

Sygn. akt IV P 59/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 listopada 2020 roku

Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Katarzyna Sadzińska

Ławnicy: Anna Wilk, Ewa Kubiak

Protokolant: sekr. sąd. Monika Kolasińska

po rozpoznaniu w dniu 25 listopada 2020 roku

na rozprawie sprawy

z powództwa **R. D.**

przeciwko **A. M.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powoda R. D. na rzecz pozwanego A. M. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 59/20

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 13 sierpnia 2020 roku powód R. D. wniósł o zasądzenie od pozwanego A. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Firma (...) – Handlowa A. M. kwoty 8.658,00 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Jednocześnie wniósł o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwany A. M. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 3 lipca 2015 roku powód R. D. zatrudniony został, w pełnym wymiarze czasu pracy, przez pozwanego A. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Firma (...) – Handlowa M. A. z siedzibą w Z., na stanowisku kierowcy pojazdu ciężarowego. Strony zawarły umowę na czas określony do dnia 30 czerwca 2020 roku.

(dowód: umowa o pracę k. 1 części B akt osobowych powoda)

Powód tego samego dnia oświadczył, iż zapoznał się z obowiązującym u pracodawcy Regulaminem Pracy oraz Regulaminem Wynagradzania.

(dowód: oświadczenie k. 3 części B akt osobowych powoda)

Zgodnie z § 27 Regulaminu Pracy, pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeśli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić telefonicznie bezpośredniego przełożonego lub pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności w pracy. Jak stanowi zaś § 20 dokumentu, urlopu wypoczynkowego, na prośbę pracownika udziela pracodawca, w terminie uzgodnionym z nim i uwzględniającym potrzeby zakładu pracy oraz innych pracowników.

(dowód: regulamin k. 43v, 44v)

W dniach 1 - 14 lipca 2020 roku, R. D. korzystał ze zwolnienia lekarskiego.

(dowód: bezsporne)

W dniu 13 lipca 2020 roku, w związku z upływem okresu, na jaki wystawiono powodowi zwolnienie, pracownica działu dyspozycji skontaktowała się z R. D. (sms), celem ustalenia kiedy będzie gotowy do pracy. Wiadomość o treści „Witam, kiedy wyjeżdżamy w trasę?” powód otrzymał o godzinie 10.21 O godzinie 21.33, R. D. odpisał dyspozytorce: „Witam, 21.07. Wieczorem (ok.18). Dyspozytorka, sądząc, iż kierowca będzie przez kolejny tydzień kontynuował zwolnienie, poinformowała o powyższym kadry.

(dowód: wydruk wiadomości tekstowych k. 12, zeznania świadka J. K. nagranie 00:28:31 k. 102-102v)

Wobec tego, iż pozwany nie otrzymał zwolnienia lekarskiego potwierdzającego dalszą niezdolność powoda do pracy, 14 lipca próbę kontaktu z powodem podjęła inna pracownica A. A. W.. R. D. nie odbierał telefonu. Ponowny telefon do powoda, pracownica wykonała 16 lipca, również bez odpowiedzi.

(dowód: mail k. 31, zeznania świadka A. W. nagranie 00:22:34 k. 101v-102)

W dniu 17 lipca 2020 roku powód kontaktował się telefonicznie z działem kontroli funkcjonującym w zakładzie pracy.

(dowód: bezsporne, wydruk k.13)

20 lipca 2020 roku o godzinie 12.56, pracownica pozwanego – B. J. przesłała do powoda sms z prośbą o pilny kontakt. O godzinie 16.07, R. D. odpisał, iż linia jest ciągle zajęta.

(dowód: wydruk k. 14)

Ostatecznie, tego samego dnia, po kilku godzinach od otrzymanej wiadomości tekstowej, powód zadzwonił do B. J.. Podczas rozmowy pracownica zapytała kierowcę o przyczyny, dla których nie można było nawiązać z nim kontaktu. R. D. tłumaczył się zalanym telefonem. W kwestii nieusprawiedliwienia nieobecności w pracy, zatrudniony wskazał, iż planował zwolnienie lekarskie od 15 lipca 2020 roku, jednakże lekarz prowadzący złamał rękę i nie mógł stosownego zwolnienia wystawić.

(dowód: zeznania świadka B. J. nagranie 00:07:52 k. 100v-101)

Następnie powód skontaktował się ze specjalistą do spraw kadr, pytając co z jego wyjazdem. Pracownica – M. B. zapytała wówczas kierowcę, czy wnioskował o urlop, na co ten odpowiedział, że nie, gdyż miał mieć zwolnienie lekarskie. Jednocześnie R. D. zaproponował „wpisanie” za dni nieobecności urlopu wypoczynkowego. Kadrowa nie wyraziła na to zgody informując powoda, by stawiał się w firmie i wyjaśnił sprawę. Pracownik stwierdził, iż nie ma po co się stawiać, gdyż sprawa jest wyjaśniona

i powinien być wpisany urlop. W rozmowie z M. B., na pytanie dotyczące powodów nieodbierania telefonu od A. W., R. D. wskazał, iż nie ma w zwyczaju odbierać telefonu od nieznanego mu numerów.

(dowód: zeznania świadka B. J. nagranie 00:07:52 k. 100v-101)

W dniu 23 lipca 2020 roku powód otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z dnia 3 lipca 2015 roku w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę powyższego wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na nieprzestrzeganiu ustalonego w zakładzie pracy Regulaminu Pracy i nieusprawiedliwienie swojej nieobecności od dnia 15 lipca 2020 roku. Dokument zawiera obszernie uzasadnienie z wyszczególnieniem takich okoliczności jak próby kontaktu telefonicznego, tłumaczenia powoda, nie złożenie zaświadczenia o niezdolności do pracy, nie wnioskowanie o urlop wypoczynkowy. Oświadczenie zawierało pouczenie o sposobie i terminie odwołania się do sądu pracy.

(dowód: oświadczenie k. 8)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy i załączonych aktach osobowych oraz na podstawie zeznań świadków i powoda.

W zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia stan faktyczny nie był sporny.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Artykuł 52 § 1 k.p. statuuje enumeratywny katalog przyczyn uprawniających pracodawcę do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy. Jedną z nich jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Węzłowym zagadnieniem dla wykładni regulacji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a co za tym idzie dla oceny zasadności powództwa, jest określenie katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych. Obowiązujące ustawodawstwo pracy nie definiuje tego zagadnienia w sposób kompleksowy. Z całą pewnością rodzaj obowiązków obciążających pracownika, będących podstawowymi z punktu widzenia interesów pracodawcy, kreować mogą umowne ustalenia samych stron stosunku pracy, bądź obowiązujące u danego pracodawcy i zaakceptowane przez pracownika regulaminy wewnętrzne. Nie oznacza to jednak, iż w systemie ustawodawstwa pracy także przewidziane innymi normami, w tym ustawowymi obowiązki nie mogą być kwalifikowane jako podstawowe. Szczególne miejsce wśród przepisów kodeksu pracy zajmuje w tym aspekcie art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. Wśród takich obowiązków ustawodawca wyróżnił m.in. przestrzeganie czasu pracy,

i obowiązującego w zakładzie regulaminu pracy.

Mając na uwadze powyższe rozważania, uzasadnionym jest przekonanie, iż w procesie pracy powoda doszło do naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Jak stanowi regulamin pracy funkcjonujący u pozwanego, pracownik powinien uprzedzić pracodawcę

o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeśli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Co więcej, w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić telefonicznie bezpośredniego przełożonego lub pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności w pracy.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa

w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 28 czerwca 2012 roku, II PK 285/11, Lex nr 1254679). O przypisaniu pracownikowi winy, w jednej z omówionych wyżej postaci, decyduje zachowanie się przez niego w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności wymaganego w stosunkach danego rodzaju.

Bezspornym w niniejszej sprawie było to, iż powód w odpowiedzi na sms dyspozytorki z 14 lipca wskazał datę swojej gotowości do pracy na 21 lipca. Mając na względzie, iż w okresie poprzedzającym kontakt kierowca chorował, dyspozytorka mogła zrozumieć, iż powód prawdopodobnie będzie kontynuował zwolnienie. Takie wnioski pracownicy jawi się jako naturalne, zwłaszcza, że R. D. nie sygnalizował istnienia innych okoliczności uzasadniających jego gotowość do pracy dopiero 21 lipca. Co istotne, w okresie między 14 a 21 lipca, do zakładu pracy nie wpłynęło, ani zwolnienie lekarskie powoda, ani wniosek o udzielenie mu urlopu. W zaistniałej sytuacji, pracownicy pozwanego z pionu dyspozytorów i kadr, podejmowali próbę telefonicznego kontaktu z R. D., w zasadzie bezskuteczną aż do 20 lipca. Jak wyjaśnił powód, nie ma w zwyczaju oddzwaniać na nieznane mu numery, poza tym inaczej zareagowałby gdyby ktoś dzwonił kilka razy, a inaczej gdy otrzymywał pojedyncze połączenia. Abstrahując od tego, iż początkowo brak odpowiedzi na telefony pracodawcy, powód tłumaczył zalaniem telefonu, zasłanianie się nieznajomością numerów i sporadycznością połączeń, Sąd ocenił jako całkowicie kuriozalne. R. D. zatrudniony był u pozwanego od 2015 roku. Jak wynika z zeznań świadków, powszechnie stosowaną metodą kontaktu z pracownikami jest telefon (sms, bądź połączenie). Powód pracował z przypisaną mu grupą dyspozytorów od jakiegoś czasu i z pewnością wiedział z jakich numerów najczęściej do niego dzwonią bądź piszą. Jeśli nawet nie znał numerów tych na pamięć, a przebywał poza miejscem zatrudnienia i to bez uzyskania zgody na urlop, miał obowiązek każdorazowo oddzwaniać bądź ustalać w inny sposób, czy nieodebrane połączenia nie pochodziły od pracodawcy. Co istotne z osobą zatrudnioną w dziale kontroli bez przeszkód nawiązał kontakt 17 lipca, gdyż kwestia rozliczenia karty drogowej, nie miała związku z jego nieobecnością w pracy. W ocenie Sądu, postawa powoda bezpośrednio przed wręczeniem mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy, a nawet w toku procesu, wskazuje na całkowity brak refleksji w zakresie swojego zachowania. Zdaniem Sądu, kierowca nie tylko zlekceważył obowiązujący w zakładzie pracy regulamin, ale w zasadzie sam „postanowił” dysponować swoim czasem pracy i decydować o tym kiedy będzie gotowy do realizacji swoich obowiązków. Powód zdaje się „zrzucić” odpowiedzialność za zaistniałą sytuację na pracodawcę. Z zeznań R. D. wynika, iż to zatrudniający podjął niewystarczającą aktywność w kierunku nawiązania z nim kontaktu w okresie od 14 do 20 lipca. Pozwany dysponował przecież numerem kontaktowym również do żony powoda i z nieznanymi pracownikowi przyczyn z takiej ewentualności nie skorzystał. Powód zapomina, iż to na nim ciążył obowiązek zawiadamiania pracodawcy o swojej nieobecności. Tymczasem nie dość, że nic w tym zakresie nie uczynił, to jeszcze nie odbierał telefonów, nie oddzwaniał, a w końcu uznał sprawę za załatwioną, gdyż zażyczył sobie „pokrycia nieobecności urlopem”. Takie zachowanie, rażąco sprzeczne z zasadami funkcjonowania zakładu pracy, ale i zwykłą przyzwoitością, w żadnej mierze nie mogło uzyskać akceptacji Sądu. W tym miejscu wskazać należy, iż nie bez znaczenia dla oceny postawy powoda jest rodzaj świadczonej przez niego pracy i charakter zakładu pracy, w którym był zatrudniony. Pozwany dysponuje flotą kilkuset pojazdów i w ramach prowadzonej działalności świadczy usługi transportowe na terenie Europy. Jak słusznie podnosił jego pełnomocnik, zorganizowanie takiego przedsięwzięcia i jego prawidłowe funkcjonowanie wymaga szczególnej dyscypliny ze strony osób w nim uczestniczących.

W tego typu przedsiębiorstwach, związanych przecież określonymi kontraktami, „narażonymi” na zapłatę kar umownych w sytuacji nieterminowego, czy nieprawidłowego wykonania usługi, nie ma miejsca na jakąkolwiek niesubordynację. W rezultacie, ocena przyczyn zwolnienia dyscyplinarnego nie może od wymienionych okoliczności

abstrahować. Nie ma znaczenia, czy powód nie odbierał telefonu gdyż był on zalany, czy też nie znał numerów, czy wreszcie wyciszał aparat z uwagi na śpiące dziecko. Dopóty, dopóki miał obowiązek pozostawać w gotowości do pracy i nie korzystał ze zwolnienia lekarskiego, czy też urlopu, jego powinnością było pozostawać w kontakcie z pracodawcą.

Jeszcze jedna kwestia podlegała w ramach niniejszego procesu rozważeniu. Jak twierdził R. D., zazwyczaj w sytuacji dłuższej „pauzy”, przerwę pokrywano urlopem wypoczynkowym. Kierowca podał również, iż powszechną praktyką w firmie było telefoniczne uzgadnianie urlopów, nie zaś korzystanie z niego na wyraźny, uprzedni, pisemny wniosek zaakceptowany przez pracodawcę. W ocenie Sądu, takie twierdzenia jawią się jako mało prawdopodobne mając na względzie rozmiary zakładu pracy, skalę przedsięwzięcia

i konieczność skrupulatnego zarządzania m.in. jego kadrami. Po wtóre, nawet przyjmując stanowisko powoda za prawdziwe, brak byłoby podstaw do zmiany oceny jego zachowania. Bez względu na to, czy była możliwość telefonicznego „załatwienia” urlopu, czy też zdarzyło się jego udzielenie z datą wsteczną w związku z przedłużającą się pauzą, w tym konkretnym przypadku, kierowca rażąco zlekceważył podstawowe zasady prawa pracy.

W sprawie nie ustalono, by R. D., chociażby za pomocą środków komunikowania się na odległość uzyskał zgodę na urlop w okresie od 14 do 21 lipca. Co więcej, jak wskazywał pozwany nie był to okres „zawieszenia” działalności z uwagi na pandemię, święta itp. Wręcz przeciwnie, w tym okresie firma realizowała transporty, a kierowcy nie mieli potrzeby korzystania z przedłużonych przerw w świadczeniu pracy. Logika wskazuje, iż powód nie powinien zakładać, iż pracodawca wyrazi zgodę na pokrycie pauzy urlopem. Z całą pewnością również, ostatecznie, na taki sposób usprawiedliwienia nieobecności pozwany nie przystał. Zdaniem Sądu, czego nie ukrywał również pełnomocnik strony przeciwnej, być może sytuację udałoby się rozwiązać w sposób polubowny. Ostatecznie jednak sama postawa pracownika, już po skontaktowaniu się z pracodawcą, nie pozwoliła na zmianę zapatrywania zatrudniającego. Pracownik nie widział nic nagannego w swoim postępowaniu, a po uzyskaniu informacji o terminie ewentualnego spotkania z pracodawcą i wyjaśnienia problemu, z takiej możliwości nie skorzystał. Jak już sygnalizowano, również w toku procesu, powód prezentował postawę świadcząca o tym, iż to on podejmuje decyzje na linii pracodawca – pracownik i to on jest dysponentem swojego czasu pracy.

Z tych wszystkich względów Sąd uznał, iż zachowanie R. D. nosiło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie stanowiło uzasadnioną podstawę natychmiastowego rozwiązania z nim stosunku pracy.

W rezultacie powyższego, Sąd, powództwo o odszkodowanie, jako bezzasadne, oddalił.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i zasądzono od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2018 roku, poz.265).