

Sygn. akt VII Pa 3/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 sierpnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SO Teresa Makarewicz;

Sędziowie: SO Małgorzata Kowalska,

SO Teresa Ogrodnik (spr.);

Protokolant: p.o. prot. sąd. Magdalena Grzyb-Lutchanah

po rozpoznaniu na rozprawie, w dniu 29 lipca 2015 roku, w Lublinie sprawy:

z powództwa A. M.

przeciwko (...) S.A. Oddział w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

na skutek apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w Białej Podlaskiej,
IV Wydział Pracy z dnia 21 listopada 2014 r., IV P 494/13,

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanej (...) S.A. Oddział w W.

na rzecz powoda A. M. kwotę 54.184,87 złotych (pięćdziesiąt cztery tysiące sto osiemdziesiąt cztery złote, osiemdziesiąt siedem groszy) brutto, tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie od 13 listopada 2014 roku do 29 lipca 2015 roku, płatne pod warunkiem podjęcia pracy;

III. zasądza od pozwanej (...) S.A. Oddział w W. na rzecz powoda A. M. kwotę 1.350 złotych (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych,00/100) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) S.A. Oddział w W. na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Białej Podlaskiej) 2.709,25 złotych (dwa tysiące siedemset dziewięć złotych, dwadzieścia pięć groszy) tytułem opłaty od rozszerzonego powództwa, od której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Sygn. VII Pa 3/15

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 listopada 2014 roku Sąd Rejonowy w Białej Podlaskiej przywrócił powoda A. M. do pracy u pozwanego (...) SA Oddział w W. na warunkach poprzednich obowiązujących do dnia 26 listopada 2013 roku (pkt I); zasądził od pozwanego na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od 3 maja 2014 roku do dnia 12 listopada 2014 roku kwotę 39749,60zł brutto, płatne po podjęciu pracy (pkt II); zasądził od pozwanego na rzecz powoda 1860zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III); oddalił wniosek pozwanego o zarządzenie kosztów procesów (pkt IV); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2400zł tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony z mocy ustawy (pkt 5).

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy ustalił, że powód A. M. został zatrudniony w Zakładzie (...) od dnia 15 stycznia 1974 roku na podstawie umowy o pracę, początkowo zawartej na okres próbny, a następnie na czas nieokreślony, na stanowisku dyżurnego (...) Ł. (a.o., cz.B, k.-1). Ostatnio był zatrudniony przez pozwaną spółkę, będącą następcą prawnym poprzedniego pracodawcy, na mocy umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku mistrza do spraw urządzeń elektroenergetycznych (a.o.cz.B,k.67,68).

Dnia 18 października 2013 roku powód poinformował swojego przełożonego J. B. (1), iż od dnia 21 października zamierza skorzystać z urlopu wypoczynkowego w wymiarze, jaki mu pozostał, tj. 10 dni. J. B. (1) stwierdził stanowczo, iż nie może udzielić mu urlopu, gdyż do wykonania jest pilna praca, polegająca na sprawdzeniu wykonania wymiany izolatorów odciągowych na liniach K.-O. i K.-R.. Powód rozpoczął wykonywanie zleconych mu zadań w dniu 21 października, a zakończył dnia 25 października 2013 roku. Tego też dnia poinformował J. B. (2) o ukończonej pracy oraz o fakcie wystąpienia pewnych usterek. Wskazał, iż konieczne jest sprawdzenie tych usterek komisyjnie. Swoje uwagi umieścił w pisemnej notce, przekazanej następnie bezpośrednio przełożonemu. Poinformował przełożonego, że od poniedziałku chce udać się na urlop. Kierownik posterunku nie zajął stanowiska w sprawie urlopu i zlecił powodowi sporządzenie protokołu odbioru. Ten odmówił, a jako przyczynę wskazał brak możliwości sporządzenia go jednoosobowo oraz konieczność uprzedniego sprawdzenia wymienionych przez niego usterek przez powołaną do tego komisję. Następnie powód sporządził wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego od dnia 28 października 2013 roku.

Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym u pozwanego urlopu wypoczynkowego pracownikowi na jego pisemny wniosek, udziela pracodawca lub upoważniona przez niego osoba (bezpośredni przełożony pracownika). Urlop wypoczynkowy udzielony jest pracownikowi zgodnie z planem urlopów (kopia regulaminu – k.65-70v).

Dnia 28 października powód pojawił się w pracy. Po wysłaniu pracownika „w teren”, rozmawiał telefonicznie z J. B. (1). W trakcie rozmowy kierownik posterunku ponownie domagał się sporządzenia przez powoda protokołu wykonanej pracy. Ten po raz kolejny odmówił. Następnie na biurku J. B. (1), powód pozostawił wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego od dnia 28 października na okres 10 dni.

Dnia 29 października powód nie stawiał się do pracy. Kierownik posterunku skontaktował się telefonicznie z dyrektorem rejonu energetycznego w S. M. B. (1), któremu podlega posterunek w Ł.. Powiadomił, iż powód złożył wniosek o udzielenie urlopu, którego mu nie udzielił. Poinformował, że powód nie stawiał się do pracy. Do dnia 31 października J. B. (1) nie uczynił adnotacji na wniosku powoda. Adnotację tę uczynił dopiero po ponagleniu pracownicy M. C. (1), która do końca każdego miesiąca sporządza zestawienie godzin pracy i nieobecności poszczególnych pracowników. Również tego dnia około godziny 14.00 dyrektor M. B. (2) nakazała wstawić powodowi w liście obecności nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy. Ponadto kierownikowi posterunku nakazała sporządzenie odpowiedniej notatki służbowej.

Dnia 30 października 2013 roku protokół odbioru wymiany izolatorów sporządził S. J. (1) i M. C. (2). Protokół ten został sporządzony na podstawie materiałów zebranych przez powoda, które ten pozostawił na biurku kierownika posterunku.

Dnia 31 października 2013 roku, w rozmowie telefonicznej ze S. J. (1), powód dowiedział się, że w liście obecności ma wstawione nieobecności nieusprawiedliwione. Po otrzymaniu tej informacji wysłał pocztą do pracodawcy pisemne wyjaśnienie w tej sprawie, w którym wskazał, iż wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego złożył w dniu 28 października 2013 roku (a.o.,cz.B, k.97).

Tego samego dnia kierownik posterunku sporządził notatkę służbową, w której wskazał, że powód nie otrzymał urlopu wypoczynkowego we wskazanych przez niego dniach i z tego względu nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy w dniach od 28 do 31 października 2013 roku (a.o.,cz.B, k.92). Notatkę tą przesłał dyrektorowi rejonu energetycznego w S. – M. B. (2).

Pismem doręczonym powodowi dnia 26 listopada 2013 roku, pozwana rozwiązała z nim stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. niestawienia się w pracy od dnia 28 października 2013 roku do 31 października 2013 roku.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie zeznań powoda A. M. (k.36v-38, 140v-141v), przesłuchanego w trybie art.299 k.p.c., częściowych zeznań świadka J. B. (1) (k.93-94v), zeznań świadków: S. J. (1) (k.94v-95v), M. B. (2) (k.95v), G. B. (k.96), L. C. (k.96-96v), A. K. (k.96v), R. Ś. (k.96v-97), A. C. (k.97), M. C. (1) (k.123v-124v); dokumentów zebranych w sprawie, których wiarygodność nie była kwestionowana oraz zawartych w aktach osobowych powoda.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka J. B. (1) w zakresie odbierania dokumentów z domu pozwanego przez innych pracowników, co miało utrudnić sporządzenie końcowego protokołu. Zeznania te są odosobnione i nie znajdują potwierdzenia w zeznaniach zarówno powoda jak i pozostałych świadków. Ponadto jako wiarygodne Sąd uznał zeznania tego świadka, w części dotyczącej adnotacji odmownej na wniosku powoda. Zgodnie ze stanowiskiem tego świadka, adnotację taką uczynił już dnia 28 października. Z kolei z wiarygodnych zeznań świadka M. C. (1) wynika, iż nastąpiło to dopiero 31 października i to po kilku ponagleniach z jej strony.

Sąd Rejonowy zważył, iż powództwo jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z treścią art. 52§1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z utrwalonego w orzecznictwie poglądu wynika, że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, jako nadzwyczajny sposób rozwiązywania stosunku pracy, powinno 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku, I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz.269). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz.746).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż powód przed udaniem się na urlop wypoczynkowy nie uzyskał zgody swojego przełożonego na skorzystanie z tego prawa. A. M. nie udowodnił, iż w pozwanej spółce samo złożenie wniosku o udzielenie urlopu było równoznaczne z wyrażeniem zgody. W tych okolicznościach uznać należy, iż udanie się na urlop pomimo braku zgody pracodawcy, stanowi naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż w istocie jest to nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 99/98, OSNAPiUS 1999/10, poz.331). Ocena prawidłowości postępowania pozwanej zależy od uznania, czy naruszenie tych obowiązków przez powoda, miało charakter ciężki. W ocenie Sądu nie można przyjąć, aby powód naruszył te obowiązki w stopniu ciężkim.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 12 sierpnia 2004 roku (III PK 32/04, Wspólnota 2004/18/57) Sąd Najwyższy stwierdził, że przy ocenie, czy w danej sytuacji naruszenie to miało charakter ciężki, należy uwzględnić okoliczności konkretnego przypadku. Oceniając zachowanie powoda należy zważyć, iż zgodnie z poleceniem swojego przełożonego, w okresie od 21 do 25 października przystąpił do wykonania pilnej pracy, rezygnując z ubiegania się o prawo do urlopu. Pracę tę, wykonywaną w trudnych warunkach, zakończył sporządzając stosowną dokumentację. Warto podkreślić, iż dokumentacja ta została wykorzystana następnie przez innych pracowników, którzy sporządzili protokół odbioru.

Zgodnie z ramową instrukcją przeprowadzania odbiorów obiektów budowlanych związanych z dystrybucją energii elektrycznej oraz przyjmowania ich do eksploatacji, która obowiązuje w pozwanej spółce, do odbioru obiektów budowlanych nowo wybudowanych, po remoncie i przebudowie jak również po pracach eksploatacyjnych wykonywanych przez obcych wykonawców, właściwy dyrektor/kierownik komórki zarządzającej majątkiem sieciowym oddziału, powołuje komisję odbioru, która powinna składać się, co najmniej z dwóch osób, posiadających odpowiednie przygotowanie i doświadczenie zawodowe (instrukcja odbioru – k.41-58v). Zatem odmowa sporządzenia tego protokołu przez powoda, nie była efektem uchylenia się od pracy lecz miała uzasadnienie prawne.

Swoim zachowaniem powód nie naraził pracodawcę na szkodę, gdyż pomimo jego nieobecności, obiekt został oddany do użytku w terminie, zaś protokół odbioru został sporządzony przez wykwalifikowane w tym zakresie osoby. Skoro pracodawca, oprócz powoda, dysponował w składzie załogi innymi osobami uprawnionymi do przeprowadzenia kontroli odbioru obiektu, nie można mówić o narażaniu go na stratę spowodowaną nieobecnością powoda w pracy we wskazanych dniach. Dodać należy, że sporządzenie tego protokołu przez dwóch innych pracowników w dniu 31 października, nie spowodowało żadnych negatywnych konsekwencji dla spółki.

Nie bez znaczenia jest to, iż powód chciał wykorzystać należny mu urlop w wymiarze 10 dni, jeszcze w roku 2013, aby otrzymać dofinansowanie z funduszu świadczeń socjalnych, zwanego przez pracowników „wczasami pod gruszą”. Ponadto urlop ten był potrzebny powodowi także z przyczyn rodzinnych.

Trudności powoda w „dogadaniu się” z J. B. (1), mogły wynikać z faktu, iż ten był jego nowym przełożonym od nieco ponad miesiąca. Z poprzednim przełożonym powód nie miał żadnych trudności w komunikowaniu się, jak również z ustalaniem terminów korzystania z urlopów. Podkreślenia wymaga, iż pierwszego dnia urlopu powód dobrowolnie zgłosił się do pracy, wykonując najważniejsze zadania związane z „wysłaniem” ludzi w teren, a więc zaplanowaniem pracy podległych mu pracowników na ten dzień. Jak wynika z zeznań S. J. (1) od 29 października dozór, mimo nieobecności powoda, funkcjonował normalnie. Polecenia z zakresu nadzoru, oprócz powoda i S. J. (1) mieli prawo wydawać również kierownik i pracownik o nazwisku O..

Podkreślenia wymaga, że kierownik dopiero 4 dnia nieobecności powoda, po konsultacji z dyrektorem rejonu, zdecydował o uczynieniu adnotacji o odmowie udzielenia urlopu wypoczynkowego. Również tego dnia M. B. (2) zdecydowała, aby na liście obecności wpisać powodowi nieobecność nieusprawiedliwioną. Jest oczywiste, że gdyby odmowa udzielenia powodowi prawa do urlopu wynikała, z ważnych przyczyn, wskazane wyżej decyzje powinny zapaść pierwszego dnia nieobecności powoda. Skoro zwlekano z oceną tej sytuacji prawie 4 dni, to należy przyjąć, iż takich przyczyn nie było.

Strona pozwana nie wskazała z jakich to ważnych przyczyn odmówiła powodowi prawa do urlopu. Na pewno za taką przyczynę nie może być uznana okoliczność, iż w planie urlopu powód nie przewidział urlopu na październik 2013 roku.

W cytowanym już wyroku z dnia 12 sierpnia 2014 roku Sąd Najwyższy stwierdził, że skoro stosunek pracy jest oparty na zasadzie równości stron, to pracodawca nie może bez naprawdę ważnej przyczyny odmówić pracownikom udzielenia urlopu wypoczynkowego w terminach przewidzianych w Kodeksie pracy. Stanowisko to znalazło się także w uzasadnieniu wcześniejszego wyroku, tj. z dnia 6 sierpnia 1976 roku (I PR 135/76, OSNCP 1977/2/40), gdzie wyjaśniono, że jeżeli po stronie pracodawcy takie szczególne przyczyny nie istnieją, to tego typu zachowanie pracownika może być ocenione jako niestanowiące ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na ocenę zachowania powoda wpływ miała także długość jego stażu pracy. Gdyby nie doszło do rozwiązania umowy o pracę, w lipcu 2014 roku powód nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. Ponadto A. M., w dniu 17 września 2013 roku ukończył 63 lata, zatem pozostawał w okresie ochronnym, przewidzianym w art. 39k.p. Nie można wykluczyć, iż te dwie okoliczności miały wpływ na wybór przez spółkę takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę.

Mając to na uwadze, uznać należy, iż w przedstawionych okolicznościach, naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na udaniu się na urlop wypoczynkowy, bez uzyskania zgody przełożonego, nie stanowiło naruszenia tych obowiązków w stopniu ciężkim. Z tego względu należało przywrócić powoda do pracy na warunkach obowiązujących do dnia 26 listopada 2013 roku.

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy Sąd zasądził na podstawie art.47 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej niż jednak za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli

umowę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p. albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy.

Powód, jak już wspomniano pozostawał w okresie ochronnym na mocy art. 39k.p., czego strona pozwana nie kwestionowała. Ponieważ od 2 listopada 2013 roku do 2 maja 2014 roku powód pobierał zasiłek chorobowy z tytułu niezdolności do pracy, to za ten okres wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy mu nie przysługuje. W tej sytuacji Sąd zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy od dnia 3 maja 2014 roku do dnia zamknięcia rozprawy tj. 12 listopada 2014 roku. Wysokość wynagrodzenia Sąd ustalił na podstawie zaświadczenia o wynagrodzeniu powoda (k.30), którego prawidłowość nie była kwestionowana. Zasądzona kwota wynagrodzenia w wysokości 39.749,60zł została obliczona jako iloczyn wynagrodzenia miesięcznego powoda w wysokości 6.276,24 złotych i 5 pełnych miesięcy pozostawania bez pracy, tj. czerwiec, lipiec, sierpień, wrzesień, październik (5 x 6.276,24 zł= 31.381,20zł) oraz wynagrodzenia za 28 dni maja, w wysokości 5.857,88 zł (6.276,24 : 30 x 28) i 12 dni listopada w wysokości 2.510,52 zł (6.276,24 : 30 x 12).

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia art. 98§1 k.p.c., §6 pkt.5 oraz §11 ust.1 pkt.1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. nr 163, poz.1349 z późn.zm).

Na podstawie art.113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U.z 2010r., nr 90, poz.594, ze zmianami), Sąd obciążył pozwaną opłatą od pozwu w kwocie 2.400zł (w.p.s. 48.000zł x 5%) od uiszczenia, której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów procesu, jako pochodzący od strony przegrywającej sprawę został oddalony (art.98§1 k.p.c. – a contrario). Z tych względów na podstawie powołanych przepisów oraz art.56§1 k.p. orzeczono jak w sentencji wyroku.

Apelację od wyroku złożyła strona pozwana zaskarżając wyrok w całości zarzucając skarżonemu wyrokowi:

I. Naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy:

1. Art. 233§1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, a mianowicie:

a) dowolną, a nie swobodną ocenę zeznań świadka J. B. (1) i częściowemu odmówienia im wiary oraz zeznań świadków M. B. (2) i M. C. (1) w odniesieniu do daty poczynienia adnotacji odmownej na wniosku urlopowym powoda – co doprowadziło do błędnego ustalenia, że kierownik posterunku nie zajął stanowiska w sprawie urlopu powoda w dniu 28.10.2013 roku, a adnotacji o odmowie udzielenia urlopu dokonał dopiero po 4 dniach nieobecności powoda w pracy,

b) obdarzenie wiarą w całości zeznań powoda w charakterze strony, podczas gdy są one sprzeczne z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, w szczególności z zeznaniami J. B. (1), S. J. (1), jak również z pisemnym wyjaśnieniem powoda z dnia 31.10.2013 roku oraz notatką służbową z dnia 31.10.2013 roku,

c) błędną ocenę materiału zgromadzonego w sprawie i ustalenie, że samowolne udanie się powoda na urlop – nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, mimo że pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonego, przestrzegać w pracy porządku i dyscypliny oraz obowiązującego w zakładzie pracy regulaminu, z którego treści wprost wynika, iż urlop wypoczynkowy udzielany jest przez pracodawcę na pisemny wniosek pracownika, zgodnie z planem urlopów – co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia prawa materialnego tj. art. 52§1 pkt.1 k.p.

2. Art. 233§1 k.p.c. w zw. z art.227 k.p.c. poprzez pominięcie przez Sąd I-ej instancji istotnych dla ustalenia stopnia zawinienia pracownika okoliczności wynikających ze zgromadzonego materiału dowodowego, to jest, że powód:

- zajmował odpowiedzialne nadzorcze stanowisko w rejonie energetycznym i jego nieobecność stanowiła zagrożenie dla prawidłowego działania Posterunku Energetycznego Ł.,

- wiedział o odmowie udzielenia urlopu przez przełożonego;

- nieusprawiedliwiona nieobecność w dniu 28-31.10.2013 roku nie była sytuacją jednostkową, gdyż pracodawca już wcześniej miał zastrzeżenia, co do pracy powoda, a w marcu 2013 roku powód otrzymał karę upomnienia za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 04.02.2013 roku.

II. Naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a) art.52§1 k.p. w zw. z art. 163§1 k.p. poprzez błędną jego wkładanie i uznanie, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem, podczas gdy naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie nie stawienia się do pracy od dnia 28.10.2013 roku do dnia 31.10.2013 roku, udanie się w dniu 28.10.2013 roku na urlop wypoczynkowy bez zgody przełożonego, nie wykonanie polecenia służbowego miały charakter naruszenia ciężkiego, a więc mogły stanowić podstawę do rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie art.52§1 pkt.1 k.p.,

b) art.100§1 i 2 pkt.1,2 i 6 k.p. przez błędne ustalenie, że powód zatrudniony na stanowisku mistrz poprzez zachowanie, o którym mowa wyżej – nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, mimo że powinien stosować się do poleceń przełożonego, przestrzegać w pracy porządku i dyscypliny oraz obowiązującego w zakładzie pracy regulaminu pracy, dbać o interesy pracodawcy.

Podnosząc powyższe zarzuty skarżąca wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według kosztu przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Powód pismami procesowymi z dnia 19 maja 2015 roku i 29 lipca 2015 roku rozszerzył powództwo w przedmiocie zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za dalszy okres, a więc od 13 listopada 2014 roku do 29 lipca 2015 roku w łącznej kwocie 54.184,87 zł (39.540,11zł + 14.644,56zł).

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem nieuzasadnione są zarzuty w niej podniesione.

Sąd Okręgowy podzielił w całości zakładane ustalenia faktyczne jak i ocenę procesową dokonaną przez Sąd I instancji w uzasadnieniu skarżonego wyroku, dlatego nie zachodzi potrzeba jej szczegółowego powtarzania (wyrok SN z dnia 20.01.2000r. I CKN 356/98 LEX nr 50863 i z dnia 17.07.2009r. IV CSK 110/09, LEX nr 518138).

Zarzuty apelacji nie są uzasadnione. Na wstępie należy wskazać, że Sąd Rejonowy ustalił, że powód przed udaniem się na urlop wypoczynkowy nie uzyskał zgody swojego przełożonego na korzystanie z tego prawa oraz uznał, iż udanie się na urlop pomimo braku zgody pracodawcy stanowi naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż w istocie jest to nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy.

Rozważania Sądu I instancji sprowadzają się zatem do oceny, na podstawie zebranego w sprawie materiału, czy naruszenie obowiązków przez powoda miało charakter ciężki. Dla dokonania oceny istotne znaczenie miały przede wszystkim takie okoliczności jak powstanie negatywnych skutków dla pracodawcy w wyniku nieobecności powoda, waga przyczyn dla których urlop nie został udzielony.

Mniej istotną okolicznością było, czy kierownik J. B. (1) na wniosku urlopowym poczynił adnotację niezwłocznie, czy też po czterech dniach, skoro przed pójściem na urlop powód takiej zgody nie uzyskał. Jedynie na marginesie wskazać należy, że na wniosku urlopowym przy adnotacji „nie udzielono” nie ma daty podjęcia decyzji, a w liście płac nieobecność powoda nieusprawiedliwiona wpisana została po 4 dniach. Nie jest trafne twierdzenie apelacji,

że samowolne odejście powoda na urlop spowodowało dezorganizację pracy w pozwanej Spółce. Jak prawidłowo ustalił Sąd I instancji powód na polecenie przełożonego dokonał w dniach 21 do 25 października 2013 roku przeglądu wykonywanych prac z czego sporządził stosowną dokumentację, która posłużyła do sporządzenia protokołu odbioru.

W tym miejscu należy wskazać, że czynności, które powód wykonywał w dniach od 21 do 25.10.2013 roku powinny być wykonywane komisyjnie, a nie jednoosobowo, skoro było to sprawdzanie przed odbiorowe. Również protokół odbioru prac powinien być dokonany komisyjnie. Wynika to jednoznacznie z treści instrukcji przeprowadzania odbiorów w (...) (k.41 i nast.), na którą powołuje się apelująca. Kierownik J. B. (1) takiej komisji nie powołał, polecił powodowi sporządzenie przeglądu jednoosobowego. Powód wykonał polecenie. Nie sporządził protokołu odbioru, ponieważ taki protokół powinien być sporządzony komisyjnie. Ponadto stwierdził usterki, co do których wskazał w notatkach, że powinny zostać usunięte. Zgodnie z zawartą umową na wykonywanie robót powód był koordynatorem realizacji umowy, natomiast w zakresie pełnienia nadzoru inwestorskiego taką osobą z ramienia pozwanej spółki był S. C. (1) (umowa k.110v). Jako osoba nadzorująca budowę niewątpliwie S. C. był zorientowany w sprawach dotyczących tej budowy, dlatego też twierdzenie apelacji, że pracownicy „musieli zapoznawać się od nowa z zakresem robót”, nie polega na prawdzie. Zwrócić należy uwagę, że odbiór robót z inwestycji, której dotyczy sprawa został dokonany ze strony pozwanej jednak komisyjnie i jednym z jej członków był S. C.. W tym miejscu należałoby zadać pytanie, czy wydawanie przez kierownika posterunku energetycznego polecenia jednoosobowego dokonywania odbioru wynikało z niewiedzy czy celowego naruszenia prawa. Słusznie zatem Sąd Rejonowy ustalił, że odmowa powoda sporządzenia protokołu odbioru miała uzasadnienie prawne.

Wyolbrzymione jest też twierdzenie apelacji, że nieobecność powoda w dniu 28.10.2013 roku spowodowała, że „urządzenia elektroenergetyczne pozostały bez prawidłowego nadzoru” i „samowolne opuszczenie stanowiska pracy mogło w takiej sytuacji doprowadzić do wielu nieprzewidzianych, niebezpiecznych sytuacji”. Prąd płynie przez całą dobę, powód pracował jedynie 8 godzin dziennie. Gdyby nieobecność powoda była tak nieodzowna, to nigdy nie mógłby opuścić swojego stanowiska pracy. Jak ustalił to Sąd I instancji, polecenia z zakresu nadzoru oprócz powoda i S. J. (1) mieli prawo wykonywać kierownik i pracownik o nazwisku O.. Tak więc w dniu 29 października 2013 roku nadzór funkcjonował normalnie mimo nieobecności powoda i S. J. (1). Ubocznie jedynie należy podnieść, że skoro powód kontrolując wykonanie robót w terenie stwierdził, że konieczne jest wykonanie poprawek (4 dni pracy w terenie) to jego praca była niepotrzebna ponieważ komisja odbiorowa sporządziła protokół odbioru bez poprawek (komisyjnie). Wątpliwe są zeznania świadka S. J. (k.94v), że „usterki stwierdzone przez powoda dotyczyły odcinka nie ujętego w specyfikacji”, podczas gdy odbiór robót obejmował prace wykonane na podstawie umowy zawartej 28.05.2013 roku nr 374 (k.109 i nast.), w której zakończenie robót zostało umówione w terminie do 15.10.2013 roku (§6 umowy). Odbioru tych robót domagał się od powoda kierownik posterunku energetycznego J. B. i od sporządzenia protokołu odbioru przez powoda uzależniał udzielenie powodowi urlopu.

Nie są zasadne zatem zarzuty apelacji naruszenia przepisów prawa materialnego art. 52§1 k.p. poprzez błędną jego wykładnię polegającą na uznaniu, że nie stawienie się do pracy przez powoda miało charakter ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Sąd I instancji wbrew zarzutom apelacji nie pominął okoliczności, że powód wiedział o odmowie udzielenia urlopu przez przełożonego, ponieważ taki fakt nie miał miejsca, zgodnie z prawidłowymi ustaleniami Sądu. Powód w trakcie rozmowy z przełożonym nie uzyskał ani odpowiedzi pozytywnej, ani negatywnej i uważał, że przedstawiając sytuację w ten sposób, iż jednoosobowo nie można sporządzić protokołu odbioru oraz, że stwierdził konieczność wykonania poprawek, przekonał go i uzyskał zgodę na urlop. Dlatego złożył wniosek urlopowy i zaniechał sprawdzania czy urlop został mu udzielony.

Całokształt okoliczności sprawy wskazuje, iż gdyby powód wykonał polecenie przełożonego (sporządził) jednoosobowo protokół odbioru prac bez stwierdzenia konieczności wykonania poprawek, które było niezgodne z przepisami obowiązującymi w pozwanej Spółce, to uzyskałby zgodę na urlop. Odmowa wykonania polecenia była uzasadniona.

Powód w dacie rozwiązania umowy o pracę był w okresie chronionym na podstawie art.39 k.p.. Przepracował w jednym miejscu zatrudnienia prawie 40 lat. Praca, którą wykonywał była zarówno odpowiedzialna jak i odbywała się często w trudnych warunkach, w tym również w terenie.

Pracownik ma prawo do urlopu i zgodnie z art.162 k.p. co najmniej jedna część wypoczynku pracownika powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych .

Powód do 28 października 2013 roku nie wykorzystał 10 dni urlopu, który przysługiwał mu za rok 2013. Odmowa udzielenia urlopu może wynikać jedynie z ważnych powodów wynikających z potrzeb pracodawcy. Odsyłanie pracownika i odmawianie prawa do urlopu bez rzeczywiste ważnych ku temu powodów narusza przepisy kodeksy pracy art.152§1 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego nie istniały rzeczywiste istotne przyczyny aby odmówić powodowi prawa do urlopu we wskazanym przez niego terminie. Za szczególnie naganne należało uznać uzależnienie udzielenia urlopu od dokonania czynności sprzecznych z obowiązującymi przepisami.

Reasumując Sąd I instancji nie naruszył ani przepisów prawa materialnego, ani procesowego, a wydany wyrok odpowiada prawu.

Uwzględniając zgłoszone wnioski rozszerzające powództwo o zasądzenie wynagrodzenia za dalszy okres pozostawania bez pracy, Sąd Okręgowy zasądził z tego tytułu kwotę 54.184,87zł za okres od 13 listopada 2014 roku do 29 lipca 2015 roku – płatne po podjęciu zatrudnienia (art.383 k.p.c.)

Z tych wszystkich względów i na mocy art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia art. 98 k.p.c., §6 pkt.5 w zw. z §11 ust.1 pkt. 2 i §12 pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. nr 163, poz.1349 z późn.zm).

Na podstawie art.113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U.z 2010r., nr 90, poz.594, ze zmianami), Sąd obciążył pozwaną opłatą od rozszerzonego powództwa w kwocie 2709,25zł (54.184,87zł x 5%) od uiszczenia, której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów procesu, jako pochodzący od strony przegrywającej sprawę został oddalony (art.98§1 k.p.c. – a contrario). Z tych względów na podstawie powołanych przepisów oraz art.56§1 k.p. orzeczono jak w sentencji wyroku.