowitą utratę zaufania do powoda, niezbędnego do dalszego wykonywania obowiązków na powierzonym stanowisku.

Przypomnieć należy, że powód W. K. (1) pracował na stanowisku Dyrektora Biura (...), które to biuro było usytuowane w strukturze (...) Sp. z o.o. Powód był pracownikiem oddziału Spółki – Oddziału I w R., a świadczył pracę w tzw. Centrali Spółki na zasadzie outsourcingu, polegającego co do zasady na wydzieleniu ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa niektórych realizowanych przez nie samodzielnie funkcji i przekazanie ich do wykonania innym podmiotom. Jest to rozwiązanie coraz częściej stosowane, akceptowane na rynku pracy, a podejmowane zazwyczaj w następstwie działań restrukturyzacyjnych.

Do świadczenia pracy przez powoda na wskazanych zasadach doszło na podstawie porozumienia pracodawców zawartego pomiędzy (...) sp. z o.o. Oddział R. I w R. i (...) sp. z o.o

w B.. Zgodnie z tym porozumieniem dyrektor (...) sp. z o.o. Oddział R. I upoważniła Wiceprezesa Zarządu ds. (...) sp. z o.o. do wyznaczania zadań i wydawania poleceń służbowych w imieniu pracodawcy (...) sp. z o.o. Oddział R. I - W. K. (1). Upoważnienie to przysługiwało pozostałym członkom zarządu. Według postanowień porozumienia wynagrodzenie należne powodowi wypłacał zatrudniający, zaś urlopów i delegacji udzielał członek zarządu (...) sp. z o.o. Rozliczanie delegacji

i prowadzenie ewidencji czasu pracy należało do zatrudniającego. Powód wyraził zgodę powyższe, co potwierdził podpisem. W czasie zatrudnienia nie kwestionował treści porozumienia. Z treści zeznań powoda wynika również, że był zorientowany, iż podlega służbowo prezesowi zarządu Spółki i on udziela mu urlopu.

Bezspornym w przedmiotowej sprawie jest to, że W. K. (1) złożył wniosek o urlop na okres od 8 sierpnia 2016 roku i w okresie wskazanym we wniosku nie stawiał się do pracy. Bezsporne jest to, że przed udaniem się na urlop nie kontaktował się w tym zakresie z pracodawcą i nie sprawdził, czy urlop został mu udzielony, zaś pracodawca nie poinformował powoda o nie wyrażeniu zgody na wnioskowany przez niego urlop.

O przyczynie niestawienia się do pracy pracownik obowiązany jest zawiadomić pracodawcę w sposób przewidziany w rozporządzeniu (...) z 15.5.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632 ze zm.). Zaniedbywanie tego obowiązku jest uchybieniem pracowniczym, które przy uwzględnieniu okoliczności konkretnego przypadku może uzasadniać zastosowanie przez pracodawcę sankcji o charakterze porządkowym (art. 108 i n. kp), wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę czy też rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 15.03.1977 r., I PRN 21/77, L.).

W praktyce przypadki nieusprawiedliwionej nieobecności częstokroć powstają na tle korzystania przez pracownika z prawa do urlopu wypoczynkowego. Nieobecność w pracy pracownika po zawiadomieniu pracodawcy, że będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego, bez oczekiwania na decyzję o udzieleniu mu urlopu, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp, także wtedy, gdy pracodawca postąpi zgodnie z art. 168 kp (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 3.04.2001 r., I PKN 587/00, PPIPS 2002, Nr 12, s. 25).

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że W. K. (1) był długoletnim pracownikiem pozwanego i znane mu były zasady dotyczące udzielania dni urlopu, usprawiedliwiania nieobecności. Powód nie dochował tych zasad, udał się na urlop bez oczekiwania na decyzję o udzieleniu mu urlopu. Jakkolwiek zachowanie powoda należy ocenić nagannie, to zdaniem Sądu, w okolicznościach przedmiotowej sprawy mogło ono stanowić podstawę co najwyżej do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W. K. (1) złożył wniosek o urlop w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim. Wniosek ten złożył z dwutygodniowym wyprzedzeniem, a urlop miał się rozpocząć bezpośrednio po zakończeniu zwolnienia lekarskiego. Ponieważ do momentu planowanego urlopu powód nie świadczył pracy, nie przebywał na terenie zakładu pracy, pracodawca postępując lojalnie wobec pracownika, powinien był uprzedzić go o swojej decyzji. Obowiązek lojalności dotyczy bowiem obu stron stosunku pracy.

Jak wcześniej wskazano, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo, a przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia, w tym jego nastawienie psychiczne. Z reguły nie można przypisać znacznego stopnia winy (art. 52 § 1 pkt 1 kp) pracownikowi naruszającemu przepisy regulaminu pracy dotyczące zasad opuszczania miejsca pracy w czasie pracy oraz udzielenia urlopu wypoczynkowego, jeżeli jego zachowanie jest zgodne ze zwyczajem akceptowanym przez pracodawcę (zob. I teza wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26.06.1998 r., I PKN 211/98, OSNAPiUS 1999, Nr 14, poz. 457).

W okolicznościach przedmiotowej sprawy nie można przypisać powodowi winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. W. K. (1) był długoletnim pracownikiem, nigdy wcześniej nie miał problemów z uzyskaniem zgody na urlop, nie otrzymał odmownej decyzji. W tych okolicznościach, przy braku jakiegokolwiek informacji od pracodawcy, mógł pozostawać w usprawiedliwionym przeświadczeniu, że urlop został mu udzielony, zwłaszcza, że pracodawca czynił zabiegi zmierzające do zatrudnienia na miejsce powoda innej osoby, ograniczając przy tym kontakty służbowe z powodem.

Reasumując, wskazana przez pracodawcę przyczyna, w ocenie Sądu, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z jego winy.

W zakresie zarzutu powoda, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z uchybieniem miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 kp,

to w ocenie Sądu, pozwany pracodawca nie przekroczył tego terminu.

W wyroku z dnia 17.03.2016 roku (III PK 84/15, opubl. MoPr (...)) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że termin określony w art. 52 § 2 kp powinien być liczony od momentu, w którym pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, nie chodzi więc o uzyskanie wiadomości o jakiegokolwiek okoliczności, która w ogólności uzasadniałaby rozwiązanie umowy o pracę (na przykład za wypowiedzeniem), lecz wyłącznie o takiej, która będzie uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 kp. Sąd wskazał, że miesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zaczyna biec dopiero, gdy pracodawca uzyskał wiarygodne informacje uzasadniające przekonanie, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Nie wystarczy wiedza pracodawcy, że pracownik naruszył swój podstawowy obowiązek. Pracodawca musi uzyskać potwierdzenie, że to naruszenie miało charakter ciężki, a więc że pracownik działał umyślnie lub dopuścił się rażącego niedbalstwa oraz że jego zachowanie spowodowało zagrożenie lub naruszenie interesu pracodawcy.

Z materiału dowodowego wynika, że pracodawca podjął czynności zmierzające do ustalenia przyczyn nieobecności powoda. W dniu 29 września 2016 roku pracodawca skierował do niego pismo, w którym zobowiązał go do niezwłocznego wyjaśnienia przyczyn nieobecności w pracy. Korespondencja pomiędzy stronami w tym zakresie była prowadzona jeszcze w październiku. Pracodawca podjął decyzję po złożeniu wyjaśnień przez powoda. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 13 października 2016 roku zostało W. K. (1) doręczone 24 października 2016 roku, zatem przed upływem miesięcznego terminu z art. 52 § 2 kp.

W ocenie Sądu pracodawca nie naruszył także obowiązku zasięgnięcia opinii reprezentującej powoda zakładowej organizacji związkowej, o którym mowa w art. 52 § 3 kp. Przepis ten stanowi, że pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

W celu realizacji tego obowiązku w dniu 3 października 2016 roku pozwany pracodawca zwrócił się do wszystkich działających na jego terenie organizacji związkowych o udzielenie informacji, czy powód należy do organizacji lub czy korzysta z jej obrony, wskazując jako podstawę prawną art. 38 kp oraz art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. Pisma te zostały doręczone adresatom w dniach 5 i 6 października 2016 roku. Żadna z organizacji związkowych nie udzieliła odpowiedzi. Dopiero w piśmie z dnia 19.10.2016 roku (...) Związek Zawodowy (...) w (...) Sp. z o.o., którego członkiem jest powód, wniósł o sprecyzowanie, do czego zakładowi pracy potrzebna jest ta informacja. Wskazał, że z uwagi na nie poinformowanie o zamiarze wypowiedzenia umowy z uzasadnieniem nie może udzielić wnioskowanych informacji.

Na pracodawcy ciąży obowiązek ustalenia, czy pracownik jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową. Zgodnie z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. ((Dz.U. z 2015 r. poz. 1881 ze zm.), w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy,

w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. Należy zatem uznać, że rozważając zamiar zwolnienia konkretnego pracownika, pracodawca powinien zwrócić się do organizacji związkowej ze zindywidualizowanym pytaniem dotyczącym reprezentowania tej osoby. Jeżeli w przedsiębiorstwie działa kilka organizacji związkowych, a podmiot zatrudniający nie ma wiedzy na temat reprezentowania przez nie pracownika, to wszystkie organizacje powinny być adresatami pytania. Pozwany pracodawca podjął niezbędne czynności zmierzające do ustalenia, czy powód korzysta z ochrony związkowej. W stosownym czasie nie uzyskał odpowiedzi od żadnej z organizacji



związkowej. Nie był zatem zobowiązany do dalszego współdziałania ze związkami zawodowymi w zakresie dotyczącym powoda.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostaje kwestia przejęcia pracowników (...) Sp. z o.o. (w tym powoda) przez nowego pracodawcę (...) Sp. z o.o. Sprawa ta została uregulowana porozumieniem pracodawców ze stroną społeczną, a przejmowani pracownicy zostali poinformowani o tym fakcie. W. K. (1) ani wówczas, ani później okoliczności tej nie kwestionował, posiadał wiedzę, kto jest jego pracodawcą.

W zakresie wniosku powoda zawartego w pozwie o wydanie wyroku wstępnego, którego treścią będzie ustalenie, kto jest pracodawcą powoda poprzez ustalenie, że nie jest nim pozwany, lecz (...) sp. z o.o. w B. wskazać należy, iż zgodnie z art. 318 § 1 kpc Sąd, uznając roszczenie za usprawiedliwione w zasadzie, może wydać wyrok wstępny tylko co do samej zasady, co do spornej zaś wysokości żądania - zarządzić bądź dalszą rozprawę, bądź jej odroczenie. Z treści powołanego przepisu wynika, że wyrok wstępny może być wydany w sprawach o świadczenie lub prawo, jeżeli sporna jest sama zasada dochodzonego roszczenia oraz sporna jest wysokość dochodzonego roszczenia. Obie te przesłanki muszą występować łącznie. W przedmiotowej sprawie wydanie wyroku wstępnego było niedopuszczalne.

Z przyczyn wskazanych we wcześniejszych rozważaniach, Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z jego winy było nieuzasadnione.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów

o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio (§ 2).

W pozwie W. K. (1) wnosił o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub zasądzenie odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu. Następnie wykonując zarządzenie wzywające do usunięcia braków formalnych pozwu poprzez wskazanie wartości przedmiotu sporu, W. K. (1) oświadczył, że wnosi

o zapłatę odszkodowania w kwocie 33.245 zł. Z kolei na rozprawie w dniu 20 kwietnia 2017 roku pełnomocnik powoda wnosił, tak jak w pozwie,

tj. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowanie. Pełnomocnik strony pozwanej podnosił przy tym, iż był przekonany,

że sprawa toczy się o zapłatę odszkodowania, dlatego nie wyraził zgody na zmianę roszczenia na przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

Sformułowanie pisma procesowego powoda uzupełniającego braki pozwu sugerowało, że powód dochodzi wyłącznie odszkodowania. W takim też przekonaniu pozostawał Sąd do chwili określenia żądania na rozprawie

w dniu 20 kwietnia 2017 roku. Ponieważ W. K. (1) nie był w procesie reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, Sąd uznał, że dochodzenie przez niego przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jest dopuszczalne.

Zgodnie z treścią art. 45 § 2 kp w zw. z art. 56 § 2 kp § 2. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Uwzględniając okoliczności sprawy Sąd stanął na stanowisku, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe. Pracodawca zarzucając W. K. (1) ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych wskazał, że w wyniku zachowania powoda utracił całkowicie zaufanie do niego, niezbędne do dalszego wykonywania obowiązków na powierzonym stanowisku.

Wprawdzie rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z jego winy było nieuzasadnione, to jednak należy podkreślić, że powód nie dopełnił obowiązków. Świadczy to o braku prawidłowej współpracy między

pracownikiem a pracodawcą i może uzasadniać brak zaufania pracodawcy do pracownika, zwłaszcza, że W. K. (1) był zatrudniony na stanowisku kierowniczym, Dyrektora Biura (...), z którym związany był szeroki zakres odpowiedzialności.

W wyroku z dnia 6 lipca 2016 r. (II PK 182/15, opubl. MoPr (...)) Sąd Najwyższy wskazał, że przepis art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 kp ma też zastosowanie w razie utraty zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika, zwłaszcza gdy ten był zatrudniony na samodzielnym stanowisku związanym z podejmowaniem istotnych decyzji. Utrata zaufania powinna być jednak spowodowana przez pracownika, a jej stwierdzenie musi znajdować oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej, a nie być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Utrata zaufania do pracownika, która jest uzasadniona okolicznościami natury obiektywnej, może przemawiać przeciwko przywróceniu takiej osoby do pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd na podstawie art. 58 kp w zw. z art. 56 i art. 45 § 2 kp zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie przez niego wnioskowanej, tj. w kwocie 33.245,00 zł, nieprzekraczającej wynagrodzenia za 3-miesięczny okres wypowiedzenia. Powództwo o przywrócenie do pracy podlegało oddaleniu z przyczyn wyżej opisanych.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 kc.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku ((Dz.U. z 2016 r. poz. 623, j.t. ze zm.) w zw. z art. 98 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.662,00 złotych tytułem opłaty od pozwu.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.