

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Z. K., K. O.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 listopada 2016 r we Wrocławiu

sprawy z powództwa B. T., W. P.

przeciwko (...) w Oławie S.A. w O.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) w Oławie S.A. w O. na rzecz powoda B. T. kwotę 6.900 zł (sześć tysięcy dziewięćset złotych) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty;

II. zasądza od strony pozwanej (...) w Oławie S.A. w O. na rzecz powoda W. P. kwotę 8.100 zł (osiem tysięcy sto złotych) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.270,35 zł brutto;

IV. wyrokowi w pkt II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.800,78 zł brutto;

V. zasądza od strony pozwanej na rzecz każdego z powodów kwotę po 360 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

VI. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieście) kwotę 840 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, w tym kwotę 750 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwów, od których byli zwolnieni powodowie.

UZASADNIENIE

Powód B. T. pozwem z 14 czerwca 2016 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko (...) w Oławie S.A. z siedzibą w O., wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i domagał się zasądzenia od strony pozwanej 6.900,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania, powód podniósł, że 8 czerwca 2016 r. otrzymał od strony pozwanej pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia mimo braku zgody związków zawodowych. Jako przyczynę wskazano niesprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniach 24 maj 2016 r. – 2 czerwiec 2016 r.

Powód wskazał, że od początku 2016 r. u strony pozwanej dochodzi do zwolnień pracowników bez uzasadnionej przyczyny. Pracodawca w ten sposób próbuje uniknąć wypłaty odprawy pieniężnej.

Powód zaprzeczył jakoby w sposób ciężki naruszył swoje obowiązki pracownicze albowiem w dniach wskazanych w oświadczeniu przebywał za zgodą pracodawcy na urlopie w związku z brakiem pracy dla niego. W dniu 23 maja 2016 r. powód wystąpił o udzielenie urlopu wypoczynkowego na ten okres. Karta urlopową została wypełniona przez pracownika biurowego, urlop został zaakceptowany przez bezpośredniego przełożonego, a następnie dokument został zanieśiony do sekretariatu wraz z wnioskiem o obliczenie wysokości świadczenia, tzw. wczasy pod gruszą (k. 4-9).

Odpowiadając na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że powód rozmawiał w biurze, w obecności pracowników administracyjnych oraz swojego mistrza na temat urlopu wypoczynkowego. Został wówczas poinformowany, że pod nieobecność kierownika serwisu, jego obowiązki pełni wiceprezes i wymagana jest jego akceptacja na karcie urlopowej. Pracownik administracyjny wypełnił kartę urlopową i wniosek o gruszę i został poinformowany o konieczności uzyskania zgody na urlop od przełożonego.

Powód świadomie zatem bez uzyskania stosownej akceptacji wnioskowanego urlopu, nie stawiał się w pracy w dniach 24 maja 2016 r. – 2 czerwca 2016 r. Ponadto zgodnie z planem urlopowym na 2016 r. powód miał zaplanowany urlop na lipiec 2016 r.

Strona pozwana wskazała również, że miała zastrzeżenia do pracy powoda, co miało skutkować wypowiedzeniem mu umowy o pracę. Z tego powodu zwrócono się do związków zawodowych ze stosowną informacją. Powód natomiast wiedząc, że pracodawca zamierza wypowiedzieć mu umowę o pracę, celowo wypisał wniosek urlopowy i bez uzyskania zgody pracodawcy nie stawiał się do pracy (k. 18-21).

Powód W. P. pozwem z 14 czerwca 2016 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko(...)w O. S.S. z siedzibą w O., wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i domagał się zasądzenia od strony pozwanej 8.100,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania, powód podniósł, że 6 czerwca 2016 r. otrzymał od strony pozwanej pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniach 24-31 maj 2016 r.

Powód wskazał, że od początku 2016 r. u strony pozwanej dochodzi do zwolnień pracowników bez uzasadnionej przyczyny. Pracodawca w ten sposób próbuje uniknąć wypłaty odprawy pieniężnej.

Powód zaprzeczył jakoby w sposób ciężki naruszył swoje obowiązki pracownicze albowiem w dniach wskazanych w oświadczeniu przebywał za zgodą pracodawcy na urlopie w związku z brakiem pracy dla niego. 23 maja 2016 r. wystąpił o udzielenie urlopu wypoczynkowego na ten okres. Karta urlopową została wypełniona przez pracownika biurowego, urlop został zaakceptowany przez bezpośredniego przełożonego, a następnie dokument został zanieśiony do sekretariatu wraz z wnioskiem o obliczenie wysokości świadczenia, tzw. wczasy pod gruszą (k. 42-47).

Odpowiadając na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że powód rozmawiała w biurze, w obecności pracowników administracyjnych oraz swojego mistrza na temat urlopu wypoczynkowego. Został wówczas poinformowany, że pod nieobecność kierownika serwisu, jego obowiązki pełni wiceprezes i wymagana jest jego akceptacja na karcie urlopowej.

Pracownik administracyjny wypełnił kartę urlopową i wniosek o gruszę i został poinformowany o konieczności uzyskania zgody na urlop od przełożonego.

Powód świadomie zatem bez uzyskania stosownej akceptacji wnioskowanego urlopu, nie stawiał się w pracy w dniach 24 maja 2016 r. – 2 czerwca 2016 r. Ponadto zgodnie z planem urlopowym na 2016 r. powód miał zaplanowany urlop na czerwiec 2016 r.

W tych okolicznościach nie ma znaczenia, że chcąc ratować swoją sytuację, uzyskał zwolnienie lekarskie od 30 maja 2016 r. Nie zmienia to faktu, że od 24 maja 2016 r. jego nieobecność była nieusprawiedliwiona (k. 55-58).

Zarządzeniem przewodniczącego z 11 lipca 2016 r. sprawa z powództwa W. P. (sygn. akt X P 403/16) została połączona ze sprawą X P 402/16, celem ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia (k. 72).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powód B. T. był pracownikiem strony pozwanej (...) w Oławie S.A. z siedzibą w O., w okresie od 3 stycznia 2005 r. do 8 czerwca 2016 r., zatrudnionym na umowę o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku lakiernika malarza.

Dowody:

- akta osobowe powoda B. T.

Powód W. P. był pracownikiem strony pozwanej (...) w Oławie S.A. z siedzibą w O., w okresie od 18 marca 1991 r. do 6 czerwca 2016 r., zatrudnionym na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku mechanika napraw pojazdów samochodowych.

Dowody:

- akta osobowe powoda W. P.

U strony pozwanej jest sporządzany plan urlopów.

Powód B. T. w maju 2016 r. miał zaplanowanych 5 dni urlopu, natomiast w czerwcu 2016 r. nie miał zaplanowanego żadnego dnia urlopu.

Powód W. P. w maju 2016 r. nie miał zaplanowanego żadnego dnia urlopu, natomiast w czerwcu 2016 r. miał zaplanowanych 13 dni urlopu.

Zdarzało się u strony pozwanej, że w przypadku zaplanowanych wcześniej w planie urlopów dochodziło do przesunięć urlopów pracowników. Kierownictwo w tym zakresie starało się podchodzić elastycznie do tej kwestii, nie było problemów z przesunięciem wcześniej zaplanowanego urlopu, nie było też problemów z tym, aby udzielić pracownikowi urlopu w okresie, kiedy wcześniej nie było go zaplanowanego w planie urlopu.

Zdarzały się też takie sytuacje, że wnioski urlopowe były zatwierdzane przez przełożonych w późniejszym czasie, tj. nie przed pójściem pracownika na urlop, lecz dopiero po tym, jak pracownik skorzystał z urlopu wypoczynkowego. Jednak w takich przypadkach osoby idące na urlop miały wcześniejszą ustną zgodę przełożonego.

Przełożonym obu powodów był kierownik H. F. (1). Natomiast bezpośrednim przełożonym był mistrz zmiany Z. S..

Wnioski urlopowe podpisywał zawsze powodom kierownik H. F. (1). W czasie jego nieobecności w pracy wnioski urlopowe mogły akceptować wiceprezes A. C. lub prezes E. M. (1).

Dowody:

- Zeznania świadka H. F. (1) złożone na rozprawie 29.08.2016 r.,

- Zeznania świadka S. F. złożone na rozprawie 29.08.2016 r.,
- Zeznania świadka Ł. K. złożone na rozprawie 29.08.2016 r. i rozprawie w dniu 15.11.2016 r.,
- Zeznania świadka M. K. złożone na rozprawie 04.10.2016 r.,
- Zeznania powoda B. T. złożone na rozprawie 04.10.2016 r.,
- Zeznania powoda W. P. złożone na rozprawie 04.10.2016 r.,
- Zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej E. M. (1) złożone na rozprawie 04.10.2016 r.,
- Kserokopia planu urlopów na 2016 r. – karta 25,

W dniu 23 maja 2016 r. powód B. T. widząc, że nie ma dla niego pracy na lakierni i wiedząc, że kierownik H. F. (1) jest na urlopie, przed godziną 10:00 poszedł do biura i zapytał się Ł. K., czy może pójść na wcześniejszy dwutygodniowy urlop, tj. urlop przed zaplanowanym w planie urlopów terminem urlopu. Ł. K. przygotował dla powoda wnioski urlopowe, kartę urlopową oraz wnioski o przyznanie „świadczenia pod gruszą”.

W tym czasie H. F. (1) tj. w dniach 23 i 24 maj 2016 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym.

Ł. K. po tym, jak przygotował powodowi B. T. dokumenty skontaktował się telefonicznie z H. F. (1) i zapytał się co ma dalej zrobić w tej sprawie, tj. czy jest zgoda H. F. (1) na urlop dla powoda. H. F. (1) powiedział, że nie ma nic przeciwko temu, żeby powód B. T. udał się na wcześniejszy urlop, nie chciał jednak podjąć decyzji w tej sprawie i przekazał Ł. K., żeby powód B. T. w sprawie urlopu zgłosił się do sekretariatu lub do zarządu.

Po tej rozmowie, Ł. K. poinformował powoda B. T., że kierownik H. F. (1) nie ma nic przeciwko temu, przekazał mu wniosek urlopowy, kartę urlopową oraz wnioski o „wczasy pod gruszą” i skierował go do sekretariatu w celu podpisania wniosku, bo na stacji serwisowej nie miał go kto podpisać.

Następnie powód B. T. zaniósł dokumenty związane z urlopem tj. wniosek urlopowy i wniosek o wypłatę tzw. „świadczenia pod gruszą” do sekretariatu, które to dokumenty zostały przyjęte przez M. K..

M. K. nie informowała powoda B. T., że nie ma on zgody na urlop, nie prosiła też, aby powód zaczekał na prezesa, który był akurat nieobecny w celu uzyskania takiej zgody.

Powód B. T. miał przeświadczenie, że dopełnił wszelkich formalności związanych z udzieleniem mu urlopu wypoczynkowego. B. T. pracował tego dnia do godz. 14:00. Po tym, jak zaniósł on wniosek urlopowy do sekretariatu nie dowiadywał się już w sprawie urlopu, gdyż uznał, że skoro ma ustną zgodę H. F. (1) dopełnił już wszelkich formalności z tym związanych.

W trakcie przerwy śniadaniowej powód B. T. rozmawiał z powodem W. P. i poinformował go o swoim urlopie i zgodzie H. F. (1). Po śniadaniu powód W. P. udał się do B. C. (1), który tego dnia pełnił zastępstwo za mistrza Z. S. i poinformował, go że chciał skorzystać z urlopu. Nie było wtedy pracy na warsztacie i od kilku dni powód W. P. wykonywał inną pracę, która była dla niego za ciężka i nie dawał sobie rady. W. P. nie chciał iść jednak na zwolnienie chorobowe tylko na urlop. B. C. (1) oświadczył W. P., że nie ma nic przeciwko temu. Poinformował go, że skoro nie ma kierownika H. F. (1) z dokumentami w sprawie urlopu ma się udać do sekretariatu.

Powód W. P. poszedł do Ł. K. po około godzinie po powodzie B. T. i również poinformował go, że chce pójść na urlop na około dwa tygodnie. Ł. K. nie dzwoniąc już do H. F. (1) wypisał dla powoda W. P. wniosek urlopowy, kartę urlopową oraz wnioski o „wczasy pod gruszą” i powiedział mu, aby udał się od razu do sekretariatu w celu zatwierdzenia urlopu. Ł. K. poinformował H. F. (1) o urlopie powoda W. P. przy okazji późniejszej rozmowy telefonicznej w innej sprawie.

Przygotowane przez Ł. K. dokumenty, powód W. P. zaniósł do sekretariatu do M. K., która je przyjęła i wyliczyła wysokość należnego mu świadczenia „pod gruszą” oraz poinformowała, którego dnia ma wrócić do pracy.

Powód W. P. nie otrzymał żadnej informacji, że w sprawie udzielenia urlopu ma się jeszcze gdzieś zgłosić tj. uzyskać od kogoś innego zgodę. M. K. nie informowała go, że nie ma zgody na urlop, nie kazała też poczekać mu na podpis prezesa.

Następnie powód W. P. udał się do mistrza, rozliczył się i przekazał klucze z wydziału.

W dniu 23 grudnia 2016 r. prezes E. M. (1) był w delegacji w W., ale praktyką jest, że utrzymywany jest kontakt telefoniczny. Nikt tego dnia nie dzwonił jednak do niego w sprawie urlopów powodów.

Od 24 maja 2016 r. powodowie nie przychodzili do pracy w przekonaniu, że został im udzielony urlop zgodnie z ich wnioskami.

W dniu 25 maja 2016 r. kierownik H. F. (1) po powrocie z urlopu dopytywał się w sprawie urlopów powodów i został poinformowany, że wszystko zostało załatwione.

Po kilku dniach prezes E. M. (2) zauważył, że w sekretariacie leżą niepodpisane wnioski urlopowe powodów. W takiej sytuacji zwrócił się do H. F. (1) o wyjaśnienie sytuacji. Wiadomością mail z dnia 31 maja 2016 r. H. F. (1) wyjaśnił E. M. (1), że nie miał wiedzy o urlopie powodów i o tym, że wypisali urlop w kadrach dowiedział się po urlopie.

Dowody:

- Zeznania świadka H. F. (1) złożone na rozprawie 29.08.2016 r.
- Zeznania świadka B. C. (1) złożone na rozprawie 29.08.2016 r.
- Zeznania świadka S. F. złożone na rozprawie 29.08.2016 r.,
- Zeznania świadka Ł. K. złożone na rozprawie 29.08.2016 r. i rozprawie w dniu 15.11.2016 r.,
- Zeznania świadka M. K. złożone na rozprawie 04.10.2016 r.,
- Zeznania powoda B. T. złożone na rozprawie 04.10.2016 r.,
- Zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej E. M. (1) złożone na rozprawie 04.10.2016 r.,
- Kserokopia wniosku urlopowego i karty urlopowej – karta 22, 59,
- Wydruk maila z 31.05.2016 r. – karta 23.

Powód B. T. należał do związków zawodowych.

Pismem z 31 maja 2016 r. strona pozwana zwróciła się do Komisji Zakładowej (...)Sierpień `80” z informacją o zamiarze rozwiązania z powodem B. T. umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę podając nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w okresie od 24-31 maja 2016 r.

Pismem z 2 czerwca 2016 r. związki zawodowe wniosły zastrzeżenia co do zasadności rozwiązania umowy o pracę z powodem B. T..

Powód W. P. był członkiem związku zawodowego (...) w okresie od 18.12.2012 r. do 17.05.2016 r.

Dowody:

- Zeznania powoda B. T. złożone na rozprawie 04.10.2016 r.,

- Zeznania powoda W. P. złożone na rozprawie 04.10.2016 r.,
- Pismo strony pozwanej z 31.05.2016 r. – w aktach osobowych powoda ad. 1,
- Pismo związków zawodowych z 02.06.2016 r. – w aktach osobowych powoda ad. 1.
- pismo związku zawodowego Sierpień 80 z 17.10.2016 r. k. 156

Pismem z 2 czerwca 2016 r. doręczonym powodowi B. T. drogą pocztową w dniu 8 czerwca 2016 r., strona pozwana rozwiązała umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Przyczyną rozwiązania stosunku pracy była nieusprawiedliwiona nieobecność w dniach 24 maja 2016 r. do 2 czerwca 2016 r.

Dowody:

- Uwierzytelniona kserokopia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę – karta 11.

Pismem z 2 czerwca 2016 r. doręczonym powodowi W. P. drogą pocztową w dniu 6 czerwca 2016 r., strona pozwana rozwiązała umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Przyczyną rozwiązania stosunku pracy była nieusprawiedliwiona nieobecność w dniach 24 maja 2016 r. do 31 maja 2016 r.

Dowody:

- Uwierzytelniona kserokopia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę – karta 49.

U strony pozwanej w roku 2016 r. miały miejsce wypowiedzenia pracownikom umów o pracę, najwięcej umów zostało wypowiedzianych w miesiącu maju 2016 r.

Na dziale serwisu, gdzie pracowali powodowie, było zatrudnionych łącznie około 40 osób. Z pośród tych osób wypowiedzenia umów o pracę otrzymało 8 osób. Następnie niektórym z tych pracowników wypowiedzenia zostały cofnięte przez stronę pozwaną.

Redukcje etatów wynikały ze zmiany profilu działalności strony pozwanej, gdzie mniejszy nacisk zaczął być kładziony na usługi warsztatowe, a większy na transport.

Pod koniec miesiąca maja 2016 r. zamierzano wręczyć powodom wypowiedzenia umów o pracę.

Dowody:

- Zeznania świadka H. F. (1) złożone na rozprawie 29.08.2016 r.,
- Zeznania świadka S. F. złożone na rozprawie 29.08.2016 r.,
- Zeznania powoda B. T. złożone na rozprawie 04.10.2016 r.,
- Zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej E. M. (1) złożone na rozprawie 04.10.2016 r.,
- Kserokopia pisma strony pozwanej z 17.05.2016 r. – karta 26,
- Kserokopia zastrzeżeń związków zawodowych z 21.05.2016 r. – karta 27.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda B. T. liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.270,35 zł brutto.

Dowody:

- Zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu – karta 35.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda W. P. liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.800,78 zł brutto.

Dowody:

- Zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu – karta 70.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwa zasługiwały na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczeń powodów stanowił art. 58 k.p. w zw. z art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. Rozstrzygając ich zasadność, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniało ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Natomiast w myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poza oceną stopnia natężenia złej woli pracownika, należy brać również pod uwagę rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania 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 SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Jednocześnie zgodnie z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Powodowie działając przez profesjonalnego pełnomocnika nie zakwestionowali, aby złożone im rozwiązania umów o pracę były niezgodne z przepisami prawa pracy (tj. warunków formalnych oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę), a jedynie zakwestionowali zasadność samych przyczyn rozwiązania stosunków pracy.

Jak wynika z treści oświadczeń woli strony pozwanej z 2 czerwca 2016 r. przyczyną rozwiązania z powodem B. T. umowy o pracę bez wypowiedzenia było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. nieusprawiedliwiona nieobecność w dniach 24 maja 2016 r. do 2 czerwca 2016 r., natomiast w przypadku powoda W. P. nieusprawiedliwiona nieobecność w dniach 24 maja 2016 r. do 31 maja 2016 r.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej.

Zgodnie z art. 100 § 2 pkt. 1 i 2 k.p. obowiązkiem pracownika – zaliczonym przez kodeks pracy do obowiązków o charakterze podstawowym – jest przestrzeganie czasu pracy oraz regulaminu pracy.

Okolicznością bezsporną było to, że od 24 maja 2016 r. powodowie nie byli obecni w pracy. Sporne było natomiast to, czy powodowie udali się na urlop wypoczynkowy za zgodą pracodawcy, czy też nie, a także czy ich zachowanie można uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W sytuacji, gdy pracownik chce skorzystać z przysługującego mu prawa do urlopu wypoczynkowego, przepisy prawa pracy nie przewidują, aby wniosek urlopowy był złożony przez pracownika w jakiejś konkretnej formie, w szczególności nie jest wymagane aby taki wniosek musiał być złożony na piśmie. Wobec powyższego, należy uznać, że do złożenia wniosku o urlop może dojść poprzez ustne zgłoszenie, telefonicznie, mailowo lub też w innej formie, gdyż istotne jest jedynie to, aby była udzielona zgoda pracodawcy na urlop.

Bezsporne było w niniejszej sprawie, że wnioski urlopowe powodów były złożone na piśmie. Istotne zatem było ustalenie, czy uzyskali oni zgodę pracodawcy na skorzystanie z tych urlopów. Podobnie jak w przypadku złożenia wniosków urlopowych, również do udzielenie zgody na urlop nie jest wymagana jakaś konkretna forma, która również może być wyrażona w dowolnej formie. Do jej udzielenia może zatem dojść również w formie pisemnej, ale także ustnie (w bezpośredniej rozmowie, przez telefon).

Ze zgromadzonego materiału dowodowego w niniejszej sprawie wynika, że powodowie od 24 maja 2016 r. udali się na urlop będąc w pełnym przekonaniu, że uzyskali wymaganą od pracodawcy zgodę na skorzystanie z urlopu. Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego powód B. T. w dniu 23 maja 2016 r. około godz. 10:00, przed śniadaniem, udał się do Ł. K. i zapytał się go, czy może pójść na dwutygodniowy urlop od 24 maja 2016 r. W tej sprawie Ł. K. skontaktował się telefonicznie z przełożonym powoda H. F. (1), który tego dnia przebywał akurat na urlopie. W trakcie rozmowy telefonicznej H. F. (1) poinformował, że nie ma nic przeciwko temu, nie chciał jednak podjąć ostatecznej decyzji i przekazał, aby powód B. T. z wnioskiem o urlop udał się do sekretariatu. Ł. K. przygotował dla powoda stosowne dokumenty i kiedy powód B. T. przyszedł do niego ponownie, przekazał mu je z informacją, że ma zgodę przełożonego H. F. (1) i ma zanieść dokumenty do sekretariatu w celu ich podpisania przez kompetentne do tego osoby. Kiedy powód B. T. złożył w sekretariacie wniosek urlopowy, kartę urlopową oraz wniosek o „gruszę” M. K., przyjęła te dokumenty i wyliczyła mu wysokość należnego świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń. M. K. nie poinformowała powoda, że ma np. poczekać na prezesa czy wiceprezes aby podpisali dodatkowo zgodę na urlop i że od tego będzie zależeć czy będzie mógł udać się na urlop czy też nie. Nie poinformowała go też, aby przyszedł np. pod koniec dnia w tej sprawie. W związku z powyższym powód na podstawie informacji przekazanej mu przez Ł. K. był przekonany, że urlop został mu udzielony, więc sam nie dowiadywał się później w sekretariacie w tej sprawie.

Natomiast powód W. P. po informacji uzyskanej od powoda B. T., że uzyskał on zgodę na urlop, sam postanowił skorzystać z urlopu. Nie było wówczas dla niego pracy na warsztacie i od kilku dni wykonywał inną, cięższą pracę. Poinformował o tym B. C. (1) pełniący tego dnia zastępstwo mistrza Z. S., który nie miał nic przeciwko temu. Udał się do więc Ł. K. i poinformował go, że chce wziąć dwa tygodnie urlopu wypoczynkowego. Ł. K. nie dzwoniąc już do H. F. (1) wypisał dla powoda W. P. wniosek urlopowy, kartę urlopową oraz wniosek o „wczasy pod gruszą” i

skierował go od razu do sekretariatu w celu zatwierdzenia urlopu. Przygotowane przez Ł. K. dokumenty, powód W. P. zaniósł do sekretariatu do M. K., które je przyjęła i wyliczyła wysokość należnego mu świadczenia „pod gruszą” oraz poinformowała, którego dnia ma wrócić do pracy. Powód W. P. nie otrzymał żadnej informacji, że w sprawie urlopu ma się jeszcze gdzieś zgłosić. M. K. nie informowała go, że nie ma zgody na urlop, nie kazała też poczekać mu na podpis prezesa. Następnie powód W. P. rozliczył się z kluczy, które przekazał B. C. (2) i z końcem pracy udał się na urlop.

Jednocześnie jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, choć może nie było to często stosowane, to jednak było praktykowane akceptowanie wniosków urlopowych w późniejszym czasie, po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego przez pracownika, co zgodnie potwierdzają świadkowie.

Mając powyższe okoliczności na uwadze, nie można w ocenie Sądu zarzucić powodowi, że naruszyli oni podstawowe obowiązki pracownicze w sposób „ciężki” idąc na urlop w tych okolicznościach, bez podpisanych przez pracodawcę wniosków urlopowych, to naruszenie tychże obowiązków miało charakter ciężki, a więc nacechowany znaczną winą powodów.

Jak wskazuje Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działaniu lub zaniechaniu) można przypisać złą wolę (winę umyślną) lub rażące niedbalstwo (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746 albo w wyroku z 21.06.2005 r., II PK 305/04, Lex nr 155985). Niezawinione uchybienie obowiązkowi pracowniczemu nie może uzasadniać rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, nawet gdy ma charakter ciężki i dotyczy obowiązków podstawowych. Ważne jest, aby w konkretnym przypadku można było przypisać pracownikowi niesumienność, nierzetelność, nieuczciwość albo nielojalność (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396).

Ze względu na to, że w toku niniejszego procesu strona pozwana miała obowiązek wykazać istnienie podstaw do rozwiązania z powodami umów o pracę bez wypowiedzenia, to na niej spoczywał ciężar wykazania, że zachowanie powodów nie tylko stanowiło naruszenie ich obowiązków, lecz również że wiązało się ze znacznym stopniem zawinienia.

W ocenie Sądu w okolicznościach sprawy zawinienia powodów nie można byłoby poszukiwać w umyślności naruszeń, lecz co najwyżej w rażącym niedbalstwie pracownika, prowadzącym do uchybienia obowiązkowi. Rażące niedbalstwo polega na tym, że pracownik nie przewiduje możliwości wystąpienia szkodliwego skutku swych działań, choć może i powinien go przewidzieć. Rażące niedbalstwo różni się od „zwykłego” niedbalstwa tym, że to ostatnie polega na niedołożeniu należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.), natomiast przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28.06.2012 r., II PK 285/11, Lex nr 1254679).

Na gruncie stosunków pracowniczych rażące niedbalstwo wyraża się m.in. w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (por. wyroki Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381 i z 27.10.2010 r., III PK 21/10, Lex nr 694249). Aby pracownikowi można było zarzucić rażące niedbalstwo, musi mieć on wiedzę pozwalającą na przewidzenie, przy zachowaniu minimalnej staranności, że jego działania będą sprzeczne z interesem i oczekiwaniami pracodawcy. W ocenie Sądu w przypadku powodów taka sytuacja nie miała miejsca.

Sąd dał wiarę powodowi, że działali w przekonaniu, że uzyskali zgodę przełożonego na to, aby skorzystać z urlopu wypoczynkowego, zwłaszcza w świetle okoliczności, w jakich skorzystali oni z tych urlopów.

Warto w tym miejscu wskazać, że na gruncie procedury cywilnej nie ma odpowiednika karnoprawnej zasady domniemania niewinności – a zatem nie ma podstaw, aby ewentualne wątpliwości w sprawie wyjaśniać na korzyść

zwolnionego pracownika. Niemniej jednak w sytuacji, gdy przedmiotem zarzutu pracodawcy wobec pracownika jest działanie w złej wierze (polegające na zawinionym uchybieniu jego obowiązkom), zastosowanie znajduje podstawowa zasada prawa cywilnego, jaką jest domniemanie dobrej wiary (art. 7 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Oznacza to, że dopóki pracodawca nie dowiedzie, że pracownik miał świadomość tego, że narusza swe obowiązki, bądź też z nieusprawiedliwionych przyczyn pozostawał w niewiedzy co do tego, że obowiązki te narusza – Sąd obowiązany jest przyjmować, że pracownik określone działania podejmował w dobrej wierze. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie brak jest dowodów, które przekonująco wskazywałyby na to, że powodowie korzystając z urlopów wypoczynkowych mieli świadomość tego, że postępują niezgodnie z wcześniej ustalonymi zasadami ich udzielania i że działają na szkodę pracodawcy. Przeciwnie, Sąd w pełni dał wiarę powodom, że przez cały czas byli przekonani, że mają oni zgodę przełożonego na pójście na urlop. Z uwagi zaś na istnienie wymogu znacznego stopnia zawinienia pracownika przy zastosowaniu środka z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie może uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia takie uchybienie pracownika, które wynikało z błędnego przekonania o działaniu w interesie pracodawcy (wskazał na to trafnie m.in. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 2.06.1997 r., I PKN 193/97, OSNP 1998/9/269).

Z tych względów Sąd uznał rozwiązanie umowy o pracę z powodami bez wypowiedzenia za nieuzasadnione. Choć bowiem powodowie naruszyli swe obowiązki, gdyż faktycznie nie posiadali oni wyraźnej zgody przełożonego na skorzystanie z urlopów wypoczynkowych, nie było to naruszenie związane ze znacznym stopniem zawinienia powodów, którzy dopuścili się go nieświadomie, w uzasadnionym okolicznościami przekonaniu o prawidłowości swoich postępowań.

Poza tym, strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, aby na skutek działań powodów poniosła jakąkolwiek szkodę. Natomiast z zeznań powodów, nie zakwestionowanych przez stronę pozwaną wynika, że w tym czasie nie było dla nich pracy ani na lakierni, ani na warsztacie. Pokrywa się to z okolicznościami sprawy, z których wynika, że strona pozwana ostatnimi czasy zmieniała niejako profil działalności, ograniczając usługi warsztatowych, na rzecz usług transportowych, co było powodem między innymi redukcji etatów na serwisie.

Skoro więc wskazany przez powodów urlop w żaden sposób nie kolidował z zapewnieniem normalnego toku pracy, bo takiej pracy dla nich nie było ani na lakierni, ani w warsztacie, to mogli spodziewać się akceptacji swoich wniosków. Tym bardziej, że nie uzyskali żadnych negatywnych sygnałów w sprawie urlopów, a wprost przeciwnie.

Niniejszym pozwem powodowie dochodzili odszkodowania za niezgodnie z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zastosowanie więc miał art. 58 k.p. w zw. z art. 56 § 1 k.p.

Z zaświadczenia przedstawionego przez stronę pozwaną wynika, że średnie miesięczne wynagrodzenie powoda B. T. wynosiło 3.270,35 zł brutto. Powód dochodził odszkodowania w wysokości 6.900,00 zł, a więc w kwocie niższej niż mu przysługiwało ($3 \times 3.270,35 \text{ zł} = 9.811,05 \text{ zł}$ brutto) w związku z czym, Sąd w punkcie I sentencji wyroku uwzględnił powództwo w całości.

Z zaświadczenia przedstawionego przez stronę pozwaną wynika, że średnie miesięczne wynagrodzenie powoda W. P. wynosiło 2.800,78 zł brutto. Powód dochodził odszkodowania w wysokości 8.100,00 zł, a więc w kwocie niższej niż mu przysługiwało ($3 \times 2.800,78 \text{ zł} = 8.402,34 \text{ zł}$ brutto) w związku z czym, Sąd w punkcie II sentencji wyroku uwzględnił powództwo w całości.

O odsetkach za zwłokę orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pracownik może domagać się odsetek, jeżeli pracodawca opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, dlatego też Sąd, uwzględnił roszczenie o odsetki zgłoszone w pozwie, liczone od dnia doręczenia obu pozwów co miało miejsce tego samego dnia - 22 czerwca 2016 r., albowiem odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę staje się wymagalny z dniem doręczenia pracodawcy odpisu pozwu (por. uchwała Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r., III PZP 3/03 – publ. portal orzeczeń SN).

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowodów z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności akt

osobowych powodów, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Z zeznań świadka H. F. (1) wynika, że nie miał on nic przeciwko temu, aby powodowie skorzystali z urlopu, choć nie wyrażał na niego definitywnej zgody. Ł. K. przekazał natomiast powodom informację, że wnioski mają złożyć w sekretariacie, nie informował ich natomiast o tym, co mają dokładnie zrobić z tymi wnioskami. Poinformował tylko powoda B. T., że H. F. (1) nie ma nic przeciwko temu, żeby udał się na urlop. Potwierdzają to zeznania S. F., który był świadkiem składania wniosków urlopowych przez powodów i telefonu Ł. K. do H. F. (2), choć samej rozmowy nie słyszał. W tym zakresie zeznania świadków są spójne i zbieżne ze sobą.

Również zeznania świadka M. K. nie odbiegają znacząco od zeznań pozostałych świadków. Potwierdza ona fakt złożenia wniosku przez powoda W. P., nie pamięta natomiast sytuacji złożenia wniosku przez powoda B. T.. Naliczyła ona powodowi W. P. świadczenie „pod gruszą”, nie poinformowała go jednak, czy ma podjąć jeszcze jakieś kroki w sprawie urlopu. Ze swojej strony nie podjęła natomiast żadnych kroków, mających na celu akceptację wniosków. Z zeznań przesłuchanego w charakterze strony pozwanej E. M. (1) wynika, że choć tego dnia nie było go w zakładzie pracy, to nie było jednak problemu aby skontaktować się telefonicznie z nim w sprawie urlopu powodów. M. K. nie zrobiła jednak tego i postawiła wnioski w zasadzie bez załatwienia. Można tylko wskazać, że w tym akurat dniu zastępowała w sekretariacie innego pracownika. Mogła więc nie dokończyć orientować się co do kwestii załatwienia wniosków.

Sąd dał wiarę zeznaniom powodów, które okazały się szczerze i otwarte. Spójnie relacjonowali przebieg zdarzeń, który pokrywał się z zeznaniami świadków. Natomiast trudno oczekiwać od powodów, aby mieli kontaktować się z prezesem spółki. Powodowie byli pracownikami niższego szczebla i jak wynika z ich zeznań nigdy nie kontaktowali się ani nie załatwiali żadnych kwestii pracowniczych z prezesem spółki. Sprawy te były załatwiane przez ich przełożonych, a oni sami praktycznie nie bywali w biurze zarządu.

Zeznania przesłuchanego w charakterze strony pozwanej E. M. (1), w ocenie Sądu, należało również uznać za wiarygodne, aczkolwiek przydatne w ograniczonym zakresie. Nie miał on bowiem żadnej bezpośredniej wiedzy na temat zdarzeń z 23 maja 2016 r.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w pkt III i IV sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Orzeczenie o kosztach w punkcie V sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez powodów były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ich reprezentujących, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800) wynosiły po 360,00 zł.

W punkcie VI sentencji wyroku nie uiszczonymi kosztami sądowymi, od których powodowie byli zwolnieni z mocy ustawy, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył stronę pozwaną. Obejmowały one stosunkową opłatę sądową od zasądzonych odszkodowań, czyli łącznie 750,00 zł [5 % z (6.900,00 zł + 8.100,00 zł)] oraz koszt stawienia świadków w łącznej kwocie 90 zł, co łącznie wynosiło kwotę 840 zł.