

Sygn. akt VI P 650/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2017 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Kazimierz Mechowski, Dorota Łabasiewicz

Protokolant : stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 13 listopada 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa K. T.

przeciwko (...)spółce akcyjnej z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powoda K. T. na rzecz pozwanego (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W. kwotę 360 złotych (trzysta sześćdziesiąt złotych i 00/00) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 650/16

UZASADNIENIE

Powód K. T. pozwem z dnia 14 października 2016 roku wniósł przeciwko pozwanemu (...) S.A z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż w dniu 11 października 2016 roku otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, albowiem w dniach od 19 września 2016 roku do 30 września 2016 roku nie stawiał się do pracy. Powód podał, iż z uwagi na jego skomplikowaną sytuację rodzinną był zmuszony do wzięcia urlopu w tym czasie. Będąc w pracy złożył odpowiedni wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego i nie otrzymał informacji, iż pracodawca nie zgadza się na jego urlop. W ten sposób tenże urlop wykorzystał i nie miał żadnych podstaw do przypuszczenia, iż pracodawca tegoż urlopu mu nie udzieli, mało tego miał pełne podstawy twierdzić, iż takowy urlop zostanie mu udzielony. Powód podał również, iż brak było podstaw do zwolnienia go w trybie art. 52 kp, albowiem przez wiele lat w sposób rzetelny wykonywał swoje obowiązki, a urlop bezpłatny był zmuszony wziąć. (k. 2-3)

Pozwany (...) S.A z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 14 grudnia 2016 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż nie jest prawdą, że powód składając wniosek o urlop w dniach 19 września 2016 roku do 3 października 2016 roku nie otrzymał informacji, iż pracodawca nie zgadza się na tenże urlop. Bezpośredni przedłożony powoda, czyli naczelnik Urzędu od razu w formie ustnej poinformował powoda, że z uwagi na zaległe urlopy innych pracowników udzielenie powodowi we wskazanym terminie dni wolnych- pierwotnie bowiem powód wnioskował o urlop wypoczynkowy, ostatecznie na piśmie złożył wniosek o urlop bezpłatny, jest niemożliwe. Po otrzymaniu wniosku pisemnego, powód położył go na biurku i wyszedł, naczelnik od ręki napisał na nim odmowę i

położył powodowi na jego biurku. Po powrocie z rejonu powód winien był tę adnotację odczytać. Nie zmienia to jednak faktu, iż wiedzę o braku zgody na urlop powód powziął już w chwilę składania wniosku. Nadto pozwany podkreślił, iż na wnioskowany przez powoda okres nie miał on planowanego urlopu. Po 5 dniach z uwagi na niestawianie się powoda do pracy naczelnik wysłał do niego sms-a z zapytaniem dlaczego nie przychodzi do pracy. Powód odpowiedział, że jest na urlopie. Naczelnik po raz kolejny poinformował pracownika, że nie udzielił mu urlopu. Pozwany podkreślił, iż pracownik nie może sobie sam udzielić urlopu i nie ma racji powód twierdząc, że wystarczy, że pracownik nie otrzyma informacji, iż pracodawca nie zgadza się na urlop. Wręcz przeciwnie pracownik musi otrzymać od pracodawcy informację, że ten się na urlop zgadza i dopiero wtedy może ten urlop wykorzystać.

W tym przypadku pracownik nie tylko nie zaczął z rozpoczęciem urlopu na zgodę pracodawcy, ale rozpoczął go wbrew jego wyraźnemu oświadczeniu, iż takowego urlopu powodowi nie udziela. (k. 35-36)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. T. był zatrudniony u pozwanego (...) S.A na podstawie umowy o pracę, począwszy od dnia 11 maja 2000 roku, na stanowisku listonosza.

Od dnia 1 grudnia 2010 roku strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Miejscem pracy powoda był (...) w Ł..

(Dowód: akta osobowe pracownika część B, okoliczność bezsporna)

W dniu 15 września 2016 roku powód wystąpił do przełożonego - Naczelnika Urzędu A. G. (1) z wnioskiem o wyrażenie zgody na udzielenie mu urlopu wypoczynkowego na okres od dnia 19 września 2016 roku do dnia 27 września 2016 roku.

Bezpośredni przełożony powoda- naczelnik Urzędu poinformował powoda, iż nie wyraża zgody na powyższy, albowiem z uwagi na wykorzystywanie przez pozostałych pracowników zaległych urlopów powyższe spowodowałyby opóźnienia w terminowości doręczania przesyłek.

Następnego dnia tj. 16 września 2016 roku powód złożył do Naczelnika wniosek na piśmie o udzielenie mu w okresie od dnia 19 września 2016 roku do 3 października 2016 roku urlopu bezpłatnego. W treści powyższego wniosku powód wskazał na przyczyny rodzinne.

A. G. (1) odmówił ustnie udzielenia powodowi również powyższego urlopu, wskazując ponownie na braki kadrowe i fakt korzystania z urlopów przez innych pracowników w tymże czasie.

Powód zdenerwował się powyższym i położył swój wniosek na „koszyku” na listy i wyszedł w rejon.

Naczelnik urzędu napisał również na wniosku powoda, iż odmawia jego udzielenia i położył powodowi na jego biurku.

Po kilku dniach z uwagi na niestawianie się powoda do pracy począwszy od dnia 19 września 2016 roku, naczelnik wysłał do niego sms-a z zapytaniem dlaczego nie przychodzi do pracy.

Powód odpowiedział, że jest na urlopie.

Naczelnik po raz kolejny poinformował pracownika, że nie udzielił mu zgody na urlop.

Niestawiennictwo powoda w pracy spowodowało dezorganizację i problemy w obsłudze rejonie, albowiem od dnia 21 września 2016 roku rejon powoda pozostał bez wystarczającej obsady.

Naczelnik Urzędu- A. G. (1) zmuszony był w związku z tym do pomocy w zakresie obsługi przesyłek. Takowej pomocy udzielali również obecni w pracy inni listonosze.

(Dowód : wniosek o urlop bezpłatny- k. 110, notatka służbowa z dnia 30 września 2016 roku- k. 111, wniosek –k. 115, e-maile – k. 114 część B akt osobowych pracownika, sms-y- k. 57-58, pismo – k. 64, zeznania świadka A. G. (1)- k. 97-99 (nagranie 00:09:38-00:26:32), zeznania świadka P. K.- k. 99 (nagranie 00:26-39- 00:31:28), zeznania świadka R. R. – k. 99-101 (nagranie 00:31:36-00:46:00), zeznania świadka A. G. (2)- k. 101 (nagranie 00:46:06-00:50:50), zeznania świadka A. H.-k. 101 (nagranie 00:50:56-01:04:41), zeznania powoda K. T.- k. 82-83 (nagranie 00:02:31-00:13:02) w zw. z k. 102-103 (nagranie 01:06:3801:23:41)

Oświadczeniem z dnia 12 października 2016 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia tj. w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp, z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na nie stawieniu się do pracy w okresie od dnia 19 września 2016 roku do dnia 30 września 2016 roku.

(Dowód : oświadczenie – 6, k. 118 części B akt osobowych pracownika)

Wynagrodzenie miesięczne powoda, obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło kwotę 2.743,76 złotych brutto.

(Dowód : zaświadczenie – k. 46)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wnioski konstruuje w szczególności w oparciu o zeznania świadków w osobach świadka A. G. (1), P. K., R. R. A. G. (2), A. H. oraz powoda, jak również dokumenty przedłożone do akt sprawy.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączącej strony umowy, jej charakteru, jak również okoliczności dotyczących przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę stanowiły również akta osobowe pracownika.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Walor wiarygodności Sąd przyznał dokumentom prywatnym, które ocenił na podstawie art. 245 kpc. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte.

Zeznania świadków A. G. (1), P. K., R. R. A. G. (2), A. H. uznać należało za w pełni wiarygodne, albowiem były one spójne, konsekwentne i logiczne, nadto znajdowały odzwierciedlenie w dowodach z dokumentów.

Świadkowie zgodnie potwierdzili okoliczności związane z brakiem zgody na urlop powoda począwszy od dnia 19 września 2016 roku, fakt jego niestawiennictwa w pracy w tymże dniu, jak również w kolejnych, mimo braku tejże zgody, jak również okoliczności które stanowiły podstawę odmowy udzielenia mu powyższego urlopu przez pracodawcę.

W tym miejscu podkreślić należy, iż żaden ze świadków przesłuchanych w toku prowadzonego postępowania nie potwierdził w tym zakresie twierdzeń powoda, jakoby A. G. (1)- Naczelnik Urzędu nie złożył powodowi oświadczenia, iż nie wyraża zgody na jego urlop we wnioskowanym terminie. Wszyscy świadkowie zgodnie bowiem zeznali, iż powód przelożonego na urlop nie otrzymał.

Świadek A. G. (1) zeznał w tym przedmiocie jednoznacznie, iż nie wyraził zgody na urlop powoda na okres od dnia 19 września 2016 roku, zarówno pierwotnie zgłoszony- wypoczynkowy, jak również bezpłatny. Nadto wskazał powodowi na przyczyny swojej decyzji w tym przedmiocie, związane z brakami kadrowymi, uniemożliwiającymi zapewnienie

należytej organizacji pracy w Urzędzie. Okoliczności powyższe wynikają również z treści sms-ów przedłożonych przez powoda do akt sprawy, wysłanych pomiędzy powodem, a przełożonym. (k. 57-58)

Również świadek P. K. wskazał w trakcie zeznań przed Sądem, iż przełożony powoda nie udzielił zgody na jego urlop.

Świadek R. R. również na powyższą okoliczność wskazała. Co istotne w/w była w trakcie składania przez powoda przełożonemu wniosku o urlop i słyszała, jak A. G. (1) wyraźnie wskazał powodowi na brak takowej zgody, z uwagi na problemy organizacyjne.

Również świadkowie A. G. (2) oraz A. H. niniejsze okoliczności potwierdzili. Świadek A. H. słyszał nawet osobiście wypowiedź A. G. (1) w tym przedmiocie.

W ocenie Sądu powyższe zeznania zasługiwały na uwzględnienie w całości, brak było podstaw by odmówić powyższym dowodom wiarygodności i mocy dowodowej.

Zeznania powoda K. T. Sąd uznał za wiarygodne i jako takie uczynił podstawą ustaleń faktycznych w sprawie jedynie w zakresie w jakim powyższe znajdowały oparcie w pozostałym materiale dowodowym sprawy.

Sąd odmówił twierdzeniom powoda, iż A. G. (1) nie odmówił mu zgody na urlop. Powyższemu przeczy bowiem materiał dowodowy sprawy, w szczególności zeznania świadków powołanych wyżej, jak również treść wniosku powoda z dnia 16 września 2016 roku, na którym jest jednoznaczna informacja przełożonego o braku takowej zgody na urlop.

Postanowieniem z dnia 13 listopada 2017 roku (k. 102) Sąd na podstawie art. art.217§2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc oddalił pozostałe wnioski dowodowe strony powodowej, sprecyzowane na k. 55 pkt 17 oraz z kart 90-91, albowiem zgromadzony w sprawie materiał dowodowy był wystarczający do poczynienia ustaleń w sprawie. Dopuszczenie powyższych dowodów stanowiłoby o nieuzasadnionym przedłużeniu toczącego się postępowania. Uznac należało, iż skoro materiał dowodowy potwierdził brak zgody pracodawcy na urlop powoda, ustalenie w tym zakresie obowiązującej procedury było całkowicie zbędne i nieprzydatne. Również okoliczności dotyczące wskazywanego przez powoda konfliktu pomiędzy powodem, a A. G. (1) były całkowicie nieistotne z punktu widzenia przedmiotu postępowania, zwłaszcza mając na uwadze w pełni uzasadnioną odmowę udzielenia powodowi urlopu, z uwagi na potwierdzone materiałem dowodowym sprawy braki kadrowe.

Bezsporne było, iż oświadczeniem złożonym pracownikowi dniu 12 października 2016 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp.

Jako przyczynę powyższego pracodawca podał ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na nie stawieniu się do pracy w okresie od dnia 19 września 2016 roku do dnia 30 września 2016 roku.

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 orzecnictwem 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.

Konsekwencją powyższego była konieczność oceny przez Sąd przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Wskazać należy, iż okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością tejże decyzji. Podana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być bowiem zrozumiała dla adresata oświadczenia woli, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu. Konieczność skonkretyzowania przyczyny zwolnienia pracownika nie oznacza jednak obowiązku opisanie jej w sposób drobiazgowy. Stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów zależy od tego, jaka przyczyna została podana i jakie są jej uwarunkowania (wyrok SN z dn. 09.02.2016r., II PK 324/14).

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.

Powyższe 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 przyczyny podanej powodowi 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, Nr12, poz.467).

Zachowanie pracownika powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy.

Pracodawca zwalniając pracownika w tym szczególnym trybie powinien spełnić wszystkie wymogi formalne zwolnienia (wyroki SN z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 98.11.323).

Podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika daje tylko takie naruszenie obowiązków pracowniczych, które może być ocenione jako ciężkie. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika, z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy (wyrok SN z dnia 19.08.1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 00.22.818).

W razie zwolnienia dyscyplinarnego ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok SN z dnia 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz wyrok SN z dnia 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 99.5.163).

Podkreślenia wymaga, że sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, gdyż do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 marca 2013 r., II PK 174/12, z 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11, a wcześniej z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 i powołane w nich orzecznictwo).

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

Jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się na nią godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § kc).

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. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 października 2010 r., III PK 21/10).

Umyślność (zła wola) lub rażące niedbalstwo pracownika to dwie odrębne postaci winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Natomiast wina umyślna polega na tym, że pracownik chce wyrządzić szkodę pracodawcy lub świadomie się na to godzi. Różnica między opisanymi postaciami winy jest wyraźna; inne okoliczności świadczą o rażącym niedbalstwie, a inne o umyślności.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy sprawy potwierdził, iż pozwany zasadnie podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w tymże trybie.

W oświadczeniu z dnia 12 października 2016 roku pracodawca zarzucił powodowi niestawiennictwo w pracy w okresie od dnia 19 września 2016 roku do dnia 30 września 2016 roku.

W tym zakresie powód argumentował, iż jego niestawiennictwo było całkowicie uzasadnione, albowiem złożył na tenże okres wnioski o urlop bezpłatny, a zatem jego nieobecność w pracy, wbrew twierdzeniom pracodawcy, była usprawiedliwiona. Powód wskazał w tym zakresie, iż przełożony w żaden sposób nie poinformował go o swojej decyzji, a zatem milczenie pracodawcy w tym przedmiocie poczytał za wyrażenie zgody.

Okoliczność ta nie znalazła jednak potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy.

Z zeznań wszystkich świadków przesłuchanych w sprawie, jak również dokumentów zgromadzonych aktach sprawy (sms-y, dokumenty złożone do akt osobowych pracownika), jednoznacznie wynika, iż przełożony powoda A. G. (1) wyraźnie wskazał powodowi na brak zgody na urlop (wypoczynkowy, czy też bezpłatny), z uwagi na braki kadrowe i niemożność zapewnienia należytej organizacji pracy. W świetle powyższego niestawiennictwo powoda w okresie od dnia 19 września 2016 roku do dnia 30 września 2016 roku było całkowicie samowolne i nieusprawiedliwione.

Nadto materiał dowodowy sprawy potwierdził również, iż niestawiennictwo powoda w pracy w okresie wskazanym wyżej spowodowało znaczne utrudnienia organizacyjne i konieczność wykonywania obowiązków przypisanych do stanowiska powoda przez innych pracowników, w tym samego naczelnika Urzędu A. G. (1).

Podkreślić zatem należy, iż z wszystkich dowodów sprawy (z wyłączeniem zeznań powoda) wynika, iż pracodawca nigdy nie wyraził powodowi zgody na urlop. Mimo zatem kategorycznego stanowiska pracodawcy w tym przedmiocie powód jednak samowolnie nie stawiał się do pracy, całkowicie ignorując przy tym brak zgody pracodawcy.

Podkreślić należy, iż kwestie dotyczące prawa do urlopu wypoczynkowego zostały szczegółowo uregulowane w dziale siódmym Kodeksu pracy. Zgodnie z treścią art. 161 kp zasadą jest obowiązek udzielenia przez pracodawcę urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo. Jest to jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy i na nim spoczywa odpowiedzialność za wykorzystanie go w tym terminie. Urlop powinien być "udzielony", co jest również rozumiane jako zakaz samowolnego korzystania z urlopu bez uprzedniego aktu udzielenia go przez pracodawcę, i to niezależnie od tego, w jakim trybie pracownik korzysta z tego urlopu. I tak np. w wyroku z 15 marca 2001 roku (I PKN 306/00, OSNAPiUS 2002, Nr 24, poz. 591) Sąd Najwyższy podkreślił, że "pracownik, który złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego nieprzewidzianego w planie urlopów, nie może go wykorzystać bez wyraźnej akceptacji pracodawcy".

Pracodawca, decydując o terminie udzielenia pracownikowi urlopu, nie jest związany wnioskiem pracownika dotyczącym terminu urlopu (art. 163 § 1 i 1¹ kp) lub podziału urlopu na części (art. 162 kp), jeżeli udzielenie urlopu w proponowanym okresie powodowałoby w jego ocenie zakłócenie normalnego toku funkcjonowania zakładu pracy.

W związku z powyższym odmowa udzielenia powodowi urlopu wypoczynkowego w świetle okoliczności sprawy była całkowicie uzasadniona.

Pracodawca w żadnej mierze nie nadużył swoich uprawnień w stosunku do pracownika i zdaniem Sądu mógł podjąć decyzję, by powodowi urlopu nie udzielić, zwłaszcza że zgromadzony materiał dowodowy sprawy wykazał, iż powyższy nie obejmował okresu objętego planem urlopowym powoda. Natomiast urlopy innych pracowników i konieczność zapewnienia należytej organizacji pracy uniemożliwiały udzielenie powodowi urlopu wypoczynkowego w okresie przez niego wnioskowanym. Zdaniem Sądu decyzja pracodawcy o odmowie udzielenia powodowi urlopu wypoczynkowego była całkowicie uzasadniona zarówno z punktu widzenia interesów pracodawcy, jak również mając na uwadze uprawnienia pracownika.

W myśl natomiast art. 174 § 1 kp na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego.

Z powyżej regulacji wynika zatem, iż udzielenie powyższego urlopu również zależy od uznania pracodawcy. Pracodawca zaś w tym przypadku na powyższy nie wyraził zgody, mając na uwadze braki etatowe i konieczność zapewnienia należytej organizacji pracy w Urzędzie. Odmowa zatem jego udzielania była całkowicie uzasadniona i nie stanowiła nadużycia uprawnień pracodawcy.

Uznać zatem należało, iż samowolne udanie się pracownika na urlop winno być potraktowane, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie powyższe mogło stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 kp. (Komentarz do art.167² kp U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych- Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks Pracy z komentarzem- Fundacja Gospodarcza 2004, wyd. IV, podobnie Ewa Chmielak- Łubińska Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2003/3/26 artykuł).

Stanowisko to znalazło również wyraz w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2009 roku (II PK 123/09), zgodnie z którym nawet obowiązek udzielenia urlopu na żądanie nie jest bezwzględną powinnością pracodawcy, a pracownik nie może rozpocząć urlopu „na żądanie”, dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli takiego urlopu.

Wskazać należy, iż bezsprzecznie zdarzają się sytuacje kiedy pracodawca może odmówić uwzględnienia żądania pracownika, a tym samym obowiązek udzielenia „urlopu na żądanie” nie ma charakteru bezwzględnego. Pracodawca może bowiem odmówić takiego urlopu ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, iż interes pracodawcy wymaga obecności pracownika w pracy.

W wyroku z dnia 16 września 2008 roku (II PK 26/08) Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał również, iż rozpoczęcie przez pracownika „urlopu na żądanie” przed jego udzieleniem przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 §1 kp.

Również w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2000 roku (I PKN 121/00) wskazano, iż zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu zaległego urlopu wypoczynkowego nie usprawiedliwia nieobecności pracownika w pracy. Naruszenie przez pracodawcę obowiązku udzielania pracownikowi urlopu wypoczynkowego za dany rok do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego, nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia po tym terminie urlopu bez zgody pracodawcy. OSNP 2002/15/353, OSNP-wkł. 2001/14/11, PiZS 2002/6/38, M.Prawn. 2001/15/766, M.Prawn. 2002/18/856)

Sąd w niniejszej sprawie całkowicie podziela stanowisko wyrażone w powołanych wyżej orzeczeniach, które można również odnieść do realiów niniejszej sprawy.

Z powołanych wyżej rozważań wynika, iż bez względu na charakter urlopu, jego rozpoczęcie przez pracownika wymaga zgody pracodawcy.

W niniejszej zaś sprawie takowej zgody pracodawca nie udzielił.

Z materiału dowodowego sprawy wynika, iż powód mimo braku zgody pracodawcy na urlop począwszy od dnia 19 września 2016 roku, do pracy nie przyszedł, co skutkowało słusznym uznaniem przez pozwanego jego nieobecności po tejże dacie za nieusprawiedliwioną.

Odmowa pracodawcy na urlop powoda wynikała bezsprzecznie z braku możliwości zapewnienia przez niego należytej organizacji pracy w Urzędzie. Nieobecność powoda skutkowałą znacznymi utrudnieniami w zakresie zadań dotyczących rejonu powoda. Jego obowiązki w tym okresie musiały zostać sędowane na pozostałych obecnych pracowników, jak również naczelnika Urzędu A. G. (1).

W świetle powyższego odmowa pracodawcy na urlop powoda, zarówno wypoczynkowy, jak również bezpłatny była całkowicie uzasadniona z punktu widzenia interesów pozwanego i znajdowała oparcie w przesłankach organizacyjnych.

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.

W świetle powyższego samowolne opuszczenie przez pracownika stanowiska pracy może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 1997 roku, I PKN 72/96, OSNAPiUS 1997, Nr 23, poz. 460)

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 Muszlalskiego)

W świetle powyższego powołana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem była uzasadniona i wystarczająca do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp.

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku, na podstawie art. 56 kp- a contrario.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w pkt II wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

O powyższych orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804) tj. mając na uwadze datę złożenia pozwu w sprawie.