

Sygn. akt VI P 372/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 czerwca 2017 r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Ławnicy:	Grażyna Barczewska , Krystyna Kapuścińska
Protokolant:	Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 5 czerwca 2017 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa I. G.

przeciwko Wojewódzkiej (...) w G.

o odszkodowanie

- zasądza od pozwanej Wojewódzkiej (...) w G. na rzecz powódki I.G. kwotę 5 809,73 zł (słownie : pięć tysięcy osiemset dziewięć złotych i 73/100) brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14 lipca 2016r do dnia zapłaty tytułem odszkodowania;
- zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł (słownie : trzysta sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5 809,73 zł (słownie; pięć tysięcy osiemset dziewięć złotych i 73/100 ;

UZASADNIENIE

Powódka I. G. pozwem skierowanym przeciwko Wojewódzkiej (...) domagała się zasądzenia odszkodowania w kwocie 4 790,00 zł z tytułu rozwiązania z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem przepisów. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że jej pracodawca nie miał żadnych podstaw do tego aby rozwiązać z nią umowę o pracę w tym trybie .

Pozwany w odpowiedzi na pozew domagał się jego oddalenia w całości z uwagi na to ,że powódka wbrew obowiązującym u pracodawcy regulacjom wewnętrznym udała się na urlop wypoczynkowy nie uzyskawszy pisemnej zgody od bezpośredniego przełożonego , tym samym wykazała się co najmniej rażącym niedbalstwem a to oznacza ,że pracodawca zasadnie rozwiązał z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny :

I. G. była zatrudniona w Wojewódzkiej (...) w G. od dnia 1 marca 2015 r początkowo na okres próbny do dnia 31 maja 2015 r a następnie od dnia 1 czerwca 2015 r na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kierownika Działu (...) Wojewódzkiej (...) w G..

(dowód: umowy o pracę z dnia 19 lutego 2015 r i 22 maja 2015 r , k: 1 i 16 akt osobowych powódki cz. B)

Zarządzeniem z dnia 16 maja 2016 r Dyrektora Wojewódzkiej (...) w G. w sprawie ustalenia dnia 27 maja 2016 r dniem wolnym od pracy - 4 czerwca 2016 r ustalono dniem pracy .

(dowód : zarządzenie (...) r k: 18)

Powódka wnioskiem z dnia 30 maja 2016 r zwróciła się do pracodawcy o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego na dzień 4 czerwca 2016 r (sobota pracująca). Wniosek złożyła w kancelarii instytucji. Powódka tego dnia miała zajęcia na uczelni ponieważ podjęła studia podyplomowe na (...).

(dowód; wniosek urlopowy z dnia 30 maja 2016 r akta osobowe cz. C k: 7, przesłuchanie powódki k: 86-89 adnotacje 00:04:51-00:40:24 k:103-14 adnotacje 00:02:37-00:22:02 k:111-114 adnotacje 00:01:54-00:40:57, B. K. k: 104 v -105 v adnotacje 00:48:44 -01:18:13)

Następnie w dniu 3 czerwca 2016 r złożyła kolejny wniosek w tym samym miejscu o urlop na dzień 6 czerwca 2016 r . Urlop był jej potrzebny z uwagi na to ,że została zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną na stanowisko dyrektora NFZ. Dowiedziała się o tym w dniu 3 czerwca 2016 r

(dowód: wniosek z dnia 3 czerwca 2016 r k: 7 akta osobowe powódki , przesłuchanie powódki k: 86-89 adnotacje 00:04:51-00:40:24 k:103-14 adnotacje 00:02:37-00:22:02 k:111-114 adnotacje 00:01:54-00:40:57)

Powódka osobiście nie udała się do dyrektora w celu uzyskania zgody na urlop mimo , że taki zwyczaj obowiązywał u pozwanego.I. G. poza jednym przypadkiem zawsze w taki sposób składała wnioski o urlop a T. A. nie mówił jej nigdy ,że takiej praktyki nie akceptuje.

(dowód: przesłuchanie powódki k: 86-89 adnotacje 00:04:51-00:40:24 k:103-14 adnotacje 00:02:37-00:22:02 k:111-114 adnotacje 00:01:54-00:40:57, przesłuchanie T. A. k: 104-104 adnotacje 00:22:02-00:48:08, k:114-115 adnotacje 00:40:57-01:06:24, B. K. k: 104 v -105 v adnotacje 00:48:44 -01:18:13, przesłuchanie K. W. k:105v-106 adnotacje 01:3-0:34 -01:35:36 przesłuchanie A. S. k: 106 -106v adnotacje 01:37:28 -01:48:47)

W dniu 6 czerwca 2016 r o godz. 7.04 powódka napisała sms-a do J. S.informując go , że nie będzie jej tego dnia w pracy . Wskazała ,że w piątek złożyła wniosek o urlop ale nie wie czy został podpisany . Poprosiła ,że jeżeli nie, to aby poinformował kadry ,że bierze urlop na żądanie na ten dzień.J. S. poinformował ją ,że na liście obecności umieszczono adnotację : „ W” co oznacza urlop wypoczynkowy.

(dowód; wiadomość sms k: 7 akt osobowych powódki cz. C, przesłuchanie powódki k: 86-89 adnotacje 00:04:51-00:40:24 k:103-14 adnotacje 00:02:37-00:22:02 k:111-114 adnotacje 00:01:54-00:40:57, przesłuchanie J. S. k: 105 v adnotacje 01:18:11 -01:24:32)

Przy okazji wcześniejszych wniosków urlopowych powódka albo dzwoniła do kadr z pytaniem czy urlop został jej udzielony albo sprawdzała na liście obecności czy znajduje się na niej adnotacja o urlopie. Wszystkie jej wcześniejsze wnioski o urlop były rozpatrywane pozytywnie.

(dowód: przesłuchanie powódki k: 86-89 adnotacje 00:04:51-00:40:24 k:103-14 adnotacje 00:02:37-00:22:02 k:111-114 adnotacje 00:01:54-00:40:57 przesłuchanie T. A. k: 104-104 adnotacje 00:22:02-00:48:08, k:114-115 adnotacje 00:40:57-01:06:24)

Wnioski o urlop , które są zaakceptowane przez bezpośredniego przełożonego trafiają następnie do sekcji kadr, gdzie pracownik na liście obecności odnotowuje dni urlopu.

(dowód: przesłuchanie T. A. k: 104-104 adnotacje 00:22:02-00:48:08, k:114-115 adnotacje 00:40:57-01:06:24, B. K. k: 104 v -105 v adnotacje 00:48:44 -01:18:13)

Powódka miała służbową komórkę.

(okoliczność bezsporna)

3 czerwca 2016 r dyrektor pozwanego był na naradzie podczas której dowiedział się o obciążeniu stacji dodatkowymi badaniami w zakresie oznaczenia(...) , to wiązało się z poszerzeniem audytu do którego w tamtym czasie stacja się przygotowywała. W tamtym czasie instalowany był także sprzęt w laboratorium po przeprowadzonym remoncie.

(dowód: przesłuchanie T. A. k: 104-104 adnotacje 00:22:02-00:48:08, k:114-115 adnotacje 00:40:57-01:06:24)

Pracownicy sekcji kadr , organizacji i szkoleń pozwanego dokonali wpisu na liście obecności litery „ W” przy nazwisku I.G. w dniach 4 i 6 czerwca 2015r mimo ,że jej wnioski nie były zaakceptowane przez bezpośredniego przełożonego powódki tj dyrektora stacji T. A.. Zgody na urlop nie udzieliła jej również z-ca dyrektora A. O. .

(dowód: oświadczenie z dnia 06 czerwca 2016 r B. K. i G. S. k 4 akt osobowych Cz. C, oświadczenie A. O. k: 5 akta osobowe cz. C)

Adnotacje o urlopie powódki zostały wykreślone w dniu 7 czerwca 2016 r przez Kierownika Działu Kadr, Organizacji i Szkoleń B. K.. Powódka przychodząc tego dnia do pracy ,kiedy podpisywała listę obecności zobaczyła ,że widnieją na niej jeszcze adnotacje o urlopie. Dodatkowo na majowej liście obecności też znajdowała się adnotacja o wniosku o urlop na dzień 4 czerwca ,która także została przekreślona w dniu 7 czerwca 2016 r przez tą samą osobę.

(dowód: listy obecności powódki maj i czerwiec k: 12-13 akta osobowe cz .C)

Powódka nie uwzględniła tych dni w swoim planie urlopu na 2016 r .

(dowód: plan urlopów k: 7 akta osobowe cz. C)

Zgodnie z § 32.2 Regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody przełożonego lub pracodawcy na wniosku urlopowym .

(dowód Regulamin pracy k: 50 v)

Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym . Pracownik osobiście lub telefonicznie zgłasza w Sekcji Kadr, Organizacji i Szkoleń żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

(dowód Regulamin pracy k: 50 v)

Powódka w dniu 07 czerwca 2016 r otrzymała oświadczenie woli o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jako przyczynę jego złożenia pracodawca wskazał : ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych o których stanowi § 7 pkt. 2 ppkt. 2 Regulaminu pracy Wojewódzkiej (...) w G. oraz art. 100 § 2 pkt 1 i pkt.2 ustawy z dnia 27 czerwca 1974 r Kodeksy pracy polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 4 oraz 6 czerwca 2016 r , będącej konsekwencją rozpoczęcia przez panią urlopu w terminie nie ustalonym „ Planem urlopów wypoczynkowych na 2016 r” oraz bez uzyskania pisemnej zgody na wniosku urlopowym pani bezpośredniego przełożonego tj. Dyrektora (...). Stanowi to naruszenie § 32 pkt. 2 Regulaminu Pracy Wojewódzkiej (...) w G. stanowiącej załącznik do Zarządzenia Nr (...) r z dnia 5 sierpnia 2013 r Dyrektora (...) w G..

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia k: 6 akt osobowych cz. B, przesłuchanie powódki k: 86-89 adnotacje 00:04:51-00:40:24 k:103-14 adnotacje 00:02:37-00:22:02 k:111-114 adnotacje 00:01:54-00:40:57)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5 809,73 zł .

(dowód : zaświadczenie k: 61)

Sąd Rejonowy zważył ,co następuje :

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów prywatnych znajdujących się w aktach sprawy , w aktach osobowych powódki oraz na podstawie przesłuchanych świadków B. K.,J. S., K. W. oraz A. S.. Dodatkowo Sąd czynił ustalenia na podstawie zeznań stron .

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka B. K. na temat procedury rejestracji wniosków urlopowych oraz umieszczania adnotacji na listach obecności bowiem korespondowały one zeznaniami pozostałych świadków oraz stron postępowania . Dodatkowo świadek potwierdziła ,że wniosek o urlop na 4 czerwca powódka złożyła w maju , co koresponduje z zeznaniami powódki w tym zakresie a także ze złożoną listą obecności za maj na której znajduje się przekreślona adnotacja o udzielonym urlopie . Świadek także potwierdziła , że wnioski urlopowe trafiają do kadr po ich uprzednim zaakceptowaniu przez bezpośredniego przełożonego i że to na skutek błędu pracownika jej działu umieszczono na liście obecności adnotację o udzielonym powódce urlopie mimo ,że dyrektor ich nie podpisał.

Sąd uznał za prawdziwe zeznania J.S. na temat informacji jakiej udzielił powódce w dniu 6 czerwca bowiem korespondują one z zeznaniami powódki a także zostały potwierdzone wiadomością sms ,która została dołączona do akt osobowych powódki .

W ocenie Sądu miarodajne były również zeznania świadka K. W. , która potwierdziła ,że osobiście chodziła do dyrektora w celu uzyskania zgody na urlop. Twierdzenia świadka w tym zakresie korespondują z zeznaniami świadka B. K. oraz świadka A. S. .

Zdaniem Sądu z tych samych przyczyn co w przypadku świadka K. W. należało uznać za wiarygodne również zeznania A. S..

Sąd uznał za prawdziwe zeznania powódki z uwagi na to ,że były wewnętrznie spójne, logiczne a ponadto zostały potwierdzone zeznaniami pozostałych świadków i w przeważającej części samego pozwanego . W szczególności za udowodnione Sąd uznał ,że powódka wcześniej co do zasady składała wnioski o urlop w kancelarii a nie chodziła z nimi osobiście do dyrektora placówki , który był jej bezpośrednim przełożonym. Dalej za prawdziwe należało ocenić jej twierdzenia ,że o tym czym udzielono jej urlopu dowiadywała się dzwoniąc do kadr albo sprawdzając na liście obecności . Co więcej wszystkie jej wcześniejsze wnioski były zaakceptowane przez dyrektora.

Zasadniczo Sąd uznał za wiarygodne także zeznania dyrektora , który w przeważającej części potwierdził to co mówiła powódka na temat procedury udzielania urlopów oraz tego ,że tylko zwyczajowo przyjęło się ,że bezpośrednio podlegli mu kierownicy osobiście przychodzili do niego z wnioskami w celu uzyskania zgody na urlop. Jednocześnie przyznał, że nigdy nie zwracał uwagi powódce na niestosowność jej zachowania polegającą na tym ,że nie przychodzi do niego w tych sprawach.

Pozwany rozwiązał zI. G. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52§ 1 Kp.

Zgodnie z art. 52 § 1k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,

2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,

3) zwinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Wedle § 2 w/w art. 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.

Jak wynika z wyżej przywołanego przepisu pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazany przepis umożliwia zatem pracodawcy rozwiązanie w sposób jednostronny każdego rodzaju umowy o pracę bez wypowiedzenia przy zachowaniu jednakże wymogów zawartych w treści § 2 i 3 w/w przepisu oraz w art. 30 k.p. tj. formy pisemnej, wskazania w tym piśmie przyczyny rozwiązania oraz pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy.

Warunkiem dopuszczalności zastosowania przedmiotowego trybu rozwiązania umowy o pracę jest jednoczesne zaistnienie dwóch elementów w postaci bezprawności zachowania pracownika polegającej na uchybieniu podstawowemu obowiązkowi oraz stopnia zwinienia tego uchybienia, a więc naruszenia go w sposób ciężki (co najmniej skutek rażącego niedbalstwa). Poza powyższymi warunkami ustawodawca nie wprowadza natomiast żadnych dodatkowych przesłanek merytorycznych dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Prawdopodobnie dlatego, że słusznie uznał, iż każde bezprawne zachowanie pracownika (uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym) zwinione przez niego subiektywnie stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy (patrz orzeczenie SN z dnia 05.04.2005r., sygn. akt I PK 208/04). O zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje również wysokość szkody majątkowej, jednakże w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia.

Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował pojęcia zwinionego naruszenia obowiązków pracowniczych należy jednakże przyjąć, iż przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie, intencje pracownika oraz pobudki jego działania. W orzeczeniu z dnia 21.07.1999r. (sygn. akt I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746) Sąd Najwyższy przyjął, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 KP, ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. W uzasadnieniu orzeczenia z dnia 20.05.1998r. (I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361) Sąd Najwyższy przyjął natomiast, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

Zakwalifikowanie obowiązku, który pracownik naruszył jako podstawowego, wystarcza do uaktualnienia uprawnienia pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Ustawodawca nie wartościuje bowiem obowiązków podstawowych. Każdy z nich ma na gruncie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jednakowe znaczenie. Normatywnie do obowiązków podstawowych pracownika zaliczony został *expressis verbis* jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp (art. 211 k.p.). Jednakże do powszechnych (występujących w każdym stosunku pracy) obowiązków o charakterze podstawowym zalicza się zgodnie, zarówno w doktrynie jak i w orzecznictwie, obowiązki wymienione sposób przykładowy w art. 100 § 2 k.p., wynikające z układów zbiorowych pracy, określone zgodnie z art. 104 k.p., art. 104 (1) § 1 k.p. w regulaminie pracy, a także określone w postanowieniach umowy o pracę i jej załącznikach.

Dla dokonania oceny zasadności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. istotne jest ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, wykazanie na czym polegało ich niedopełnienie i czy było ono zwinione przez pracownika oraz w jakim stopniu (patrz wyr. SN z 28.10.1998 r., I PKN

400/98, OSNAPiUS 1999/23/752) oraz czy oświadczenie pracodawcy zostało złożone w terminie o którym stanowi § 2 wyżej przywołanego przepisu.

Jak wynika z wyżej przywołanych poglądów doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego pracodawca może rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem w trybie natychmiastowym tylko w sytuacji gdy naruszył on swoje podstawowe obowiązki i to z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa . Ten sposób zakończenia łączącej pracownika i pracodawcy umowy może być stosowany jedynie w sytuacji bardzo poważnych naruszeń obowiązków pracowniczych i dlatego winien być stosowany z dużą ostrożnością .

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy nie pozwala na ustalenie ,że powódka naruszyła swoje obowiązki i to w sposób ciężki uprawniający pracodawcę do zastosowania tego trybu rozwiązania umowy o pracę, który ma charakter wyjątkowy.

Zgodzić się należy ze stanowiskiem pozwanego ,że zgodnie z obowiązującymi procedurami udzielenie urlopu wypoczynkowego było uzależnione od uzyskania pisemnej zgody bezpośredniego przełożonego. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego takiej zgody powódka nie uzyskała . Niemniej nie można , w ocenie Sądu, skupić się na ocenie zachowania pracownika w oderwaniu od kontekstu całej sytuacji , która się wytworzyła, w szczególności nie może pozostać bez znaczenia fakt błędów których dopuścili się pracownicy sekcji kadr.

W pierwszej kolejności wskazać należy ,że wbrew stanowisku strony pozwanej , powódka nie miała możliwości zaplanowania urlopu w dniach 4 i 6 czerwca w planie urlopu chociażby z tego powodu ,że pierwszy ze wskazanych dni była to sobota pracująca w zamian za wolny piątek po Bożym Ciele. Wskazać należy ,że zarządzenie w tej sprawie zostało wydane przez dyrektora stacji w dniu 27 maja 2016 r. Co do drugiego dnia także I.G. nie mogła go ująć w swoim planie urlopów z uwagi na to, że została zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną w dniu 3 czerwca 2016 r i z tym też dniem mogą dopiero zgłosić wniosek o urlop.

Dalej wskazać należy , że co prawda regulamin pracy obowiązujący u pozwanego nakłada na pracownika obowiązek uzyskania pisemnej zgody od bezpośredniego przełożonego ale nie wymaga aby pracownik musiał osobiście tą zgodę uzyskiwać. Powódka wcześniej składała wnioski w kancelarii i co do zasady w tej sprawie nie chodziła do dyrektora . Taki sposób działania był przez niego akceptowany, bowiem jak sam przyznał nigdy nie zwrócił na to uwagi powódce. Tym bardziej więc mogła być w przekonaniu ,że takie działanie nie narusza żadnych norm i jest akceptowane.

Wreszcie wszyscy zgodnie zeznali ,że procedura obowiązująca u pozwanego jest taka ,że po uzyskaniu zgody przełożonego zaakceptowane wnioski urlopowe trafiały do kadr , gdzie ich pracownicy umieszczali adnotację o udzieleniu urlopu na liście obecności . Niewątpliwie w niniejszej sprawie jest to , że na liście obecności do dnia rozwiązania z powódką umowy o pracę były adnotacje o udzielonych jej urlopach wypoczynkowych. Pracownik tej sekcji bowiem posiadając niepodpisane wnioski urlopowe I.G.umieściła na liście takie zapisy. Zaznaczyć przy tym należy , że adnotacje o urlopie na nich znajdowały się na listach już w maju i pozostawały na nich aktualne do dnia 7 czerwca 2016 r. Kadry więc miały wystarczająco dużo czasu na zweryfikowanie swojego błędu.

Reasumując, w ocenie Sądu, biorąc pod uwagę wyżej wskazaną procedurę nie można powódce przypisać zawinionego działania , w stopniu który uzasadniałby zastosowanie tego trybu rozwiązania umowy o pracę. Tę bardziej ,że wszystkie jej wcześniejsze wnioski były przez bezpośredniego przełożonego akceptowane. Nadto jak wynika z zeznań powódki dyrektor stacji informował pracowników ,że wnioski o urlop na 4 czerwca 2016 r będą przez niego uwzględniane. Zeznania zaś pozwanego ,że po naradzie , która odbyła się w dniu 3 czerwca chciał bezzwłocznie skonsultować się z powódką i z tej przyczyny nie wyraził jej zgody na urlop są o tyle niewiarygodne ,że gdyby rzeczywiście tak było nic nie stało na przeszkodzie aby wezwał ją do siebie telefonicznie tym bardziej ,że jego pracownicy popełnili błąd .I. G. bowiem miała telefon służbowy ,który w takich właśnie sytuacjach winien być wykorzystany .

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd na podstawie art. 58 Kp orzekł jak w pkt. 1 wyroku .

O kosztach orzeczono przy zastosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu wskazanej w art. 98 kpc w zw. z § 9 1. pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.

Wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 kpc .