

Sygn. akt VI P 553/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Ewa Śledzikowska, Franciszek Konarski

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 2 grudnia 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa M. H.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.

odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki M. H. na rzecz pozwanego (...) spółki ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. kwotę 180 złotych (sto osiemdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 553/15

UZASADNIENIE

Powódka M. H. pozwem z dnia 3 sierpnia 2015r. wniosła przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia otrzymanego w dniu 20 lipca 2015r., jak również o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2011r. na czas nieokreślony, na stanowisku kontrolera ładunkowego. Powódka wskazała, że była sumiennym pracownikiem, wykonującym rzetelnie obowiązki służbowe, także w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej i święta – pomimo bycia matką trójki (obecnie czwórki) dzieci. Pozwany nigdy nie miał zastrzeżeń do jej pracy. W dniu 20 lipca 2015r. powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w którego treści jako przyczynę powyższego pozwany podał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z nieusprawiedliwionego niestawiennictwa powódki w dniach 10 i 11 czerwca 2015r. Zdaniem powódki taki sposób rozwiązania umowy o pracę uznać należy za nieprawidłowy i niezasadniony, ponieważ pracodawca naruszył treść art. 52 § 2 kp, albowiem rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pozwanego wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Przywołanebowiem w oświadczeniu pracodawcy okoliczności dotyczą zdarzeń z dnia 10 i 11 czerwca 2015r., a powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy dopiero w dniu 20 lipca 2015r. Nadto w ocenie powódki doszło do naruszenia treści art. 186⁽¹⁾ § 1 kp, który zabrania wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tegoż urlopu. Nadto podane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę uznać należy za nierzeczywiste, gdyż nie

doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę. Powódka wskazała również, iż w dniu 20 marca 2014r. urodziła czwarte dziecko i zgodnie z intencją osobistego nieprzerwanego sprawowania opieki nad małoletnimi dziećmi przebywała kolejno-na urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim, a następnie na urlopie rodzicielskim i wypoczynkowym wykorzystanym za lata poprzednie. W dniu 29 maja 2015r. złożyła wniosek o udzielenie jej dni zwolnienia od pracy tytułem opieki nad dziećmi do lat 14 oraz wniosek o urlop wychowawczy do końca 2016r. Pozwany udzielił zgody na skorzystanie przez nią urlopu wychowawczego, jednocześnie prosząc o skorygowanie wniosku w związku z podaniem błędnej daty jego rozpoczęcia. Aby złożone wnioski były zgodne z wymogami, po otrzymaniu wyjaśnień pracodawcy i jego prośby o zmianę wniosku, powódka złożyła ponowne wnioski korygując daty terminów wniosków – o dni opieki nad dziećmi z 12 i 15 czerwca 2015r. na 10 i 11 czerwca 2015r. oraz o urlop wychowawczy za okres od 16 czerwca 2015r. do 31 grudnia 2016r. na okres od 12 czerwca 2015r. do 31 grudnia 2016r. W związku zaś z przebywaniem samotnie w dniach od 9 do 16 czerwca 2015r. i chorobą trójki z czwórki dzieci w tymże okresie, z powodu roztoczonej nad nimi permanentnej osobistej opieki, powódka nie mogła jednak wysłać korekty tychże wniosków aż do 17 czerwca 2015r., kiedy to stan zdrowia dzieci pozwolił udać się na pocztę i nadać wnioski, co powódka uczyniła bezzwłocznie. (k. 2-4)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. w odpowiedzi na pozew z dnia 1 września 2015r. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż wnosi o oddalenie powództwa, jako złożonego po terminie tj. z przekroczeniem terminu określonego w treści art. 264 § 2 kp. Pozwany podał, iż określony w tymże przepisie termin 14 dni na złożenie odwołania liczyć należy od doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, co w niniejszej sprawie miało miejsce w dniu 10 lipca 2015r., kiedy to oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zostało wręczone powódce w jej miejscu zamieszkania przez pracowników pozwanego w osobach A. P. oraz B. F., a z którym to oświadczeniem powódka swobodnie się zapoznała, odmawiając jego przyjęcia. Pozwany przyznał, iż strony łączyła umowa o pracę zawarta dniu 1 stycznia 2011r. Wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło w oparciu o treść art. 52 kp i spowodowane było nieusprawiedliwionym niestawiennictwem powódki w pracy w dniach 10 czerwca 2015r. i 11 czerwca 2015r. w sytuacji, gdzie pracodawca uprzednio odmówił powódce udzielenia jej w tychże dniach- dni wolnych. Pozwany zaprzeczył jakoby rozwiązanie umowy o pracę z powódką zostało dokonane niezgodnie z treścią art. 52 § 2 kp, albowiem powódka otrzymała i zapoznała się z treścią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia już w dniu 10 lipca 2015r. Doręczenie powyższego oświadczenia za pośrednictwem pracowników pozwanego wynikało z wcześniejszej nieudanej próby doręczenia tegoż dokumentu za pośrednictwem poczty kurierskiej (...) (...). Przesyłka została bowiem nadana w dniu 7 lipca 2015r., a w dniu 8 lipca 2015r. doszło do nieskutecznej próby jej doręczenia przez kuriera. Ostatecznie, poza skutecznym zapoznaniem się z treścią dokumentu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 10 lipca 2015r. powódka odebrała następnie przesyłkę kurierską zawierającą powyższe oświadczenie w dniu 20 lipca 2015r. Pracodawca przyznał, iż powódka w dniu 29 maja 2015r. wystąpiła o udzielenie jej dni wolnych od pracy w dniach 10 i 11 czerwca 2015r. w zamian za dni świąteczne przypadające w dniach 15 sierpnia 2015r. i 26 grudnia 2015r. Ponadto pismem z dnia 29 maja 2015r. powódka wystąpiła o zwolnienie jej od pracy w dniach 12 i 15 czerwca 2015r. w związku z zamiarem skorzystania z opieki nad dziećmi w oparciu o treść art. 188 kp oraz o udzielenie jej urlopu wychowawczego w okresie od dnia 16 czerwca 2015r. do dnia 31 grudnia 2016r. W dniu 3 czerwca 2015r. pozwany odpowiedział na wnioski powódki, która to odpowiedź została przez nią odebrana w dniu 8 czerwca 2015r. W tym przedmiocie pozwany wskazał, iż odmawia udzielenia powódce dni wolnych od pracy w dniach 10 i 11 czerwca 2015r. za dni świąteczne, gdyż zgodnie z przepisami, dzień wolny powinien zostać oddany w ramach jednego okresu rozliczeniowego, gdzie w przypadku pozwanego okresem tym był jednomiesięczny okres rozliczeniowy, tj. za dzień 15 sierpnia 2015r. dzień wolny można odebrać w sierpniu, a za dzień 26 grudnia 2015r. dzień wolny można odebrać w grudniu. Powódka w świetle informacji zawartej w piśmie pozwanego z dnia 3 czerwca 2015r. (odebranych w dniu 8 czerwca 2015r.) wiedziała zatem, iż jej obowiązkiem było stawiennictwo w pracy w dniach 10 i 11 czerwca 2015r., czego jednak powódka nie uczyniła. Powódka do dzisiaj nie usprawiedliwiła swojej nieobecności w tychże dniach, również w piśmie z dnia 17 czerwca 2015r. skierowanym do pozwanego. Powódka nie informując pozwanego o swoim niestawiennictwie w dniach 10 i 11

czerwca 2015r. naraziła pracodawce na duże straty finansowe oraz utratę zaufania w dziedzinie, gdzie istnieje duża konkurencja i każde opóźnienie w przeprowadzeniu kontroli ładunku statku może spowodować utratę kontrahentów. W związku z nieodpowiedzialnym zachowaniem powódki pracownik pozwanej – P. M. – szef kontrolerów, zmuszony był do nagłej reorganizacji pracy i wezwania do pracy jednego z kontrolerów. (k.19-24)

W piśmie procesowym z dnia 25 listopada 2016r. powódka ostatecznie sprecyzowała żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kwoty 11.584,08 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej niniejszego pisma do dnia zapłaty. (k. 188-188v)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. H. została zatrudniona u pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na podstawie umowy o pracę na czas określony tj. od 1 września 2007r. do 30 listopada 2007r., na stanowisku dysponenta/spedytora.

Z dniem 1 stycznia 2011r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. W oparciu o powyższą umowę powódka objęła stanowisko kontrolera ładunkowego.

Miejscem wykonywania pracy przez powódkę było T..

(Dowód : umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 5, umowa o pracę na czas określony – k. 18 cz. B akt osobowych powódki, świadectwa pracy z dnia 30 listopada 2007r oraz z dnia 10 lipca 2015r.- cz. C akt osobowych powódki, zeznania powódki M. H. - k. 71-72 (nagranie 00:02:20-00:23:24), w zw. z k. 205-206 (nagranie 00:57:41-01:13:58)

Powódka w dniu 29 maja 2015r. wystąpiła do pracodawcy o udzielenie jej dni wolnych od pracy w dniach 10 i 11 czerwca 2015r. w zamian za dni świąteczne przypadające w dniach 15 sierpnia 2015r. i 26 grudnia 2015r.

W piśmie z tej samej daty powódka wystąpiła również o zwolnienie jej od pracy w dniach 12 i 15 czerwca 2015r. w związku z zamiarem opieki nad dziećmi - w wieku do 14 roku życia tj. w oparciu o treść art. 188 kp.

W związku z urodzeniem w dniu (...) syna R. M., powódka złożyła również wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego w okresie od 16 czerwca 2015r. do 31 grudnia 2016r.

(Dowód: pisma powódki wraz z dowodem nadania – k. 8-11, cz. C akt osobowych powódki, zeznania świadka P. M. k. 203v-204 (nagranie 00:10:11-00:27:25), zeznania świadka P. P. k. 204-204v (nagranie 00:27:42-00:43:21), zeznania powódki M. H. - k. 71-72 (nagranie 00:02:20-00:23:24), w zw. z k. 205-206 (nagranie 00:57:41-01:13:58)

Pozwany w piśmie z dnia 3 czerwca 2015r., doręczonym powódce w dniu 8 czerwca 2015r., wskazał iż nie przysługują jej dni wolne od pracy 10 i 11 czerwca 2015r. za dni świąteczne przypadające w soboty (tj. za 15 sierpnia 2015r. oraz 26 grudnia 2015r.), gdyż zgodnie z przepisami, dzień wolny powinien zostać wykorzystany w ramach jednego okresu rozliczeniowego. W przypadku pozwanej jest to jednomiesięczny okres rozliczeniowy, czyli dzień wolny za 15 sierpnia można odebrać w sierpniu, a za dzień 26 grudnia w grudniu

W treści powyższego pisma pozwany wyraził zgodę na udzielenie powódce zwolnienia od pracy w dniach 12 czerwca 2015r. i 15 czerwca 2015r. z tytułu opieki nad dzieckiem w wieku do 14 roku życia (art. 188 k.p.) i oraz na udzielenie jej urlopu wychowawczego w okresie od dnia 16 czerwca 2015r. do 31 grudnia 2016r.

Pozwany wskazał, iż w związku z brakiem możliwości udzielenia powódce dni wolnych od pracy w dniu 10 i 11 czerwca 2015r. – w załączeniu do niniejszego pisma przesyła jej skierowanie na badanie lekarskie, celem przystąpienia przez nią do pracy lub wskazał na konieczność skorygowania przez nią złożonych wniosków urlopowych.

Jednocześnie zwrócił się o poprawienie przez powódkę w treści wniosku o urlop wychowawczy błędu w dacie urodzenia dziecka.

(Dowód: pismo pozwanego – k. 12, 36, cz. C akt osobowych powódki, wydruki mailowe - k. 35, zeznania świadka P. M. k. 203v-204 (nagranie 00:10:11-00:27:25), zeznania świadka P. P. k. 204-204v (nagranie 00:27:42-00:43:21), zeznania powódki M. H. - k. 71-72 (nagranie 00:02:20-00:23:24), w zw. z k. 205-206 (nagranie 00:57:41-01:13:58)

Powódka nie stawiała się w pracy w dniach 10 i 11 czerwca 2015r. i nie podając przyczyn niestawiennictwa, jak również nie usprawiedliwiając powyższego w żaden sposób.

Pozwany nie dysponował numerem telefonu powódki i nie miał możliwości skontaktowania się z nią.

(Dowód: zeznania świadka A. P.- k. 151-152 (nagranie 00:07:05-00:24:20), zeznania świadka P. M.- k. 203v-204 (nagranie 00:10:11-00:27:25), zeznania świadka P. P. -k. 204-204v (nagranie 00:27:42-00:43:21), zeznania powódki M. H. - k. 71-72 (nagranie 00:02:20-00:23:24), w zw. z k. 205-206 (nagranie 00:57:41-01:13:58)

Powódka w dniu 17 czerwca 2015r. wysłała do pracodawcy skorygowane wnioski o dni wolne i urlop wychowawczy.

W tym zakresie powódka wniosła o zwolnienie jej od pracy w dniach 10 i 11 czerwca 2015r. w oparciu o treść art. 188 kp oraz o udzielenie jej urlopu wychowawczego w okresie od dnia 12 czerwca 2015r. do dnia 31 grudnia 2016r.

(Dowód: pisma powódki wraz z dowodem nadania– k. 13-15, cz. C akt osobowych powódki, zeznania powódki M. H. - k. 71-72 (nagranie 00:02:20-00:23:24), w zw. z k. 205-206 (nagranie 00:57:41-01:13:58)

W dniu 7 lipca 2015r. pozwany wysłał do powódki przesyłkę kurierską zawierającą oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 kp.

W dniu 8 lipca 2015r. powyższa przesyłka została awizowana.

(Dowód: wydruk – śledzenia przesyłek – k. 34)

W dniu 10 lipca 2015r. pracodawca doręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Jako przyczynę powyższego pozwany podał nieusprawiedliwione niestawiennictwo powódki w pracy w dniach 10 czerwca 2015r. i 11 czerwca 2015r. w sytuacji, gdzie pracodawca odmówił udzielenia powódce dni wolnych od pracy.

Powyższe oświadczenie zostało doręczone powódce w miejscu jej zamieszkania, przez pracowników pozwanego – w osobach A. P. i B. F.. Powódka zapoznała się z oświadczeniem pracodawcy, przeczytała powyższe, a następnie odmówiła jego przyjęcia.

(Dowód: oświadczenie – k. 7, notatki służbowe – k. 32-33, nagranie – k. 40, pismo z dnia 11 lipca 2015r. – k. 52, zeznania świadka A. P. – k. 151-152 (nagranie 00:07:05-00:24:20), zeznania świadka B. F.- k. 152-153 (nagranie 00:24:28-00:35:56), zeznania świadka P. P.- k. 204-204v (nagranie 00:27:42-00:43:21), zeznania powódki M. H. - k. 71-72 (nagranie 00:02:20-00:23:24), w zw. z k. 205-206 (nagranie 00:57:41-01:13:58),

Ostatecznie powódka odebrała przesyłkę kurierską zawierającą oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp w dniu 20 lipca 2015r.

(Dowód: zeznania powódki M. H.- k. 71-72 (nagranie 00:02:20-00:23:24), w zw. z k. 205-206 (nagranie 00:57:41-01:13:58)

Wynagrodzenie miesięczne powódki obliczone, jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwoty brutto: 04/2015r. – 3.923,64 zł, 05/2015r. – 3.736,80 zł, 06/2015r. –3.923,64 zł.

(Dowód: zaświadczenie – k. 176)

Sąd zważył co następuje :

Powództwo M. H. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przedstawionych w sprawie dokumentów, których autentyczność i prawdziwość nie została podważona w toku prowadzonego postępowania. W zakresie ustaleń objętych przedmiotem postępowania Sąd oparł się również na dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych pracownika.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania świadków w osobach A. P., B. F., P. M. oraz P. P. oraz częściowo zeznania powódki M. H..

W ocenie Sądu zeznania wskazanych świadków zasługiwały na uwzględnienie w takim zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Powyższe uznać należało uznać za spójne, logiczne i wzajemnie ze sobą korespondujące, jak również tworzące całość z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w szczególności w postaci złożonych dokumentów, czy też nagrania dotyczącego okoliczności doręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 10 lipca 2015r. w miejscu jej zamieszkania.

W ocenie Sądu zeznania świadka M. F. (k. 153) niewiele wniosły w zakresie ustaleń w sprawie, albowiem świadek nie posiadał wiedzy odnośnie przyczyn oraz okoliczności rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Oceniając zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd miał na uwadze, iż wprawdzie wskazani wyżej świadkowie są nadal pracownikami pozwanego (z wyjątkiem świadka M. F.), jednakże mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, brak było podstaw do podważenia ich wiarygodności. W ocenie Sądu świadkowie w sposób rzetelny, całkowicie spójny, logiczny, jak również zgodnie z posiadaną przez nich wiedzą wskazali na okoliczności objete sporem.

Odnosząc się do zeznań świadka A. P. w ocenie Sądu powyższe zasługiwały na uwzględnienie w całości. Świadek potwierdziła, iż powódka nie pracowała w dniach 10 i 11 czerwca 2015r. Świadek doręczała również osobiście powódce w miejscu jej zamieszkania dokument w postaci oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powyższy był podpisany zgodnie z zasadami reprezentacji pozwanego. Świadek stanowczo wskazała, iż powódka zapoznała się z powyższym, jednocześnie odmawiając jego przyjęcia. Świadek nagrywała również przebieg zdarzeń z dnia 10 lipca 2015r. posiadanym telefonem komórkowym.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadka B. F.. Zeznania w/w w pełni korespondowały z zeznaniami świadka A. P.. Świadek wspólnie z w/w udał się do miejsca zamieszkania powódki, celem doręczenia jej dokumentu w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka przeczytała doręczone jej oświadczenie pracodawcy i powiedziała, że powyższego dokumentu nie przyjmuje, co więcej podkreśliła, iż chciałaby niniejszy otrzymać w bardziej oficjalny sposób. W ocenie świadka powódka była jak najbardziej świadoma z jakim dokumentem została zapoznana i że było to rozwiązanie umowy o pracę. Świadek podkreślił, iż początkowo powódka była skora do odebrania doręczanego jej dokumentu, po czym jak zorientowała się co do jego przedmiotu, odmówiła potwierdzenia jego odbioru.

W zakresie oceny zeznań powołanych wyżej świadków Sąd miał również na uwadze, iż niniejsze korespondowały także z pozostałymi dowodami zgromadzonymi w sprawie, w szczególności w postaci dokumentów (notatki służbowe – k. 32-33), jak również w postaci złożonego do akt nagrania (k. 40), które zostało odtworzone na rozprawie w dniu 2 grudnia 2016r.

Również zeznania świadka P. M. Sąd uznał za w pełni wiarygodne i korespondujące z pozostałymi dowodami zgromadzonymi w sprawie. W/w również potwierdził, iż umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana wobec niestawiennictwa powódki w pracy w dniach 10 i 11 czerwca 2015r., jak również iż była to nieobecność

nieusprawiedliwiona. Świadek był bezpośrednim przełożonym powódki. Świadek stanowczo wskazał, iż powódka nie otrzymała zgody pracodawcy na dni wolne w powyżej wskazanych dniach. W powyższym okresie nie było również możliwości kontaktu z powódką, albowiem mimo próśb pracodawcy w tym przedmiocie, nie podała ona nigdy numeru swojego telefonu. Świadek podał, iż niestawiennictwo powódki w dniach 10 i 11 czerwca 2015r. doprowadziło do dezorganizacji w pracy zakładu, ponieważ praca u pozwanego planowana jest z wyprzedzeniem tygodnia. Powódka zaś została zaplanowana do pracy na powyższe dni i nie stawiając się przysporzyła tym samym problemów organizacyjnych. Obowiązki zaś jej przypisane w tychże dniach zmuszony był wykonać inny pracownik. Świadek podkreślił, że powódka powinna była zdawać sobie sprawę, iż jakiegokolwiek niezapowiedziane niestawiennictwo w pracy może przysporzyć takowych problemów.

Sąd oparł się także na zeznaniach świadka P. P.. Świadek przyznał, że czynność dotycząca doręczenia powódce rozwiązania umowy o pracę była dokonana na jego polecenie, choć nie był on przy tym bezpośrednio obecny. W/w wskazał, że wcześniej pozwany próbował doręczyć powódce niniejsze oświadczenie drogą pocztową, jakkolwiek bezskutecznie i po konsultacji z prawnikiem została podjęta decyzja o doręczeniu rozwiązania umowy o pracę w miejscu zamieszkania pracownika. Według świadka-świadkowie w osobach A. P. i B. F. skutecznie doręczyli powódce rozwiązanie umowy w miejscu jej zamieszkania. Świadek wskazał, iż przyczyną decyzji pracodawcy w tym przedmiocie było nieusprawiedliwione niestawiennictwo pracownika w pracy w dniach 10 i 11 czerwca 2015r. Również świadek wskazał na podjęte próby pracodawcy skontaktowania się z powódką w tymże okresie, jakkolwiek bezskuteczne.

Świadek wskazał również na komplikacje i problemy dla pracodawcy jakie powstały w związku z niestawiennictwem pracownika w pracy, zwłaszcza mając na uwadze branżę w jakiej pozwany działa, jak również sposób planowania pracy ze stosownym wyprzedzeniem.

W ocenie Sądu zeznania powódki zasługiwały na uwzględnienie jedynie w części. W przeważającej części powyższe uznać należało za niewiarygodne i ukierunkowane tylko i wyłącznie na obronę własnych interesów i osiągnięcie korzystnego dla siebie rozstrzygnięcia. Nie sposób bowiem nie zauważyć, iż oświadczenia procesowe powódki wraz z kolejnymi etapami postępowania jurysdykcyjnego ulegały modyfikacji, by wreszcie na ostatniej rozprawie, przed zamknięciem przewodu sądowego ewaluować w tak znacznym zakresie, gdzie powódka wskazała, że w rzeczywistości, gdy pojawili się świadkowie w miejscu jej zamieszkania, aby wręczyć przedmiotowe oświadczenie, to powódka nie uważała, aby były to dokumenty od pracodawcy. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powódki w tym zakresie, albowiem powyższe twierdzenia nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy, w szczególności w postaci zeznań świadków wskazanych wyżej. Sąd odmówił również wiary jej twierdzeniom, iż w dniu 10 lipca 2015r. nie zostało jej skutecznie doręczone oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, jak również iż z uwagi na obszerność doręczonych jej w tymże dniu dokumentów nie zapoznała się z ich treścią. Sąd uznał, iż nie polegały na prawdzie także jej zeznania w zakresie w jakim w/w podała, iż uzyskała zgodę pracodawcy na niestawiennictwo w pracy w dniach 10 i 11 czerwca 2015r., albowiem powyższej okoliczności w żadnej mierze nie potwierdził żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie.

Sąd dał wiarę twierdzeniom powódki wyłącznie w zakresie w jakim powyższe znajdowały oparcie w pozostałych dowodach w sprawie. Powyższe dotyczyło okoliczności jej niestawiennictwa w pracy w dniach 10 i 11 czerwca 2015r., faktu złożenia przez nią korekty wniosków urlopowych dopiero w dniu 17 czerwca 2015r., jak również okoliczności związanych z brakiem jakiegokolwiek kontaktu z pracodawcą w dniach 9-11 czerwca 2015r. w przedmiocie przyczyn jej niestawiennictwa w pracy.

Zdaniem Sądu twierdzenia i okoliczności podnoszone przez powódkę dotyczące odległości i usytuowania drzwi na klatce schodowej nie miały jakiegokolwiek znaczenia w sprawie, albowiem fakt skutecznego doręczenia powódce, jak również zapoznania się przez nią z oświadczeniem pracodawcy z dnia 10 lipca 2015r. potwierdziły zgodne zeznania przywołanych wyżej świadków, jak również nagranie złożone do akt sprawy, z którego bezspornie wynika, iż powódka zapoznała się z doręczonym jej w tymże dniu dokumentem, miała bezspornie również świadomość jego treści i charakteru.

Postanowieniem z dnia 2 grudnia 2016r. (k. 205) Sąd na mocy art.217 §2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc oddalił pozostałe wnioski dowodowe powódki w postaci zeznań świadków A. M. oraz M. K., albowiem okoliczności istotne z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania zostały potwierdzone pozostałym zgodnym materiałem dowodowym sprawy, który był całkowicie wystarczający do poczynienia ustaleń w sprawie.

Zdaniem Sądu okoliczności na jakie wnioskowani byli powołani wyżej świadkowie były całkowicie nieistotne z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania. (k. 153, 191-191v).

Na podkreślenie zasługuje również okoliczność, iż w/w nie byli obecni przy doręczeniu powódce oświadczenia w dniu 10 lipca 2015r, a zatem nie mogą posiadać jakiegokolwiek wiedzy odnośnie przebiegu zdarzeń w tymże dniu. Również okoliczności dotyczące prac i zadań realizowanych przez pracodawcę w okresie od 8-12 czerwca 2015r. nie miały jakiegokolwiek znaczenia w sprawie, mając na uwadze jednoznaczną treść oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 10 lipca 2015r. i konieczność oceny wyłącznie przyczyn powyższego.

Za całkowicie niewiarygodny, jak również nieistotny z punktu widzenia przedmiotu sprawy Sąd uznał także dokument złożony przez powódkę na rozprawie z dnia 2 grudnia 2016r. (k. 200), powyższy bowiem zgodnie z jej oświadczeniem miał stanowić e-mail (k. 205) jakkolwiek niniejszy nie zawierał elementów istotnych dla wiadomości elektronicznej tj. brak nadawcy, odbiorcy, brak adresów mailowych, brak daty nadania.

Przechodząc do rozważań prawnych wskazać należy, iż powódka wnosząc w dniu 3 sierpnia 2015r. do tut. Sądu pozew o przywrócenie do pracy bezsprzecznie uchybiła terminowi do dokonania tej czynności określonemu w art. 264 § 2 kp.

Zgodnie bowiem z treścią art. 264 § 2 kp żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

Przyjmuje się, iż rozwiązanie umowy o pracę jest dokonane skutecznie w momencie, w którym doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy (art. 61 kpc w zw. z art. 300 kp)

W realiach zaś przedmiotowej sprawy powyższe oświadczenie zostało skutecznie doręczone powódce w dniu 10 lipca 2015r. Powyższą okoliczność potwierdza jednoznacznie materiał dowodowy sprawy w postaci zeznań świadków, dokumentów, jak również nagrania dokumentującego przebieg zdarzeń w tymże dniu.

Pozew w sprawie powódka złożyła zaś dopiero w dniu 3 sierpnia 2015r.

Powódka bezsprzecznie zatem nie odwołała się w terminie wskazanym w treści art. 264 § 2 kp. Termin bowiem do złożenia odwołania upływał powódce w dniu 24 lipca 2015r.

Zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem wystąpienie przez pracownika z powództwem po terminie należy traktować, jako zawierające w sobie wniosek o przywrócenie terminu (uchwała Sadu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 roku, III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12 poz. 194).

Podnieść należy, iż terminy z art. 264 kp są zachowane, gdy pracownik najpóźniej ostatniego dnia złoży pozew we właściwym sądzie lub nada w polskim urzędzie pocztowym operatora publicznego przesyłkę do tegoż sądu.

Wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 265 §1 kp, jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy- w terminie czynności, o których mowa między innymi w treści art. 264 kp, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. (art. 265 § 2 kp)

O istnieniu winy lub jej braku w uchybieniu terminowi należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy. W orzecnictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z

art. 264 § 1 kp, należy analizować w płaszczyźnie subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1994 roku, I PRN 21/94, OSNAPiUS z 1994 roku, Nr 5, poz. 85, z dnia 6 sierpnia 1998 roku, I PKN 258/98, OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 17, poz. 547 oraz z dnia 17 listopada 1998 roku, I PKN 440/98, OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 1, poz. 11)

Należy mieć również na uwadze, iż w myśl art. 265 § 2 kp pracownik powinien przede wszystkim zadbać o zachowanie stosunkowo krótkiego terminu zawitego, przy wnoszeniu stosownego powództwa do sądu pracy, a jeżeli go nie dochowa, to powinien bezzwłocznie, najdalej w ciągu 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu złożyć wnioski do sądu pracy o przywrócenie terminu.

Sąd Najwyższy między innymi w uzasadnieniu wyroku z dnia 29 marca 2001 roku (I PKN 330/00, OSNP 2003, Nr 1, poz. 11). podkreślił, iż w świetle utrwalonego orzecznictwa terminy określone w art. 264 kp mają charakter materialnoprawny, co ma daleko idące konsekwencje w zakresie instytucji przywracania terminów. Mianowicie ten właśnie charakter nie pozwala na zastosowanie do nich norm procesowych odnoszących się do przywrócenia terminu. Takie jest też utrwalone od 1986 roku orzecznictwo Sądu Najwyższego (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., II PZP 8/86, OSNCP 1986 Nr 12, poz. 194; wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2003 r., I PK 117/03, M.Prawn. 2004/3/107; a ostatnio wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2010 r., I PK 15/10, LEX 602201, wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2011 r., II PK 186/10 - niepubl.). Innymi słowy sąd zobowiązany jest do oddalenia powództwa, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 kp, których nie przywrócono na zasadzie art. 265 § 1 kp oraz po upływie terminu określonego w art. 265 § 2 k.p.

O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy.

Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003, Nr 20, poz. 487). Za przyczyny te judykatura najczęściej uznaje stan zdrowia pracownika, uniemożliwiający mu fizycznie dochowanie terminu lub utrudniający właściwą ocenę sytuacji i podjęcie prawidłowych działań (wyroki Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 1998 r., I PKN 270/98, OSNP 1999, Nr 18, poz. 576; z 7 sierpnia 2002 r., I PKN 480/01, OSNP 2004, Nr 8, poz. 138 i z 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 130), niedopełnienie przez pracodawcę wynikającego z art. 30 § 5 kp obowiązku pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się od rozwiązania stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 5 września 1997 r., I PKN 285/97, OSNP 1998, Nr 11, poz. 323; z 12 stycznia 1998 r., I PKN 468/97, OSNP 1998 Nr 23, poz. 678; z 23 listopada 2000 r., I OKN 117/00, OSNP 2002, Nr 13, poz. 304; z 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 Nr 3, poz. 46; z 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03, LEX nr 320015 i z 17 listopada 2004 r., II PK 62/04, OSNP 2005, Nr 8, poz. 111).

Sąd Najwyższy podkreślił również, iż okoliczności świadczące ewentualnie o braku winy w niedochowaniu terminu muszą być konfrontowane z całokształtem stanu faktycznego sprawy, a także z indywidualnymi cechami pracownika, by ocenić ich wpływ na procesy decyzyjne strony i w konsekwencji by móc przyjąć istnienie lub nieistnienie winy w uchybieniu terminu do wystąpienia z roszczeniami na drogę sądową.

Przesłankę z art. 265 §1 kp trzeba zatem analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś obiektywizowanego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy (wyroki Sądu Najwyższego z 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNP 1994, Nr 5, poz. 85; z 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007, Nr 9-10, poz. 130).

W ocenie Sądu materiał dowodowy sprawy nie daje podstaw do przyjęcia, iż w stosunku do powódki miały miejsce jakiegokolwiek okoliczności uniemożliwiające złożenie przez nią odwołania w terminie wynikającym ze wskazanych wyżej przepisów prawa.

Z materiału dowodowego sprawy nie wynika, iż w tym okresie miały miejsce jakiegokolwiek okoliczności usprawiedliwiające przekroczenie przez nią terminu do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę. Jak to zostało wskazane wyżej, mając na uwadze okoliczności sprawy, skuteczne złożenie pozwu przez powódkę nastąpiło dopiero w dniu 3 sierpnia 2015r. Powódka zaś reprezentowana w niniejszym postępowaniu przez zawodowego pełnomocnika nie wskazywała na jakiegokolwiek okoliczności usprawiedliwiające przekroczenie przez nią terminu do złożenia odwołania.

Reasumując uznać należało, iż nie zaistniały w sprawie żadne okoliczności, które pozwoliłyby na wyłączenie winy powódki w uchybieniu terminu z art. 264 § 2 kp.

Podkreślić należy, iż na powódce, jako osobie dbającej należycie o swoje interesy spoczywał obowiązek zachowania minimum staranności przy wypełnianiu spoczywających na nim obowiązków pracowniczych.

Stwierdzić należy, iż terminy przewidziane w art. 264 i 265 kp są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu Postępowania Cywilnego.

Sąd oddala zatem powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w treści art. 264 kp, których nie przywrócono. (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986, III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12, poz. 194)

Zdaniem Sądu orzekającego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w sposób jednoznaczny i nie budzący wątpliwości pozwolił na ustalenie, iż w dniu 10 lipca 2015r. powódka została prawidłowo i skutecznie zapoznana za pośrednictwem pracowników pozwanego w osobach – A. P. i B. F. z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powyższe oświadczenie zostało jej doręczone w miejscu zamieszkania.

Sąd meriti podziela stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie, z którym w myśl art. 61 zdanie pierwsze k.c. (w związku z art. 300 k.p.), oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią. Zgodnie z tym przepisem, dla przyjęcia, że oświadczenie woli zostało skutecznie złożone drugiej stronie, nie jest konieczne zapoznanie się z treścią tego oświadczenia. Wystarczy natomiast, że strona miała taką możliwość. Cel powyższej regulacji jest oczywisty: chodzi mianowicie o zapobieżenie uchylaniu się adresatów pism, listów, telegramów itp. od skutków zawartych w nich oświadczeń woli.

Odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy, zawierającego prawidłowe pouczenie pracownika o przysługującym mu prawie odwołania się do sądu pracy, nie wpływa na skuteczność dokonanego wypowiedzenia i nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002r., I PKN 259/01).

Na gruncie przedmiotowej sprawy Sąd ustalił zatem, że powódce w dniu 10 lipca 2015r. zostało skutecznie doręczone oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę i mimo odmowy jego przyjęcia powyższe nie stanowi o jego bezskuteczności.

Na marginesie wskazać należy, że sąd rozważając zasadność lub legalność przyczyn rozwiązania umowy o pracę wskazuje, iż zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W świetle powyższego, zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecznictwem przyczyna podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista (prawdziwa) i konkretna.

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności.

Wskazać należy, iż stosownie do treści art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku, sygnatura akt I PKN 193/97, OSNP z 1998 roku, nr 9, poz. 269).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp, 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 bądź też na rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, sygnatura akt I PKN 169/99, OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 746).

Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

W świetle powyższego to na pozwanym w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar udowodnienia przyczyn podanych powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

W tym miejscu podnieść należy, iż zgodnie z przyjętym w tej mierze orzecznictwem przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 kp mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 roku, I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). Muszą one być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 kp uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. takiego które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Ocena istotności i ważności zależy od konkretnych okoliczności sprawy. Stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.07.1999, I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746).

O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.04.1999, I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000, Nr 12, poz.467).

Okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy pomiędzy powódką, a pozwanym niewątpliwie spełniały przesłanki nakazujące zakwalifikowanie zachowań powódki w dniach 10 i 11 czerwca 2015r., jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wskazać należy, iż zgodnie art. 100 § 2 pkt 1 i 2 kp, który statuuje katalog podstawowych obowiązków pracownika, pracownik obowiązany jest przestrzegać ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy oraz regulaminu pracy i ustalonego w nim porządku.

Przyjmuje się, iż obowiązek pracownika w zakresie przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy dotyczy stosowania się do przepisów wewnątrzzakładowych określających czas pracy całej załogi oraz do indywidualnie ustalonego dla pracownika rozkładu czasu pracy.

Pracownik ma więc obowiązek punktualnego przychodzenia do pracy, przebywania w faktycznej dyspozycji pracodawcy w określonym miejscu i czasie, dostosowania się do wyznaczonych przerw w pracy, jak również przy spełnieniu określonych warunków świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Nieobecność pracownika w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy w ustalonych przez pracodawcę godzinach pracy jest usprawiedliwiona tylko,

gdy wynika to z przepisów prawa pracy (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy oraz inne przepisy szczególne), albo na mocy decyzji pracodawcy, który zaakceptował przyczyny absencji zgłoszone przez pracownika.

Nadto stwierdzić należy, iż obowiązek przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oznacza nakaz stosowania się do określonych reguł organizacyjnych zakładu zapewniających niezakłócony tok pracy. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod red. Wojciecha Muszalskiego)

Podkreślić należy, iż nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pomimo uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie. Zgłoszenie wniosku o udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę w dodatkowe dni wolne od pracy nie uprawnia pracownika do wykorzystania tego czasu bez udzielenia zwolnienia przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 150/00, OSNAPiUS 2002, Nr 15, poz. 357).

Nadto w zakresie prowadzonych rozważań należałoby mieć na uwadze, iż przy braku planu urlopów wypoczynkowych lub indywidualnego wyznaczenia terminu urlopu w trybie art. 163 § 1¹ kp samo złożenie wniosku o udzielenie urlopu nie usprawiedliwia nieobecności pracownika w pracy.

W takiej sytuacji skorzystanie z urlopu w oznaczonym terminie wymaga dodatkowego porozumienia między pracodawcą i pracownikiem (wyrok Sądu Najwyższego z 13 maja 1998 r., I PKN 99/98, OSNAPiUS 1999, Nr 10, poz. 331, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 364/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 788). Nadto pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika zawierającym propozycję terminu udzielenia mu urlopu wypoczynkowego. (wyrok Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 2001 r., I PKN 590/2000, OSNP 2003, Nr 14, poz. 336)

Nadto zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2001 roku (I PKN 306/00, OSNP 2002/24/591, PiZS 2002/6/38) pracownik, który złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego nieprzewidzianego w planie urlopów, nie może go wykorzystać bez wyraźnej akceptacji pracodawcy.

W myśl zaś wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku (I PKN 364/98, OSNP 1999/24/788) korzystanie przez pracownika z prawa do urlopu w sytuacji, gdy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy nie został objęty planem urlopów, nie może nastąpić w dowolnym czasie, bez zgody pracodawcy.

Przekładając powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, iż materiał dowodowy sprawy bezspornie potwierdził, iż w dniach 10 i 11 czerwca 2015r. nieobecność powódki w pracy była całkowicie nieusprawiedliwiona. Powódka nie uzyskała bowiem zgody pracodawcy na jej niestawiennictwo w pracy w tychże dniach. Wręcz przeciwnie pracodawca w piśmie z dnia 3 czerwca 2015r., doręczonym powódce w dniu 8 czerwca 2015r. wyraźnie i jednoznacznie wskazał na brak takiej zgody. Co istotne zaś powódka korektę swych wniosków urlopowych złożyła dopiero w dniu 17 czerwca 2015r. (data nadania), w okresie zaś objętym sporem, jak również bezpośrednio poprzedzającym, nie kontaktowała się z pracodawcą w zakresie przyczyn jej nieobecności w pracy.

Wbrew twierdzeniom powódki pracodawca nie naruszył również treści art. 186⁸ kp, albowiem pracodawca rozwiązał z powódką umowę z winy pracownika, a zatem nie zachodzą okoliczności objęte treścią powyżej regulacji.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku na mocy art. 56 § 1 kp w zw. z art. 58 kp- a contrario w zw. z art. 264 § 2 kp.

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku.

Podstawę zaś orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego należnych na rzecz strony pozwanej stanowił § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1348 ze zmianami) w zw. z art. 98 § 1 kpc w zw. 108 § 1 kpc.

Podzielić tu należy stanowisko wyrażone w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010 roku (II PZ 20/10), iż stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawichości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku, I PZP 6/10, Biul. SN 2011/2/18, wyrok Sąd Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 roku, III PZP 15/2002, OSNP 2003/12/285).

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.