

Sygn. akt IV P-upr 354/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Danuta Czepułkowska Krzyszyna Katulska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Joanna Racis

po rozpoznaniu w dniu 13 kwietnia 2017 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa H. B. (1)

przeciwko K. J. (1) prowadzącej Przedsiębiorstwo (...) K. J. (1) w (...)

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

I oddała powództwo,

II zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV P 354/16

UZASADNIENIE

Powód H. B. (1) w pozwie skierowanym przeciwko K. J. (1) prowadzącej Przedsiębiorstwo (...) w (...) wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości 2345 zł.

W uzasadnieniu wskazał, iż na przełomie czerwca i lipca 2016r. zaczął zgłaszać dolegliwości w związku z czym został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy od 12 do 28.07.2016r. i skierowany na badania lekarskie. Powód w związku z powikłaniami złożył zwolnienie lekarskie na okres po zwolnieniu z obowiązków służbowych i skontaktował się z pracodawcą aby ustalić datę urlopu. Kierownik zapewnił, że będzie mógł wziąć urlop w dacie od 08.08.2016r. czyli w dacie gdy skończy mu się zwolnienie. Pomimo ustaleń nie otrzymał zgody na urlop, w związku z czym niezwłocznie wysłał pozwaną zwolnienie lekarskie. Jednak następnego dnia otrzymał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Określona w rozwiązaniu przyczyna nie jest prawdziwa i rzeczywista. Powód konsultował zamiar wzięcia urlopu i pozwana wiedziała o przyczynie nieobecności i przewidzianym okresie jej trwania, skoro otrzymała podania powoda o urlop i na nie odpowiedziała. Podkreślono, że powód dołożył należytej staranności aby informować pozwaną o swojej sytuacji na bieżąco.

W odpowiedzi na pozew pozwana- K. J. (1) prowadząca Przedsiębiorstwo (...) w (...) wniosła o oddalenie powództwa.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że w ostatnim czasie powód zaczął zachowywać się dość dziwnie, podejrzewał pracowników o dosypywanie do kawy lub herbaty podejrzanych substancji. Uwagi te zgłaszał właścicielce Firmy. Skierowano, w związku z tym, powoda na badania lekarskie, które miał wykonać lekarz z Poradni (...), która jest przychodnią zakładową. Powód nie zgłosił się na badania. Powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na okres od 12.07.2016r. do 28.07.2016r. Wznówić pracę powód miał po wykonaniu badań i przedłożeniu zaświadczenia lekarskiego. W dniu 08.08.2016r. powód nie stawiał się do pracy. W dniu 09.08.2016r. wpłynął jego wniosek o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego (bez określenia terminu i ilości dni). Pracodawca nie wyraził zgody na udzielenie urlopu i powód został wezwany do stawienia się do pracy. Powód nie stawiał się do pracy i nie kontaktował się z pracodawcą. To przełożony powoda próbował nawiązać z nim kontakt.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód H. B. (1) zatrudniony był u pozwanej K. J. (1) prowadzącej Przedsiębiorstwo (...) w (...) na podstawie umowy o pracę od dnia 27.11.2014r., ostatnio na stanowisku konserwatora, dozorca.

(dowód: świadectwo pracy k. 11, decyzje k. 77-87)

Pod koniec czerwca 2016r. powód zadzwonił do K. J. (1) i poinformował ją, że źle się czuje w zakładzie pracy i że jego kolega dosypuje mu coś do herbaty po czym on się dziwnie czuł. Po przeprowadzeniu rozmowy na ten temat z powodem, pracodawca zdecydował się wysłać H. B. na dodatkowe badania do lekarza przemysłowego zwalniając pracownika w tym okresie z obowiązku świadczenia pracy (tj od 12 do 28.07.2016r.). W związku z powyższym powód nie był obecny w pracy od 12 do 28.07.2016r. Na początku tego okresu zjawił się u lekarza przemysłowego, do którego dostał skierowanie z zakładu pracy. Lekarz nie mógł go przyjąć w tym terminie i poprosił o przybycie za dwa dni. Jednak powód nie pojawił się już u wskazanego lekarza. Nie poinformował także przełożonych o ewentualnych trudnościach z dostaniem się do lekarza. Udał się do innego lekarza, od którego przedłożył zwolnienia lekarskie na okres od 28-29.07.2016r. i od 30.07 do 05.08.2016r. W dniu 28.07.2016r. powód nie stawiał się w pracy i nie poinformował przełożonych o fakcie korzystania ze zwolnienia lekarskiego. Na drugi dzień, po dwóch sms-ach od przełożonego z prośbą o informację co się z pracownikiem dzieje, powód odpisał, że jest na zwolnieniu lekarskim od 28.07.2016r.

Po zakończeniu zwolnienia lekarskiego powód nie stawiał się w pracy w dniu 08.08.2016r. Nie przybył do niej także 09.08.2016r. H. B. w tych dniach, ani w dniach poprzedzających nie kontaktował się , w tym telefonicznie, z przełożonymi, z właścicielką zakładu, kadrami czy współpracownikami. Dopiero w dniu 09.08.2016r. nadeszło pismo (nadane 08.08.2016r.) zawierające wniosek powoda o udzielenie „urlopu wypoczynkowego od dnia 08.08.2016r. do- w całości.”

Pozwana nie wyraziła zgody na udzielenie powodowi urlopu wypoczynkowego od dnia 08.08.2016r. Pismem z dnia 09.08.2016r. wskazano, iż pracodawca nie wyraża zgody na urlop ponieważ powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze (par. 57 Regulaminu Pracy w (...)) tj nie powiadomił niezwłocznie Kierownika D. o swojej nieobecności w Pracy w dniu 08.08.2016r. Ponadto, wskazano, iż obecnie trwa sezon urlopowy w firmie i urlopy wykorzystywane są według Planu urlopów. Zwrócono się do powoda o niezwłoczne stawienie się w pracy po otrzymaniu pisma wraz z orzeczeniem lekarskim lekarza Medycyny Pracy o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku. (k.35)

Przed rozpoczęciem okresu urlopowego powód rozmawiał ze swoim bezpośrednim przełożonym W. I. (1)- kierownikiem produkcji o potrzebie wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Powód miał się udać na czternastodniowy urlop od 18.07.2016r. Po jego powrocie z urlopu miał korzystać drugi z pracowników , pracujących na takim samym stanowisku co powód, W. N.. W związku z nieobecnością powoda w pracy W. N. korzystał z urlopu wypoczynkowego dopiero we wrześniu kiedy zatrudniono drugą osobę.

W okresie wakacyjnym w zakładzie prowadzone były prace związane z rozbudową zakładu. W związku z tym obecność konserwatorów była niezbędna.

Powód posiadał nr telefony do K. J. (1) oraz W. I. (1). Kontaktował się z tymi osobami telefonicznie.

W pozwanym zakładzie, co do zasady, nie było problemów z uzyskiwaniem urlopów. Należało wypełnić wniosek o urlop i uzyskać zgodę kierownika W. I.. Kierownik udzielał również, co do zasady urlopów nagłych, w niespodziewanych sytuacjach. W. N. zdarzyło się także uzyskać w nagłej potrzebie urlop po wniosku przedstawionym telefonicznie kierownikowi.

Powód nie wykonał badań u lekarza przemysłowego, na które został skierowany.

(dowód: skierowanie k. 6, oświadczenie k. 7, pisma k. 29-32, notatka k. 33, podanie k. 34, pismo k. 35-36, 37-38, druki L4 k. 39-40; akta osobowe cz. C- k. 14-15, cz. B wniosek o urlop wraz z kopertą k. 18; zeznania W. N. k. 65-66, W. I. k. 67-69, przesłuchanie K. J. k. 91-92, H. B. k. 89-91 w zw. z k. 64-65)

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd dokonując ustaleń w sprawie oparł się o materiał dowodowy zaferowany przez strony postępowania. Należy zauważyć, iż co do zasady, stan faktyczny pomiędzy stronami nie jest sporny. Inna jest natomiast interpretacja zaistniałej w sprawie sytuacji.

Zgodnie z art. 163 par 1 kp urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem (par. 1(1)).

Z okoliczności ustalonych w toku postępowania (zeznania świadków W. N. i W. I.) przed rozpoczęciem okresu urlopowego tj około czerwca 2016r. powód rozmawiał z kierownikiem W. Ilkiewicz na temat urlopu wypoczynkowego. Ustalono wówczas, że powód ma go wykorzystać w lipcu, a po nim na urlop uda się W. N.. Jednakże w międzyczasie na okres od 12 do 28.07.2016r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w celu wykonania badań lekarskich.

„Wątpliwości może budzić kwestia zakresu związania stron stosunku pracy ustalonym terminem urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z art. 163 § 1 zd. 1 KP urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Wprawdzie w art. 163 § 1¹ zd. 3 KP brak jest odesłania do art. 163 § 1 zd. 1 KP, to przyjęć należy, że ta sama zasada dotyczy wykorzystania urlopu w terminie ustalonym indywidualnie po porozumieniu z pracownikiem. Wynika z tego, że w obu przypadkach na pracowniku ciąży obowiązek wykorzystania a na pracodawcy powinność udzielenia urlopu w zaplanowanym terminie. Pracownik ma jednak **każdorazowo obowiązek uzyskania uprzedniej zgody pracodawcy na wykorzystanie urlopu w określonym terminie. Ustalenie terminu urlopu w planie urlopów lub w trybie indywidualnym nie jest równoznaczne z wyrażeniem takiej zgody przez pracodawcę.** Do rozpoczęcia urlopu nie upoważnia pracownika samo złożenie wniosku o urlop, nawet w sytuacji, gdy z powodu nieobecności osób upoważnionych do jego udzielania nie miał on możliwości uprzedniego uzyskania takiej zgody (zob. wyr. SN z 16.12.2008 r., I PK 88/08, OSNP 2010, Nr 11–12, poz. 137). Zasada ta dotyczy również urlopu zaległego. Niewykonanie obowiązków – pracownika wykorzystania oraz pracodawcy udzielenia urlopu wypoczynkowego w ustalonym terminie, mimo braku okoliczności uzasadniających przesunięcie terminu tego urlopu wywołuje skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z naruszeniem obowiązków pracownika i pracodawcy. Pracownik może w szczególności ponieść odpowiedzialność porządkową za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, a pracodawca

odpowiedzialność za wykroczenie przeciwko prawom pracownika, o którym mowa w art. 282 § 1 pkt 2 KP.” (Art. 163 KP red. Sobczyk 2017, wyd. 3/Zieleniecki, Legalis)

Powód od 28.07.2016r. do 05.08.2016r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Z dniem 08.08.2016r. nie stawiał się w pracy. Nie posiadał na ten dzień zwolnienia lekarskiego ani w żaden inny sposób nie usprawiedliwił swojej nieobecności. To jego przełożony- W. I. zaczął się z nim kontaktować zarówno 08.08.2016r. , jak i 09.08.2016r. lecz bez skutku. Jak wynika z wniosku powoda o urlop został on sformułowany i nadany dopiero w dniu 08.08.2016r., czyli w dniu, od którego powód chciał być na urlopie. H. B. w żaden sposób nie kontaktował się przed tym dniem z pracodawcą celem poinformowania o tym, że chce od 08.08.2015r. skorzystać z urlopu wypoczynkowego (wprost w piśmie wskazał, że wnosi o udzielenie urlopu wypoczynkowego). Powód posiadał numer telefonu co najmniej do W. I.- swego przełożonego, jak i do K. J.. Jak wynika z zeznań W. I. ustalenia co do możliwości skorzystania z urlopu przez powoda były poczynione w okresie czerwca 2016r. i dotyczyły urlopu w lipcu. Później na urlop miał udać się W. N.. Ostatecznie, z uwagi na nieobecność powoda w pracy w czasie wakacji oraz prowadzone inwestycje wymagające obecności konserwatorów, W. N. w ogóle nie był na urlopie. Dopiero skorzystał z niego we wrześniu 2016r.

Tym samym nie można uznać, aby zachowanie powoda, który sam sobie udzielił urlopu wypoczynkowego nikogo o tym nie informując miało zasługiwać na uwzględnienie i ochronę. Powód naruszył swoim zachowaniem podstawowe obowiązki (art. 100 par. 1 kp) w sposób stanowiący co najmniej podstawę do zarzucenia mu rażącego niedbalstwa. Jak bowiem w wyroku z dnia 16.12.2008r. (I PK 88/08) stwierdził Sąd Najwyższy: „W utrwalonym orzecznictwie SN wielokrotnie wskazywał, że z uwagi na charakter decyzji o udzieleniu urlopu wnioski urlopowe powinien zostać złożony przez pracownika odpowiednio wcześniej po to, by pracodawca mógł należycie przygotować się do nieobecności urlopowanego pracownika. Złożenie tego wniosku nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia urlopu, skoro nie może on sam sobie udzielić urlopu. Pracownik, który nie czekając na rozpoznanie jego wniosku urlopowego, samowolnie opuszcza pracę, narusza poważnie umowę o pracę, co uzasadnia jej niezwłoczne rozwiązanie przez pracodawcę. Takie zaś rozwiązanie umowy nie może stanowić przejawu naruszenia zasad współżycia społecznego (por. wyrok z 9.4.1949 r., C 262/49, PiZS Nr 3-4/1949, s. 182). Samowolne udanie się pracownika na urlop (także w okresie wypowiedzenia) może być uznane za ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP (por. wyrok z 17.12.1980 r., I PRN 136/80, niepubl.). Także rozpoczęcie przez pracownika urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów, jedynie po zawiadomieniu pracodawcy o tym, bez oczekiwania na decyzję o udzieleniu mu urlopu, stanowi przykład nieusprawiedliwionej nieobecności, która uzasadnia zastosowanie przez pracodawcę trybu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP (por. wyrok z 3.4.2001 r., I PKN 587/00, Prawo Pracy i Prawo Socjalne-Przełęcz Orzecznictwa Nr 12/2002, s. 25). Skoro samowolne opuszczenie pracy z powołaniem się na konieczność wykorzystania zaległego lub wcześniej zaplanowanego urlopu daje podstawę do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP, to tym bardziej ta podstawa dotyczy sytuacji, gdy pracownik samowolnie udaje się na urlop nieprzewidziany w planie urlopów (por. wyrok z 15.3.2001 r., I PKN 306/00, OSNAPiUS Nr 24/2002, poz. 591), prawo do urlopu i konieczność wykorzystania urlopu w danym roku kalendarzowym lub najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego (art. 168 KP) nie może być bowiem realizowane w sposób dowolny, bez uzgodnienia z pracodawcą (por. wyrok z 13.5.1998 r., I PKN 99/98, OSNAPiUS Nr 10/1999, poz. 331). Korzystanie przez pracownika z prawa do urlopu w sytuacji, gdy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy nie został objęty planem urlopów, również nie może nastąpić w dowolnym czasie, bez zgody pracodawcy (samowolnie) i jedynie po złożeniu wniosku urlopowego, a przed podjęciem decyzji przez nieobecnego chwilowo w zakładzie pracy przełożonego (por. wyrok z 10.11.1998 r., I PKN 364/98, OSNAPiUS Nr 24/1999, poz. 788). Skoro obowiązek z art. 168 KP nie ma charakteru bezwzględny w tym sensie, że nie stanowi nakazu uwzględniania każdego wniosku pracownika o udzielenie urlopu, złożonego w każdym czasie (co dotyczy także urlopu na żądanie; por. wyrok z 15.11.2006 r., I PK 128/06, OSNP Nr 23-24/2007, poz. 346), to pracownik nie może rozpocząć urlopu ani w terminie zaplanowanym, ani nawet uprzednio uzgodnionym z pracodawcą, jeżeli pracodawca się temu sprzeciwi. Nie może także rozpocząć urlopu w innym wskazanym przez siebie terminie, jeżeli pracodawca nie wyrazi na to zgody. Rozpoczęcie urlopu w tych wypadkach może być potraktowane jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy (por. wyrok z 26.1.2005 r., II PK 197/04, OSNP Nr 17/2005, poz. 271; MoPr Nr 4/2006, s. 219 z głosem B. Bury)”.

Tym samym, konkludując poczynione ustalenia należy uznać, iż zachowanie powoda spełniło przesłanki zastosowania art. 52 par. 1 pkt.1 kp albowiem powód w sposób nieuprawniony udał się na urlop wypoczynkowy. W związku z powyższym, Sąd w punkcie I wyroku oddalił powództwo.

W punkcie II wyroku orzeczono o kosztach postępowania w oparciu o art. 98 k.p. w zw. z w zw. z par. 9 pkt.1 podpunkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804).

Grażyna Giżewska-Rozmus