

Sygn. akt VI P 646/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2016 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska – Kasa

Ławnicy: Elżbieta Rymut

Jolanta Sobczak

Protokolant: Paulina Sobota

po rozpoznaniu w dniu 31 maja 2016 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. P.

przeciwko J. G.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

I. Zasądza od pozwanego J. G. na rzecz powoda K. P. kwotę 640 zł. (sześćset czterdzieści złotych) tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi za okres od dnia 13 listopada 2014 roku do dnia zapłaty.

II. Oddala powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

III. Nakazuje pobrać od pozwanego J. G. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie -kwotę 32 zł. (trzydzieści dwa złote) tytułem kosztów sądowych.

IV. Zasądza od pozwanego J. G. na rzecz powoda K. P. kwotę 15 zł. (piętnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

V. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 640 zł. (sześćset czterdzieści złotych).

Elżbieta Rymut SSR Joanna Napiórkowska – Kasa Jolanta Sobczak

Sygn. akt VI P 646/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 listopada 2014 roku (data na kopercie) powód K. P. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego J. G. kwoty 9.300,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwoty 3.866,85 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 2 września 2013 roku. Podał on, że od dnia 20 stycznia 2014 roku był chory i z tego powodu przebywał na zwolnieniu lekarskim. Początkowo otrzymywał zasiłek chorobowy, a następnie świadczenie rehabilitacyjne. Oświadczeniem z dnia 28 października 2014 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy, co według powoda jest niezgodne z prawem. Powód argumentował, że dnia 20 października 2014 roku był na badaniu w ZUS, po którym uznano go za osobę spełniającą warunki do przyznania dalszego świadczenia rehabilitacyjnego. Nie powiadomił o swej dalszej nieobecności związanej z niezdolnością do pracy samego pracodawcy, jednak sądził, że ten obowiązek za niego wykona ZUS, który poinformuje pracodawcę o przyczynie nieobecności powoda. Jednocześnie powód wskazał, że pozwany wiedział o długotrwałej chorobie powoda. Ponadto dodał, że nie wykorzystał on przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, za który nie otrzymał od pozwanego ekwiwalentu. Powód zaprzeczył, jakoby wykorzystał w 2014 roku 22 dni urlopu, gdyż w tym roku był niezdolny do pracy i przebywał na zwolnieniach lekarskich, a nie na urlopie.

Na rozprawie w dniu 23 czerwca 2015 roku pełnomocnik powoda sprecyzował powództwo wnosząc o zasądzenie odszkodowania w kwocie 9.300,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kwoty 2.161,05 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a także o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego z uwzględnieniem pierwotnej kwoty żądanej w pozwie tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Z kolei na rozprawie w dniu 8 marca 2016 roku pełnomocnik powoda ostatecznie sprecyzował swe roszczenie w zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wnosząc o zasądzenie tym tytułem na rzecz powoda od pozwanego kwoty 640,00 zł.

(pozew – k. 1 – 3, protokół rozprawy z dnia 23.06.2015r. – od 00:19:43 do 00:23:53, protokół rozprawy z dnia 08.03.2016r. – od 00:04:46 do 00:08:17)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany wskazał, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia była jego nieusprawiedliwiona absencja w pracy przez 8 dni, powód nie poinformował pracodawcy o fakcie dalszej choroby i przyznania mu świadczenia rehabilitacyjnego. Według pozwanego zachowanie powoda cechowało się co najmniej rażącym niedbalstwem. Odnośnie kwestii dotyczącej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop pozwany wskazał, że ekwiwalent ten został powodowi wypłacony przelewem z dnia 24 listopada 2014 roku, a ponadto pozwany był cały czas w kontakcie z powodem odnośnie kwoty oraz sposobu wypłacenia owego ekwiwalentu.

Na rozprawie w dniu 8 marca 2016 roku strona pozwana uznała powództwo w zakresie roszczenia o zapłatę kwoty 640,00 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

(odpowieź na pozew – k. 19 – 22, protokół rozprawy z dnia 08.03.2016r. – od 00:16:06 do 00:16:52)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. P. był zatrudniony u pozwanego J. G., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w W., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 2 września 2013 roku. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 3.100,00 zł brutto.

(dowód: wydruk z CEIDG – k. 4, umowa o pracę – k. 27, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 30)

Oświadczeniem z dnia 28 października 2014 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu wskazał na niestawienie się przez powoda do pracy od dnia 20 października 2014 roku, co zostało przez pracodawcę potraktowane jako porzucenie pracy. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało wysłane powodowi dnia 28 października 2014 roku, zaś skutecznie doręczone dnia 30 października 2014 roku.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 29, zeznania świadka A. B. – protokół rozprawy z dnia 08.03.2016r. od 00:19:05 do 00:36:00)

Powód od dnia 20 stycznia 2014 roku był niezdolny do pracy z powodu choroby. Z tego tytułu został mu przyznany zasiłek chorobowy w okresie od dnia 20 stycznia 2014 roku do dnia 20 lipca 2014 roku. Następnie powodowi zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne za okres od dnia 21 lipca 2014 roku do dnia 18 października 2014 roku.

Powód dnia 20 października 2014 roku w związku z zakończeniem poprzedniego okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego był badany przez lekarza orzecznika ZUS na okoliczność spełniania przez niego przesłanek do przyznania mu świadczenia rehabilitacyjnego na dalszy okres. W orzeczeniu lekarza orzecznika ZUS z dnia 20.10.2014r. powód został uznany za niezdolnego do pracy, jednocześnie lekarz wskazał, iż rokuje on odzyskanie zdolności do pracy, stąd też istnieją okoliczności uzasadniające przyznanie mu świadczenia rehabilitacyjnego na dalszy okres. Na podstawie tego badania ZUS wydał decyzję z dnia (...)roku, znak: (...), w której przyznał powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 19.10.2014r. do dnia 16.01.2015r. w wysokości 75% podstawy wymiaru.

(dowód: akta rentowe - k. 122, decyzja ZUS z dnia 25.07.2014r. – k. 52 – 53, orzeczenie lekarza orzecznika ZUS z dnia 20.10.2014r. – k. 6 – 7, decyzja ZUS z dnia 06.11.2014r. – k. 42 - 43)

Powód nie powiadomił pracodawcy po dniu 18 października 2014 roku, że złożył wniosek o dalsze przyznanie mu świadczenia rehabilitacyjnego. Po raz pierwszy powód skontaktował się z pracodawcą telefonicznie dopiero po otrzymaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód – jak twierdzi - był przekonany, że to ZUS prześle do pracodawcy informację o przyznaniu mu świadczenia rehabilitacyjnego. Jednocześnie ZUS nadesłał do pracodawcy w listopadzie pismo (datowane na 6 listopada 2014 roku), w którym informował o przyznaniu powodowi świadczenia rehabilitacyjnego na okres od dnia 19 października 2014 roku do dnia 16 stycznia 2015 roku.

(dowód: zeznania świadka A. B. – protokół rozprawy z dnia 08.03.2016r. od 00:19:05 do 00:36:00, zeznania powoda K. P. - protokół rozprawy z dnia 08.03.2016r. od 00:40:54 do 00:58:11, pismo ZUS z dnia 06.11.2014r. – k. 41)

Przelewem z dnia 24 listopada 2014 roku pozwany wypłacił powodowi kwotę 1.705,80 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Pozwany nie wypłacił powodowi jednak ekwiwalentu za 6 dni urlopu, który powinien zostać wypłacony w kwocie 640,00 zł.

(bezsporne, a nadto dowód: potwierdzenie przelewu – k. 23)

Powodowi zostało najpierw wystawione świadectwo pracy, w którym jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika na podst. art. 52 § 1 KP. Po odebraniu tego świadectwa powód zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie. Pozwany podjął decyzję o zmianie wskazania podstawy prawnej ustania stosunku pracy poprzez wpisanie, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę bez winy pracownika (art. 53 § 1 pkt 1a KP). Pozwany dokonał takiej zmiany, ponieważ nie chciał sprawiać powodowi problemów przy szukaniu przez niego następnej pracy. Jednocześnie nigdy nie zostało przez pozwanego cofnięte oświadczenie pracodawcy z dnia 28 października 2014 roku w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

(dowód: świadectwo pracy z dnia 28.10.2014r. – k. 11, świadectwo pracy z dnia 30.10.2014r. – k. 28, zeznania pozwanego J. G. – protokół rozprawy z dnia 08.03.2016r. od 00:58:11 do 01:07:33 oraz protokół rozprawy z dnia 31.05.2016r. od 00:11:39 do 00:16:47, zeznania powoda K. P. - protokół rozprawy z dnia 31.05.2016r. od 00:02:30 do 00:11:39)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej wskazanych dowodów z: wydruku z CEIDG (k. 4), umowy o pracę (k. 27), zaświadczenia o wynagrodzeniu (k. 30), rozwiązania umowy o pracę (k. 29), potwierdzenia przelewu (k.

23), świadectwa pracy z dnia 28.10.2014r. (k. 11), świadectwa pracy z dnia 30.10.2014r. (k. 28) oraz pisma z ZUS-u z dnia 06.11.2014r. (k. 41). Sąd oparł się również na dokumentach zawartych w aktach rentowych (k. 122).

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka A. B., znajdują one bowiem potwierdzenie również w zeznaniach samego powoda K. P., którzy przyznał, że nie zawiadamiał pracodawcy o złożeniu wniosku o dalsze przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego. Sąd uznał wobec tego również za wiarygodne zeznania powoda, korespondujące z zeznaniami świadka A. B. w zakresie informowania przez powoda o przyczynach jego nieobecności od dnia 20 października 2014 roku. Sąd nie dał jednak wiary zeznaniom powoda co do faktu, iż decyzja przyznająca mu dalsze świadczenie rehabilitacyjne została wystawiona jeszcze w październiku 2014 roku, ponieważ z akt rentowych, a także z dowodu w postaci decyzji złożonej do akt sprawy przez strony wynika, że decyzja ZUS została wydana dnia 6 listopada 2014 roku. Sąd uznał również za wiarygodne w całości zeznania pozwanego J. G., znajdują one bowiem potwierdzenie w zeznaniach zarówno powoda jak i świadka A. B..

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie były dwa roszczenia powoda, pierwsze dotyczące odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz drugie dotyczące wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W pierwszej kolejności Sąd zajmie się roszczeniem odszkodowawczym. Przede wszystkim należy zauważyć, że stosunek pracy pomiędzy stronami ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. To oznacza, iż podstawą materialnoprawną dla roszczenia powoda jest regulacja zawarta w art. 56 § 1 KP, zgodnie z którym 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. Przepisy dotyczące możliwości rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika są zawarte w art. 52 KP. W oświadczeniu pracodawcy wręczonym powodowi wskazano na zachowanie powoda polegające na jego nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy przez 8 dni, co miało stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 KP to właśnie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika może stanowić podstawę dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. To unormowanie było niewątpliwie podstawą rozwiązania umowy o pracę w niniejszej sprawie. Wobec powyższego, aby prawidłowo rozstrzygnąć kwestię zasadności roszczenia powoda należy rozważyć, czy przyczyna wskazana w treści oświadczenia pracodawcy z dnia 28 października 2014 roku rzeczywiście wypełniała znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, które umożliwia rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy.

Na wstępie należy zauważyć, że zgodnie z utrwalonym poglądem wyrażonym w orzecznictwie, który niewątpliwie zasługuje na aprobatę, „ocena, czy naruszenie obowiązku [przez pracownika] jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytych w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinięcie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo” – wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13.

Odnosnie podstawowych obowiązków pracowniczych należy wskazać, że katalog takich obowiązków pracownika wynika z art. 100 KP. W art. 100 KP ustawodawca wskazał jako podstawowe obowiązki pracownika m. in. przestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy porządku, czy dbanie o dobro zakładu pracy. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest również przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Ponadto poza katalogiem z art. 100 KP należy także umiejscowić jeden z podstawowych obowiązków pracownika jakim jest jego stawienie się do pracy, obecność w pracy. Niewątpliwie nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika powinna być traktowana wobec tego jako naruszenie jego podstawowego obowiązku. Co prawda z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że powód był niezdolny do pracy, zaś choroba powoduje, że nieobecność nią spowodowana nie może

być uznana za nieusprawiedliwioną. Pogląd ten jest jednak trafny jedynie w sytuacji, gdy pracodawca zostanie prawidłowo poinformowany o tej chorobie stanowiącej przyczynę nieobecności, czyli nieobecność ta zostanie przez pracownika usprawiedliwiona. Odnośnie powiadamiania pracodawcy należy wskazać na regulację zawartą w §2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. - Dz. U. z 2014 roku, poz. 1632), zgodnie z którą w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Jednocześnie ustawodawca dalej wskazał, że niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. W niniejszej sprawie pracodawca wiedział, że powodowi zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne do dnia 18 października 2014 roku, jednak powód nie zawiadomił pracodawcy o swej dalszej nieobecności, po dniu 18 października 2014 roku. Pierwszy kontakt powoda z pracodawcą miał miejsce dopiero w listopadzie 2014 roku. Jednocześnie powód nie wskazał, aby miały miejsce specjalne okoliczności, które uniemożliwiłyby mu zawiadomienie pracodawcy od razu po dniu 18 października 2014 roku o przyczynach jego nieobecności, związanych z niezdolnością do pracy i wystąpieniem o przyznanie mu kolejnego świadczenia rehabilitacyjnego. Tym samym należy uznać, że powód nie stawiając się do pracy przy jednoczesnym braku powiadamienia pracodawcy o przyczynach swojej nieobecności dopuścił się naruszenia swojego podstawowego obowiązku pracowniczego. W dalszej więc kolejności należy sprawdzić, czy naruszenie to miało charakter ciężki, a więc czy cechowało się winą umyślną lub rażącym niedbalstwem, a także czy doprowadziło do naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy.

Odnośnie kwestii winy w ocenie Sądu zachowaniu powoda należy przypisać rażące niedbalstwo. Powód tłumaczy się bowiem, że był przekonany, że to ZUS sam zawiadomi pracodawcę o jego nieobecności związanej z pobieraniem świadczenia rehabilitacyjnego. Należy jednak przede wszystkim zauważyć, że ZUS mógł zawiadomić o przyznaniu powodowi świadczenia rehabilitacyjnego jego pracodawcę dopiero po faktycznym wydaniu decyzji w przedmiocie owego świadczenia. Jednocześnie powód był świadomy tego, kiedy kończy mu się dotychczasowy okres pobierania świadczenia, bowiem w związku z zakończeniem tego okresu zgłosił się on do ZUS o przyznanie kolejnego świadczenia. Powód wiedział więc, że z dniem 18 października 2014 roku kończy się dotychczasowy okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Powód równocześnie był świadomy, że na dzień 20 października 2014 roku, a więc na dzień, w którym powinien stawić się w pracy po zakończeniu okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, ma dopiero wyznaczone badanie u lekarza orzecznika ZUS, po którym to badaniu proces podejmowania decyzji przez ZUS w przedmiocie przyznania mu prawa do dalszego świadczenia będzie jeszcze trwał. Powinien więc poinformować pracodawcę, że czeka na decyzję ZUS związaną z jego kolejnym wnioskiem o świadczenie rehabilitacyjne, czego jednak nie zrobił. Nie sposób uznać argumentacji powoda, że był on przekonany, że ZUS sam poinformuje pracodawcę, skoro ZUS musiał wydać decyzję przyznającą świadczenie. Powód winien zdawać sobie sprawę, że ZUS poinformuje pracodawcę dopiero za kilka – kilkanaście dni, kiedy to zostanie wydana decyzja w przedmiocie wniosku powoda. Nie sposób również uznać, aby powód mógł zasadnie oczekiwać, że organ rentowy zawiadomi jego pracodawcę o przyznaniu mu świadczenia rehabilitacyjnego w dniu 20 października 2014 roku – tj. w pierwszym dniu jego nieobecności - podczas, gdy dopiero tego dnia miał on badanie lekarskie. Powód nie mógł zasadnie oczekiwać takiej informacji dla pracodawcy przed wydaniem decyzji przez ZUS, która to decyzja nie mogła być wydana jeszcze tego samego dnia, co przeprowadzone badanie lekarskie. Tym samym nie powiadamiając pracodawcy i czekając na takie powiadomienie ze strony ZUS dopuścił się co najmniej rażącego niedbalstwa. Warto również odnotować, że organ rentowy ostatecznie poinformował pracodawcę o przyznaniu powodowi świadczenia rehabilitacyjnego, jednak miało to miejsce już po wydaniu decyzji w tym przedmiocie, a więc dopiero dnia 6 listopada 2014 roku (pismo ZUS na k.

41 akt sprawy). Do tego czasu zaś pracownik nie poinformował chociażby pracodawcy o tym, iż zgłosił on wniosek o przyznanie mu świadczenia oraz oczekuje na decyzję w tej sprawie.

Odnosnie kwestii naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy, w ocenie Sądu należy uznać, iż zachowanie powoda doprowadziło do zagrożenia interesów pracodawcy. Warto bowiem wskazać, iż nieobecność powoda, która nie została przez niego w żaden sposób usprawiedliwiona, mogła doprowadzić do dezorganizacji pracy u pozwanego. Pozwany pracodawca miał bowiem na uwadze, iż powód powinien wrócić do pracy po dniu 18 października 2014 roku, kiedy to kończył mu się okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Brak obecności pracownika dezorganizuje zaś pracę i rozkład zajęć u pracodawcy, tym bardziej długotrwała nieobecność pracownika, od którego dodatkowo nie ma informacji co do okresu tej nieobecności, tj. czy będzie ona krótkotrwała, czy też dłuższa, wymagająca tym samym zabezpieczenia stałego zastępstwa za danego pracownika. Wobec tego zachowanie pracownika należy uznać za naruszające dyscyplinę pracy oraz jej porządek. Co prawda nie są to wartości materialne, warto jednak zwrócić uwagę na pogląd Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 25 kwietnia 2013 roku, sygn. akt I PK 275/12, wskazał, że „interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy”. Ponadto należy zauważyć, iż taka nieobecność pracownika, co do której brak jest informacji odnośnie czasu jej trwania, prowadząc do dezorganizacji pracy naraża pracodawcę na dodatkowe koszty wynikające z innego podziału obowiązków pomiędzy pozostałych pracowników.

Z powyższego wynika, że zachowanie powoda stanowiło naruszenie jego podstawowego obowiązku pracowniczego, cechowało się ono rażącym niedbalstwem, a także stanowiło zagrożenie interesów pracodawcy. Oznacza to, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, co umożliwiło pracodawcy rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie z art. 52 KP. Tym samym oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem należy uznać za zgodne z przepisami normującymi taki tryb rozwiązywania umów o pracę, zaś roszczenie odszkodowawcze powoda jest niezasadne i podlega oddaleniu.

Należy w tym miejscu wskazać również na linię orzecniczą, zgodnie z którą brak usprawiedliwienia nieobecności pracownika w trybie wynikającym z cytowanego wyżej §2 ust.1 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 roku stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W tym kontekście wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13 w stanie faktycznym, w którym pracownik powiadomił telefonicznie pracodawcę po 5 dniach swej nieobecności o oczekiwaniu na badanie przed komisją lekarską ZUS. Sąd uznał zachowanie pracownika za cechujące się co najmniej rażącym niedbalstwem, wskazując także, że stanowiło ono istotne zagrożenie interesów pracodawcy, ponieważ naruszało dyscyplinę pracy, a nadto tworzyło atmosferę niepewności, co do perspektywy powrotu do pracy. Ponadto w wyroku z dnia 16 czerwca 2004 roku, sygn. akt I PK 639/03, Sąd Najwyższy wskazał, że „pracownik powinien z własnej inicjatywy w sposób wiarygodny i bez nieuzasadnionej zwłoki powiadomić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie trwania swej nieobecności w pracy, a niewywiązanie się z tego obowiązku wskutek winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego”.

Odnosnie drugiego z roszczeń powoda, dotyczącego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy należy wskazać, że zgodnie z art. 171 § 1 KP w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. W toku niniejszej sprawy Sąd ustalił, że powodowi nie został wypłacony należny mu ekwiwalent za niewykorzystane 6 dni urlopu w wysokości 640,00 zł, co zostało przyznane przez obie strony postępowania. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, iż strona pozwana uznała powództwo w zakresie roszczenia o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w kwocie 640,00 zł. Zgodnie zaś z art. 213 § 2 KPC Sąd jest związany uznaniem powództwa, chyba że uznanie to jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Wobec powyższego Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 640,00 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 KPC oraz art. 100 KPC. Sąd miał na uwadze, że powód wygrał jedynie co do roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 640,00 zł. Koszty zastępstwa procesowego związane z tym roszczeniem wyniosą więc 135,00 zł, zgodnie z §12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 461, ze zm.). Zgodnie zaś z §11 ust. 1 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 (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490, ze zm.) koszty zastępstwa procesowego związane z oddalonym roszczeniem powoda o odszkodowanie wyniosą 120,00 zł (przy zastosowaniu podwójnej stawki minimalnej w związku z nakładem pracy pełnomocnika strony pozwanej) – koszty te powinny zostać zwrócone pozwanemu przez powoda. Po wzajemnym potrąceniu kwot kosztów zastępstwa procesowego, które powinny być zasądzone od obu stron procesu należy ostatecznie zasądzić 15,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu od pozwanego na rzecz powoda (135,00 zł – 120,00 zł = 15,00 zł).

Sąd nakazał również pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa odpowiednią kwotę tytułem opłaty od pozwu liczonej od roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Roszczenie to dotyczyło kwoty 640,00 zł, opłata do pozwu wyniosła więc 32,00 zł (5% x 640,00 zł = 32,00 zł).

Sąd nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w pkt I do kwoty 640,00 zł, mając na uwadze treść regulacji z art. 477² § 1 KPC oraz art. 333 § 1 pkt 2 KPC.