

UZASADNIENIE

Powód A. Ł. (1) pozwem złożonym w dniu 17 lutego 2017 r. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Publicznego (...) Zakładu Opieki Zdrowotnej (...) w S. kwoty 11.000 zł tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu wskazał, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę była fikcyjna i nierzeczywista. Przyznał, że nie stawiał się w pracy począwszy od dnia 1 stycznia 2017 r., ponieważ grafik ułożony przez pielęgniarkę oddziałową w ogólne nie uwzględniał jego obecności w pracy. Podkreślił, iż harmonogram na styczeń 2017 r. został ułożony w połowie grudnia 2016 r. i już wtedy pracodawca nie widział potrzeby jego obecności w pracy. Nadto zaznaczył, że wskazuje to na możliwość zorganizowania pracy szpitala bez jego obecności, a tym samym odmowa zakończenia stosunku pracy za porozumieniem stron z powodu braku personelu nie odpowiada prawdzie.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, nadto o zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego, według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany podniósł, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest rzeczywista, konkretna i zrozumiała dla pracownika oraz uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia. Zaznaczył, że powód nie kwestionuje, tego, że nie stawiał się w pracy od dnia 1 stycznia 2017 r., zatem przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie jest fikcyjna. Nadto podkreślił, że pracodawca nie ma obowiązku wyrażać zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron - na takie rozwiązanie umowy o pracę zgodę wyrazić muszą obie strony stosunku pracy, a pozwany takiej zgody nie udzielił. Zatem powód, mimo trwającego stosunku pracy, nie stawiał się w pracy od dnia 1 stycznia 2017 r., nie przedstawił również żadnego usprawiedliwienia, co uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. Ł. (1) pracował w Samodzielnym Publicznym Specjalistycznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej (...) w S. od dnia 12 grudnia 2005 r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pielęgniarza na oddziale ogólnopsychiatrycznym.

Ostatnio zasadnicze wynagrodzenie miesięczne A. Ł. (2) wynosiło 2.350 zł.

Niesporne, a nadto umowa o pracę z dnia 12 grudnia 2005 r. – k. 4 (także w aktach osobowych), umowa o pracę z dnia 12 marca 2006 r. – k. 5 (także w aktach osobowych), aneks (...) do umowy o pracę z dnia 12 marca 2006 r. – k. 67 cz. B akt osobowych

W dniu 8 grudnia 2016 r. A. Ł. (1) złożył prośbę o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, z pominięciem okresu wypowiedzenia, z dniem 31 grudnia 2016 r. Uzasadniał to tym, że podejmuje nową, lepiej płatną pracę od dnia 1 stycznia 2017 r.

Zarówno pielęgniarka oddziałowa A. M. oraz dyrektor do spraw pielęgniarstwa J. Ś. nie wyrazili zgody na rozwiązanie umowy o pracę z A. Ł. (1) za porozumieniem stron z powodu braków kadrowych personelu pielęgniarskiego szpitala (ogólnie 30 wakujących od dłuższego czasu etatów).

A. M. w rozmowie z A. Ł. (1) odmawiając zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, poinformowała go, że może złożyć wypowiedzenie umowy o pracę z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia.

A. Ł. (1) nie uzyskawszy zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, w rozmowie z J. Ś. zapowiedział, że nie stawia się w pracy od dnia 1 stycznia 2017 r.

Niesporne, nadto prośba o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron – k. 7, zeznania świadka A. M. – k. 35 – 35v, zeznania świadka J. Ś. – k. 35v

Pielęgniarka oddziałowa A. M., układając plan pracy personelu medycznego na miesiąc styczeń 2017 r., mając na uwadze rozmowę z A. Ł. (1) przeprowadzoną w dniu 8 grudnia 2016 r., nie ujęła go w grafiku. Dokument został wyłożony dla personelu w celu ewentualnych zmian.

A. M. ujęła A. Ł. (1) w planie pracy na miesiąc styczeń 2017 r., który sporządziła na własny użytek.

Dowód: zeznania świadka A. M. – k. 35 – 35v, plan pracy personelu medycznego na miesiąc styczeń 2017 r. – k. 24 – 24v

A. Ł. (1) nie stawiał się w pracy począwszy od dnia 1 stycznia 2017 r. Nieobecności nie usprawiedliwił.

Niesporne, nadto dowód lista obecności pracowników oddziału za miesiąc styczeń 2017 – k. 25 – 25v, zeznania świadka J. Ś. – k. 35v

Dnia 27 stycznia 2017 r. A. Ł. (1) otrzymał pocztą pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazujące jako przyczynę niestawienie się do pracy bez usprawiedliwienia począwszy od dnia 1 stycznia 2017 r.

Niesporne, nadto oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 6 (także w aktach osobowych), zwrotne potwierdzenie odbioru – k. 15 cz. C akt osobowych

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo znajdujące podstawę prawną w treści art. 56 § 1 kodeksu pracy okazało się niezasadne.

Stan faktyczny w sprawie w przeważającej części był bezsporny. Sąd poczynił ustalenia faktyczne na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, aktach osobowych powoda, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała, również Sąd uznał je za wiarygodne źródło dowodowe.

Sąd także oparł się na korespondujących ze sobą nawzajem zeznaniach świadków A. M. i J. Ś., a także na zeznaniach powoda w części w jakiej korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym.

Zgodnie z normą powołanego wyżej przepisu pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Natomiast zgodnie z dyspozycją art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Naruszenie obowiązków pracowniczych stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 k.p. tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest ciężkie, a ponadto gdy oprócz wskazanych w przepisie przesłanek zachowanie pracownika jest zagrożeniem dla interesów pracodawcy.

Jest powszechnie akceptowanym na gruncie prawa pracy poglądem, że nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, skoro narusza podstawowy obowiązek pracownika świadczenia pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę (art. 22 § 1 k.p.). W trafnym orzeczeniu z 17 lipca 2009 r. (I PK 43/09, LEX nr 529759) Sąd Najwyższy orzekł, że jeżeli przyczyna nieobecności pracownika w pracy nie jest znana pracodawcy, to nieobecność ta jest nieusprawiedliwiona. Z kolei w wyroku z 14 grudnia 2000 r. (I PKN 150/00, OSNP 2002/15/357) wskazano, że nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z niesporną okolicznością (potwierdził to powód w swoim własnym zeznaniu) pracodawca nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, motywując to brakami w personelu medycznym oraz obowiązkiem zapewnienia obsady 2 pielęgniarzy na oddziale w ciągu dnia oraz 2 w nocy. Wynika to również z zeznań świadków A. M. – pielęgniarki oddziałowej oraz J. Ś. – dyrektora ds. pielęgniarstwa, którzy zgodnie zeznali, że nie wyrazili zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron oraz, że poinformowali powoda, o możliwości złożenia wypowiedzenia umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Powód nie skorzystał z takiej możliwości, ponieważ zaczynał pracę w żłobku w G. w dniu 2 stycznia 2017 r.

Motywy odmowy pracodawcy pozostają jednak bez znaczenia, ponieważ porozumienie stron w swojej istocie jest dwustronną czynnością rozwiązującą stosunek pracy i jest dobrowolne tak samo dla pracownika, jak i dla pracodawcy. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2009 r. (I PK 94/09) na rozwiązanie umowy w drodze porozumienia stron zgodę muszą wyrazić obie strony stosunku pracy. Skoro pracodawca nie skorzystał z oferty powoda i nie wyraził zgody na zawarcie porozumienia, to umowa o pracę łącząca strony nie została rozwiązana i trwała nadal. Niezależnie więc od tego, że powód nie akceptował braku zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, to zgodnie z obowiązującą strony umową o pracę był on w dalszym ciągu zobowiązany do świadczenia pracy w placówce pozwanego. Powód miał obowiązek podporządkować się warunkom pracy i płacy określonym w umowie o pracę. Natomiast środkiem przysługującym pracownikowi w takim wypadku jest jednostronne rozwiązanie umowy o pracę na mocy wypowiedzenia, lecz z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Powód twierdził, że pracodawca nie doznał szkody w związku z jego nieobecnością, ponieważ braki w personelu medycznym uzasadniająco odmowę zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, nie są okolicznością prawdziwą. Swoje twierdzenia oparł na tym, że pracodawca już bez jego udziału „dopiął harmonogram” pracy personelu. Twierdzenie jest bezzasadne, ponieważ pracodawca konstruując plan pracy na miesiąc styczeń 2017 r. zwiększył liczbę dyżurów dotychczasowym pracownikom oraz zwiększył obciążenie w ramach umowy cywilnoprawnej I. K., która podjęła część dyżurów w oddziale ogólnopsychiatrycznym. Godzi się również zauważyć, że na miejsce powoda do czasu zakończenia niniejszego procesu pozwany nikogo nie zatrudnił. Braki kadrowe uzupełniane są godzinami nadliczbowymi, umowami zlecenia oraz innymi umowami cywilnoprawnymi. W całym szpitalu brakuje ok. 30 etatów pielęgniarskich.

Dla spełnienia dodatkowej przesłanki rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi dojść do szkody pracodawcy, lecz wystarczy, by pojawiło się samo zagrożenie jego interesów. Z pewnością potrzeba obsadzenia dyżurów przy kadrze zmniejszonej nagle o jedno stanowisko, stanowi takie zagrożenie. Pielęgniarze zostają bowiem obciążeni pracą w większym wymiarze, również nadliczbową, co wpływa na ich zmęczenie, a tym samym jakość pracy – tak ważnej w bezpośrednim kontakcie z pacjentem. Z drugiej strony pracodawca zostaje narażony na możliwość przekroczenia limitów godzin nadliczbowych, co może uruchamiać jego odpowiedzialność wobec pracowników, jak i organów kontroli pracy.

Cały okres od 1 stycznia 2017 r. aż do rozwiązania stosunku pracy należało uznać za nieusprawiedliwioną nieobecność powoda w pracy, wynikającą z jego winy umyślnej. Powód w nieuprawniony sposób uznał, że skoro pracodawca nie ujął go w planie pracy pracowników medycznych na miesiąc styczeń 2017, to może nie przyjść do pracy, choć dwukrotnie otrzymał jasny komunikat, że nie ma zgody na rozwiązanie umowy z końcem grudnia 2016 r. Nieobecność pracownika każdorazowo stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy, który zamierza skorzystać z pracy podległej mu osoby. W słusznym i aktualnym wyroku z 28 września 1981 r. (I PRN 57/81, LEX nr 14593) Sąd Najwyższy orzekł, że nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Nie może zasługiwać na ochronę niełojalne działanie A. Ł. (1), który po znalezieniu lepszej oferty pracy pozostawia wieloletniego pracodawcę borykającego się z brakami kadrowymi, porzucając pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Każdy pracownik ma prawo szukać zatrudnienia na korzystniejszych warunkach, ale w takich

poszukiwaniach i rozmowach z przyszłym pracodawcą, jego obowiązkiem jest brać pod uwagę wiążący obie strony dotychczasowego stosunku pracy okres wypowiedzenia i oferować swoją pracę dopiero po upływie tegoż okresu.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu oparto na treści art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Koszty te ograniczyły się do poniesionych tytułem zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) i wynosi 180 zł i w takiej wysokości Sąd zasądził zwrot kosztów zastępstwa procesowego od powoda na rzecz pozwanego. Niezależnie od wyboru przez pracownika pomiędzy roszczeniem o przywrócenie do pracy a odszkodowaniem, Sąd stosuje jednolitą stawkę kosztów zastępstwa.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

19.09.2017