

Sygn. akt VP 257/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

30 września 2020 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Teresa Pieczka, Magdalena Święty

Protokolant: sekr. sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 30 września 2020 roku w Rybniku

sprawy z powództwa P. D.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w K.

o rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. odstępuje od obciążania powoda kosztami sądowymi.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Magdalena Święty Teresa Pieczka

Sygn. akt V P 257/19

UZASADNIENIE

Powód P. D. 6 września 2019 roku wniósł przeciwko pozwanej (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w K. pozew o zasądzenie 3500 zł tytułem z ustawowymi odsetkami z opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, iż złożone wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem, gdyż jego przyczyny zostały sformułowane zbyt ogólnikowo i niekonkretnie, a przez to wadliwie. Powód był nieobecny w pracę w niedzielę 18 sierpnia 2019 roku, która jest jego dniem wolnym od pracy. Na niedzielę miał już zaplanowane inne obowiązki, o czym informował wcześniej pozwaną. Dodatkowo o konieczności pracy w niedzielę dowiedział się od przełożonych dopiero w ten sam weekend, a miał już wówczas wypracowany tydzień pracy. W okresie zatrudnienia powód sumiennie i starannie wykonywał swoje obowiązki, stosował się do poleceń przełożonych, nie otrzymał ani razu kary dyscyplinarnej.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazała, iż powód bez usprawiedliwienia nie pojawił się w pracy, co stanowiło wystarczającą przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Nadto podkreśliła, że wbrew twierdzeniom powoda, grafik oraz harmonogram czasu pracy są znane każdemu z pracowników ze znacznym wyprzedzeniem. Nie jest prawdziwe stanowisko powoda, który twierdzi, że nie znał swojego grafiku i nie wiedział na którą zmianę miałby pojawić się w pracy. Gdyby rzeczywiście tak było, to pojawiłby się na jakiegokolwiek zmianie, a nie na żadnej. Zaznaczyła również, że zwolnienia u pozwanej zdarzają się niezwykle rzadko, a na rynku pracy pozwana boryka się z trudnościami w pozyskaniu pracowników.

Pismem procesowym z 24 stycznia 2020 roku powód zaprzeczył, aby otrzymał lub kiedykolwiek zapoznał się z ewidencją czasu pracy. Zaprzeczył również, żeby grafik pracy był znany każdemu z pracowników ze znacznym wyprzedzeniem. Nie otrzymał wiadomości mailowej z listą osób idących do pracy w kolejnych dniach. Podkreślił, że wiedział na którą zmianę ma się pojawić w pracy, ale taką informację otrzymał dopiero w weekend, a na niedzielę miał zaplanowane inne obowiązki.

Pozwana podtrzymała dotychczasowe stanowisko procesowe.

Sąd ustalił co następuje:

Powód P. D. zawarł z pozwaną (...) Spółką Akcyjną z siedzibą w K. umowę o pracę na czas określony od 1 października 2018 roku do dnia 30 września 2019 roku na stanowisku pracownika lakierni w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 3500 zł. Wraz z zawarciem umowy został zapoznany z treścią obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania w tym w szczególności z postanowieniami dotyczącymi czasu pracy.

W niedzielę 18 sierpnia 2019 roku na zmianie od 22:00 do 6:00 pracodawca wyznaczył powoda do pracy w godzinach nadliczbowych. Powód był potrzebnym i kluczowym pracownikiem, ponieważ zajmował się malowaniem.

Potrzeba pracy na nocną zmianę w niedzielę istnieje praktycznie zawsze w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy.

W tym dniu powód jednak nie pojawił się w pracy, a jego nieobecność była nieusprawiedliwiona.

Powód 18 sierpnia 2019 roku zawarł umowę o dzieło z (...) Zakład (...) w B. na wykonanie oferty handlowej na towary.

Miesiąc wcześniej zgłosił brygadziście K. C., że chciałby mieć wolny weekend na koniec sierpnia. Brygadzista poinformował powoda, że nie może mu udzielić urlopu na ten dzień, ponieważ on i inny pracownik mieli zaplanowany już wcześniej urlop w tym okresie. Poradził powodowi, aby porozmawiał o tym jeszcze z kierownikiem, jednak taka rozmowa się nie odbyła.

D. S. był odpowiedzialny za przygotowanie grafiku pracowników. W dniu 13 sierpnia 2019 roku przesłał N. G. specjalistce do spraw kadr informację o pracownikach wyznaczonych do pracy w niedzielę 18 sierpnia 2019 roku. Między innymi pracownikiem tym był powód. D. S. wiedział od brygadzisty, że powód nie chce przyjść do pracy.

W dniu 23 sierpnia 2019 roku doręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 18.08.2019 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jako ekwiwalent za urlop, wynosi 4807,16 zł brutto.

Dowód: akta pracownicze, świadectwo pracy (k.8), rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (k.9), umowa o dzieło z 18.08.2019 r. wraz z rachunkiem (k. 10-11), zaświadczenie o wynagrodzeniu (k.20), ewidencja czasu pracy

(k.21), informacja mailowa o osobach idących do pracy 17-18.08.2019 r. (k.23), zeznania świadka N. G. (k.35), zeznania świadka D. S. (k. 59), zeznanie świadka K. C. (k.67v), przesłuchanie powoda P. D. (k. 60)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i przesłuchania powoda, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniają tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Przy czym Sąd dał wiarę dowodowi z przesłuchania powoda w zakresie w jakim nie pozostawał on w sprzeczności z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Za niewiarygodne sąd uznał zeznania powoda, w których twierdzi, że w piątek lub sobotę dowiedział się od brygadzysty C., że ma przyjść w niedzielę do pracy. Z zeznań świadka K. C. wynika, że przebywał wtedy na urlopie i nie rozmawiał z powodem. Ponadto świadek wskazywał, że kiedy rozmawiał z powodem miesiąc wcześniej, to nie wyraził zgody na urlop i było jasne, że powód ma przyjść do pracy.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Spór między stronami sprowadzał się do kwestii, czy nieobecność powoda w pracy stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jak stanowi art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 kp).

Na mocy art. 30 § 1 pkt 3 umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia). Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (§ 3). W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (§ 4) oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Pozwana dokonała wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie, pouczyła powoda o prawie i terminie odwołania do sądu pracy oraz wskazała przyczynę rozwiązania umowy o pracę – ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 18.08.2019 r.

W myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Ocena, czy naruszenie obowiązku przez pracownika jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. (tak: wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/1).

W wyroku SN z 28 września 1981 r., I PRN 57/81 wskazano, że **nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy** – w zależności od okoliczności konkretnego przypadku – może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przykładem takiego naruszenia może być też nieobecność w pracy, w wypadku kiedy pracownik uprzednio zgłaszał wniosek o udzielenie urlopu. **Zgłoszenie bowiem samego wniosku o urlop nie uprawnia pracownika do wykorzystania tego czasu bez udzielenia zgody przez pracodawcę.**

Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest w szczególności przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, z którego wynika obowiązek stawienia się do pracy, obecność w pracy. Niewątpliwym jest zatem, iż podstawowym obowiązkiem pracownika jest świadczenie pracy na polecenie przełożonego również w godzinach nadliczbowych. Konieczność pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obowiązku stosowania się do poleceń przełożonych (zasada podporządkowania). Podkreślić należy, że obowiązujące przepisy nie przewidują szczególnej formy, czy warunku odnośnie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Polecenie takie może być wydane w jakikolwiek sposób przez każde zachowanie się przełożonego ujawniające w sposób dostateczny jego wolę. Tym samym nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika w czasie pracy w godzinach nadliczbowych powinna być traktowana jako naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego wynikającego z polecenia pracodawcy.

Z poczynionych ustaleń faktycznych wynika, że powód był zobligowany przyjść do pracy. Już miesiąc wcześniej brygadzysta nie wyraził zgody na udzielenie powodowi urlopu, a więc powód doskonale zdawał sobie sprawę z faktu konieczności pójścia do pracy. Niezależnie od tego pracodawca odpowiednio wcześniej ujął powoda w grafiku pracowników (informacja mailowa datowana na 13 sierpnia 2019 roku). Toteż powód nie stawiając się do pracy dopuścił się naruszenia swojego podstawowego obowiązku pracowniczego.

W dalszej więc kolejności należy zbadać, czy naruszenie to miało charakter ciężki, a więc czy cechowało się winą umyślną lub rażącym niedbalstwem, a także czy doprowadziło do naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy.

P. D. otwarcie przyznawał, że nie stawił się do pracy w dniu 18 sierpnia 2019 roku. Postępowanie dowodowe wykazało, że już miesiąc wcześniej jego przełożony nie wyraził zgody na urlop, a powód został również uwzględniony w grafiku na ten dzień. Powód nie stawił się do pracy pomimo wiedzy, że nie ma na ten dzień udzielonego urlopu a jego obecność w pracy jest konieczna, zatem jego zachowanie należy uznać za umyślne. Nie wystąpiły też usprawiedliwione przyczyny, dla których powód nie stawił w zakładzie pracy. Za taką z pewnością nie można uznać podpisaną na ten dzień umowy o dzieło, bowiem po pierwsze powód mógł wykonać dzieło ciągu całego dnia (przyjść do pracy miał dopiero na godzinę 22:00), a po drugie -podpisanie umowy o świadczenie innej pracy w tym samym dniu nie stanowi podstawy do usprawiedliwienia nieobecności. Zauważyć należy, iż powód twierdzi, że przyczyna dla której nie mógł przyjść w dniu 18 sierpnia była znana wcześniej i o niej miał mówić przełożonym, gdy tymczasem umowa na którą rzekomo miał się powoływać została przez niego podpisana dopiero właśnie 18 sierpnia.

Należy pamiętać, że pracownik jest podporządkowany w wykonywaniu pracy kierownictwu pracodawcy. Wynika to z samej istoty stosunku pracy, więc powód zobowiązany do pracy w godzinach nadliczbowych nie mógł samodzielnie decydować, czy i kiedy stawi się w pracy. Prawdopodobną przyczyną dla której powód nie przyszedł wówczas do pracy jest fakt, że kilka dni wcześniej pracodawca wprowadził nowe zasady zgodnie z którymi za pracę w niedzielę i święta (nadgodziny) nie należy się dodatek finansowy tylko dzień wolny.

Odnosnie kwestii naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy, w ocenie Sądu zachowanie powoda doprowadziło do zagrożenia interesów pracodawcy. Warto bowiem wskazać, iż nieobecność powoda, która nie została przez niego w żaden sposób usprawiedliwiona, mogła doprowadzić do dezorganizacji pracy u pozwanego. Pozwany pracodawca miał bowiem na uwadze, iż powód powinien pojawić się w pracy. Powód wiedząc, że jako osoba malująca jest nieodzownym pracownikiem, nie stawiając się do pracy w ogóle nie baczył na to, iż swoim zachowaniem może spowodować dla pracodawcy straty finansowe.

Z powyższego wynika, że zachowanie powoda stanowiło rażące naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, cechowało się umyślnością, a także stanowiło zagrożenie interesów pracodawcy. Oznacza to, że pracodawca mógł rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie z art. 52 KP. Tym samym oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem należy uznać za zgodne z przepisami normującymi taki tryb rozwiązywania umów o pracę, zaś roszczenie odszkodowawcze powoda jest niezasadne i podlega oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego stron orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie. Powód przegrał proces zatem powinien zwrócić poniesione przez pozwaną koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł.

Mając na uwadze okoliczności sprawy Sąd, na podstawie art. 102 k.p.c., odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi.