

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 27-03-2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia w. Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: B. T., L. B.

Protokolant: Łukasz Dajnowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27-03-2013 r. w. W.

sprawy z powództwa E. B.

przeciwko (...)Urzędowi Wojewódzkiemu w. W.

o przywrócenie do pracy

I. zasądza od strony pozwanej (...)Urzędu Wojewódzkiego w. W. na rzecz powódki E. B. kwotę 6678,36 zł (sześć tysięcy sześćset siedemdziesiąt osiem złotych i trzydzieści sześć groszy) brutto tytułem odszkodowania;

II. wyrokowi w punkcie I w zakresie kwoty 2226,12 zł brutto nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

III. nakazuje stronie pozwanej (...)Urzędowi Wojewódzkiemu w. W. uiszczyć na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia) kwotę 1250 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona na podstawie ustawy.

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 30 marca 2012 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...)Urzędowi Wojewódzkiemu w. W. powódka E. B. domagała się przywrócenia do pracy, u strony pozwanej, na poprzednich warunkach.

W uzasadnieniu pozwu podała, że od dnia 8 kwietnia 1991 r., jako osoba niepełnosprawna o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, między innymi z uwagi na narząd ruchu, była zatrudniona u strony pozwanej. Podała, że w dniu 17 lutego 2012 r., przed zakończeniem pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, w związku z planowanym terminem operacji kręgosłupa, zwróciła się do pozwanego pracodawcy o udzielenie jej zaległego urlopu wypoczynkowego, którego pozwany pracodawca jej nie udzielił z powodu braku orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy informując ją o konieczności przedłożenia zaświadczenia lekarskiego w dniu 23 lutego 2012 r. Wskazała, iż pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy od dnia 23 lutego 2012 r., wskazując jako podstawę prawną art. 52 § 1 pkt 1 k.p., które to pismo w dniu 21 marca 2012 r. odebrała jej matka. Podniosła, iż z treścią powyższego oświadczenia zapoznała się dopiero w dniu 28 marca 2012 r., kiedy to po operacji neurochirurgicznej szyjnego odcinka kręgosłupa była w stanie wrócić z.S.do W., bowiem na okres od dnia 11 marca 2012 r. do dnia 15 kwietnia 2012 r. w związku z zabiegiem otrzymała zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione przez (...) Publiczny Szpital (...)w S.. Zarzuciła nadto, iż pracodawca niezasadnie i niezgodnie z prawem uzależnił wydanie decyzji o należnym jej urlopie wypoczynkowym od uzyskania orzeczenia o zdolności do pracy.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Przyznając fakt rozwiązania z powódką umowy o pracę z dnia 8 kwietnia 1991 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy w okresie od dnia 23 lutego 2012 r. do dnia 9 marca 2012 r. wskazała, iż tego typu zaniechanie pracownika noszące znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych spełniało przesłanki do zastosowania sankcji zawartej w przepisie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podniosła, iż w dniu 22 lutego 2012 r. powódka zakończyła okres, w którym po długotrwałej chorobie przysługiwał jej zasilek rehabilitacyjny i nie wypełniła obowiązku przeprowadzenia kontrolnych badań lekarskich w celu potwierdzenia swojej zdolności do pracy w związku z czym nie mogła uzyskać zgody pracodawcy na skorzystanie z urlopu wypoczynkowego, o który wnioskowała. W konsekwencji zaś powyższego nieobecność powódki w pracy w okresie od dnia 23 lutego 2012 r. do dnia 9 marca 2012 r. była nieusprawiedliwiona i nosiła znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniająca rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Z uwagi na toczące się postępowanie przed Sądem Rejonowym w Wałbrzychu V Wydziałem Pracy, sygn. akt V P 337/12, z odwołania powódki od wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę postanowieniem z dnia 4 czerwca 2012 r. tut. Sąd zawiesił postępowanie w sprawie na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. (k. 28)

Postanowieniem z dnia 24 stycznia 2013 r. (k. 42) tut. Sąd podjął zawieszony postępowanie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. B. była zatrudniona w (...)Urzędzie Wojewódzkim w.W. od dnia 8 kwietnia 1991 r., na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku starszego inspektora w Wydziale (...)w W..

Dowód: - akta osobowe powódki

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 8 kwietnia 1991 r., w aktach osobowych powódki.

- świadectwo pracy, k. 14;

- przesłuchanie powódki; k. 85v-86v;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej A. A.; k. 86v-87

Pismem z dnia 4 sierpnia 2010 r., doręczonym powódce w dniu 23 sierpnia 2010 r., pozwany pracodawca wypowiedział powódce dotychczasowe warunki pracy i płacy określone umową o pracę z dnia 8 kwietnia 1991 r. w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 listopada 2010 r. Od dnia 1 grudnia 2010 r. zaproponowano powódce nowe miejsce wykonywania pracy w Wydziale (...) w.W..

Od dokonanego wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódka wniosła w dniu 30 sierpnia 2010 r., do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w W., odwołanie domagając się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia przez stronę pozwaną warunków pracy w zakresie miejsca pracy, a po upływie okresu wypowiedzenia zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej trzymiesięcznego odszkodowania. Ostatecznie, w toku postępowania, tj. na rozprawie w dniu 14 września 2012r. powódka sprecyzowała żądanie w ten sposób, że wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania wskazując, że nie chce wrócić do pracy u strony pozwanej.

Wyrokiem z dnia 5 października 2012 r. w sprawie sygn. akt V P 337/12 Sąd Rejonowy w Wałbrzychu V Wydział Pracy zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 6.678,36 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (pkt I), zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu

kosztów zastępstwa procesowego (pkt II), nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2.226,12 zł (pkt III) i nie obciążył strony pozwanej dalszymi kosztami postępowania (pkt IV).

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 7 stycznia 2013 r. w sprawie o sygn. akt VII Pa 171/12 oddalił apelację strony pozwanej wywiedzioną od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy.

Dowód: - pismo strony pozwanej z dnia 4 sierpnia 2010 r. w aktach osobowych powódki;

- wyrok Sądu Rejonowego w Wałbrzychu z dn. 05.10.2012 r. i wyrok Sądu Okręgowego w Świdnicy

z dn. 07.01.2013 r. w aktach sprawy Sądu Rejonowego w Wałbrzychu sygn. akt V P 337/12;

- przesłuchanie powódki; k. 85v-86v;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej A. A.; k. 86v-87

Powódka nie podjęła pracy w Wydziale (...) w.W., z uwagi na fakt, że w dniu 30 sierpnia 2010 r. uległa wypadkowi przy pracy. W związku z wypadkiem przy pracy w okresie od dnia 30 sierpnia 2010 r. do dnia 22 lutego 2012 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i pobierała z tego tytułu zasiłek chorobowy, a od dnia 28 lutego 2011 r. do dnia 22 lutego 2012r. świadczenie rehabilitacyjne.

Pismem z dnia 17 lutego 2012 r. powódka wystąpiła do pozwanego pracodawcy o udzielenie jej zaległego urlopu wypoczynkowego za rok 2010 (24 dni) i 2011 (36 dni) na okres od dnia 23 lutego 2012 r. do dnia 24 maja 2012 r., w związku z zaplanowanym zabiegiem neurochirurgicznym na dzień 11 marca 2012 r.

W dniu 22 lutego 2012r. pracodawca powiadomił powódkę, telefonicznie, że nie wyraża zgody na udzielenie jej zaległego urlopu wypoczynkowego, wobec braku orzeczenia lekarza medycyny pracy o zdolności powódki do pracy.

Wobec powyższego, powódka pismem z dnia 23 lutego 2012 r. zwróciła się do pozwanego pracodawcy o udzielenie jej 4 dni urlopu wypoczynkowego na żądanie na okres od dnia 23 lutego 2012 r. do dnia 28 lutego 2012 r. W odpowiedzi strona pozwana poinformowała powódkę, że urlop nie został jej udzielony jak również o konieczności przeprowadzenia badań lekarskich.

Jednocześnie w dniu 23 lutego 2012r. w trakcie rozmowy telefonicznej z pracownikiem działu kadr strony pozwanej powódka poinformowana została, że ma odebrać skierowanie na badania lekarskie. Skierowania tego powódka jednak nie odebrała, a przy tym nie zostało ono także przesłane powódce. Wobec faktu, że - w ocenie powódki - z uwagi na planowany na dzień 11 marca 2012r. zabieg operacyjny lekarz medycyny pracy nie wystawiłby jej zaświadczenia o zdolności od pracy powódka podtrzymała wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego. Pismem z dnia 05 marca 2012r. powódka zwróciła się do pracodawcy o udzielenie jej informacji o zajęтым stanowisku w przedmiocie udzielenia zaległego urlopu wypoczynkowego.

Dowód: - zastępcze akta osobowe powódki;

- świadectwo pracy; k. 14;

- wniosek o urlop z dn. 17 lutego 2012 r., k. 92

- wniosek o urlop z dn. 23 lutego 2012 r., k. 93

- pismo z dn. 05.03.2012r., k. 94

- przesłuchanie powódki; k. 85v-86v;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej A. A.; k. 86v-87

Pismem z dnia 5 marca 2012 r., odebrany przez matkę powódki w dniu 21 marca 2012 r., strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę zawartą w dniu 8 kwietnia 1991 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy od dnia 23 lutego 2012 r. wskazując jako podstawę rozwiązania umowy przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jednocześnie powódka pouczona została o przysługującym jej prawie oraz sposobie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Z treścią powyższego oświadczenia powódka zapoznała się dopiero w dniu 28 marca 2012 r., kiedy po operacji neurochirurgicznej szyjnego odcinka kręgosłupa, przeprowadzonej w dniu 11 marca 2012 r. w (...) Publicznym Szpitalu (...) w S., wróciła do W.. W związku zabiegiem powódka otrzymała zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy na okres od dnia 11 marca 2012 r. do dnia 15 kwietnia 2012 r.

Dowód: - zastępcze akta osobowe powódki;

- oświadczenie z dnia 5 marca 2012 r.; k. 13;

- świadectwo pracy; k. 14;

- przesłuchanie powódki; k. 85v-86v;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej A. A.; k. 86v-87

Powódka nie stawiała się do pracy w dniu 23 lutego 2012r. oraz w okresie do dnia 9 marca 2012r.

Dowód: - przesłuchanie powódki; k. 85v-86v;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej A. A.; k. 86v-87

Zgodnie z § 13 obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu Pracy w każdym roku kalendarzowym, pracownik ma prawo żądać udzielenia 4 dni z przysługującego mu wymiaru urlopu, w. wskazanym przez siebie terminie. Żądanie udzielenia urlopu powinno być zgłoszone w formie pisemnej Dyrektorowi lub bezpośrednio przełożonemu, najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, a w przypadku gdy nie jest to możliwe w dniu udzielenia urlopu, to pracownik jest zobowiązany złożyć wniosek najpóźniej w pierwszym dniu po powrocie do pracy.

Zgodnie z § 14 Regulaminu Pracy zaległy urlop wypoczynkowy należy wykorzystać do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.

Zgodnie z § 15 Regulaminu Pracy nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy oraz spóźnianie się do pracy stanowią ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Powódka została zapoznana z obowiązującym u strony pozwanej Regulaminem Pracy.

U strony pozwanej nie są sporządzane plany urlopów.

W roku 2010 powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego w czerwcu a następnie miała zaplanowane wykorzystanie dalszej części urlopu w miesiącu sierpniu. Z zaplanowanego urlopu wypoczynkowego powódka nie skorzystała. Wymiar niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za rok 2010 wyniósł 24 dni.

W roku 2011 powódka nie korzystała z urlopu wypoczynkowego. Wymiar niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za rok 2011 wyniósł 36 dni.

Wymiar niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za rok 2012 wyniósł 9 dni.

Dowód: - Regulamin Pracy (...)Urzędu Wojewódzkiego w. W.

- przesłuchanie powódki; k. 85v-86v;
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej A. A.; k. 86v-87
- wniosek z dn. 17.02.2012r., k. 92
- świadectwo pracy; k. 14;
- akta osobowe powódki i zastępcze akta osobowe powódki

Orzeczeniem z dnia 10 listopada 2011 r. Powiatowy Zespół Orzekania o Niepełnosprawności w W.zaliczył powódkę do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, z przyczyną niepełnosprawności o symbolu (...). Orzeczenie zostało wydane na stałe, ze wskazaniem, że niepełnosprawność powódki istnieje od 1992 r., a ustalony stopień niepełnosprawności datuje się od dnia 1 października 2011 r. Ponadto stwierdzono, że w zakresie zatrudnienia wskazana jest praca w warunkach chronionych.

Dowód: - orzeczenie o stopniu niepełnosprawności; k. 84

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.226,12 złotych brutto.

Dowód: - zaświadczenie o zatrudnieniu, k. 25

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało, co do zasady, na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powódka domagała się przywrócenia do pracy u strony pozwanej z uwagi na nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie - oświadczeniem z dnia 05 marca 2012r. - umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa argumentując, że dokonane rozwiązanie umowy o pracę nie naruszało obowiązujących przepisów zaś wskazana przyczyna rozwiązania była rzeczywista a przy tym stanowiła podstawę do uznania, że powódka w sposób ciężki naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze.

Wobec tak zakreślonych stanowisk stron przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzać miało do jednoznacznego ustalenia czy strona pozwana dokonując, z powódką, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to z uzasadnionych przyczyn i w sposób prawidłowy.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 kp pracodawca składając pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinien w jego treści wskazać rzeczywistą i konkretną przyczynę uzasadniającą to rozwiązanie. Z brzmienia przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika dalej, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepisy kodeksu pracy nie definiują, jakie zachowanie pracownika stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych pozostawiając ocenę konkretnych zdarzeń subiektywnemu odczuciu pracodawcy i zezwalając jednocześnie na domaganie się przez pracownika kontroli takiej oceny w toku postępowania sądowego. Nie budzi jednak wątpliwości, że nie każde zaniedbanie pracownika czy nawet działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy może być ocenione jako ciężkie naruszenie obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Naruszenie musi być zatem spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz musi stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Dlatego też rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i ze szczególną ostrożnością. Musi ponadto być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997

r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Jak przy tym wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2001 r. (I PKN 634/2000, OSNP 2003, nr 16, poz. 381) „rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1) 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.”

Zakwalifikowanie zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, każdorazowo zależy od powierzonych mu przez pracodawcę obowiązków, charakteru wykonywanej pracy oraz rodzaju i okoliczności naruszenia tych obowiązków. Ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyrok SN z dnia 28 października 1998 r., I PKN 400/98).

Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p. nie budzi wątpliwości, że pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy a także przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Na tle powołanej regulacji nie budzi wątpliwości, że jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy kwalifikować naruszenie porządku i dyscypliny pracy. W ścisłej korelacji z naruszeniem obowiązku zachowania porządku i dyscypliny pozostaje nieusprawiedliwiona absencja pracownika. Nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – w zależności od okoliczności konkretnego przypadku – może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych – art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1981 r., I PRN 57/81). Samowolne wykorzystywanie zwolnień od pracy, choćby urlopu wypoczynkowego albo dni na poszukiwanie pracy, również uprawnia pracodawcę – co do zasady – do skorzystania uprawnienia do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Jak jednak wskazano powyżej w każdym przypadku należy uwzględnić w szczególności okoliczności naruszenia obowiązku przez pracownika oraz jego winę. Jak bowiem wielokrotnie podkreślał Sąd Najwyższy w dotychczasowym orzecznictwie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo, a ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r. w sprawie sygn. akt I PKN 169/99, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2005 r. w sprawie sygn. akt II PK 305/04, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1976 r. w sprawie sygn. akt I PRN 111/76).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Naruszenie podstawowych obowiązków musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony przynajmniej rażącym niedbalstwem oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Odnosząc powołane regulacje do stanu faktycznego sprawy podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż złożone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy było prawidłowe pod względem formalnym. Złożone bowiem zostało powódce na piśmie, z oznaczeniem przyczyn rozwiązania umowy oraz pouczeniem o przysługującym powódce prawie i terminie wniesienia odwołania. Nie naruszało przy tym terminu zakreślonego przepisem art. 52 § 2 k.p.

W treści oświadczenia sporządzonego w dniu 5 marca 2012r. strona pozwana wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy od dnia 23 lutego 2012 r.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy, uwzględniając w tym zakresie także okoliczności współtowarzyszące nieobecności powódki w pracy w okresie od dnia 23 lutego 2012r. jak również stopień winy jaką w związku z powyższym można przypisać powódce Sąd uznał, iż brak podstaw do uznania aby nieobecność powódki w pracy od dnia 23 lutego 2012 r. uzasadniała rozwiązanie z nią umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p.

W szczególności Sąd zważył, iż z uwagi na datę skonkretyzowania przez pozwanego pracodawcę zarzutu naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych, zakresem badania zasadności wskazanej przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę należało objąć okres do dnia 5 marca 2012r. (data sporządzenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy).

Dokonując oceny wskazanej przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę podkreślenia dalej wymaga, iż ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, bezsprzecznie wynika, że powódka jeszcze przed zakończeniem okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, który trwał do dnia 22 lutego 2012 r., tj. w dniu 17 lutego 2012 r. wystąpiła do pozwanego pracodawcy o udzielenie jej zaległego urlopu wypoczynkowego za rok 2010 w wymiarze 24 dni oraz za rok 2011 w wymiarze 36 dni na okres od dnia 23 lutego 2012 r. do dnia 24 maja 2012 r. Wniosek ten wynikał przy tym z faktu zaplanowanego na dzień 11 marca 2012 r. zabiegu neurochirurgicznego w związku z którym powódka, oceniała, iż nie uzyska pozytywnego wyniku badania lekarza medycyny pracy, w zakresie zdolności do pracy. Niespornym a przy tym znajdującym potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym w tym zwłaszcza w zeznaniach powódki oraz słuchanej w charakterze strony pozwanej A. A. było także, że pozwany pracodawca odmówił powódce udzielenia jej zaległego urlopu wypoczynkowego, uzasadniając to wyłącznie faktem braku orzeczenia lekarza medycyny pracy o zdolności powódki do pracy jak również, że o powyższej decyzji powódka została poinformowana telefonicznie w dniu 22 lutego 2012 r. skutkiem czego pismem z dnia 23 lutego 2012 r. zwróciła się do pozwanego pracodawcy o udzielenie jej 4 dni urlopu wypoczynkowego na żądanie w terminie od dnia 23 lutego 2012 r. do dnia 28 lutego 2012 r., przy czym nie wycofała ona uprzednio złożonego wniosku o udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego.

Nie stanowiło także sporu między stronami postępowania, że w okresie od dnia 23 lutego 2012r. do dnia 5 marca 2012r. powódka nie stawiała się w pracy.

Uwzględniając powyższe okoliczności podkreślenia wymaga, iż zgodnie z przepisem art. 229 § 2 k.p. w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Pracodawca nie może bowiem dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 k.p.).

W związku z obowiązkiem pracodawcy kierowania pracownika na badanie kontrolne po nieobecności trwającej dłużej niż 30 dni ustalenia w pierwszej kolejności wymaga czy możliwe jest w takiej sytuacji udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego, bez przeprowadzenia badań kontrolnych, a w konsekwencji czy uzasadniona była w stanie faktycznym sprawa odmowa pracodawcy udzielania powódce zaległego urlopu wypoczynkowego.

W wyrokach z dnia 10 listopada 1999 r. (sygn. akt I PKN 350/99) oraz z dnia 18 maja 2006 r. (sygn. akt III PK 26/06) Sąd Najwyższy stwierdził, że niezdolność do pracy wyłącza możliwość korzystania z urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem, w związku z czym udzielenie urlopu w okresie niezdolności do pracy jest prawnie niedopuszczalne, także wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę.

Istotnie, przepis art. 165 k.p. niezdolność do pracy z powodu choroby uznaje za przeszkodę w rozpoczęciu urlopu wypoczynkowego, zaś sformułowanie zawarte w art. 166 k.p. o niewykorzystaniu części urlopu w związku z niezdolnością do pracy z powodu choroby jest równoznaczne ze stwierdzeniem, że okres choroby nie jest i nie może być okresem wykorzystywania urlopu wypoczynkowego. Tego rodzaju regulacja prawna jest w sposób oczywisty związana z celem urlopu, który jest jedną z instytucji zabezpieczających prawo pracownika do wypoczynku (art. 14 k.p.), gwarantowane w art. 66 Konstytucji. O ile zatem niedopuszczalne jest wyrażenie zgody przez pracodawcę na urlop wypoczynkowy w okresie niezdolności do pracy, o tyle przeszkoda taka nie zachodzi w przypadku urlopu udzielanego po zakończeniu tego okresu. Taki też pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2008 r. w sprawie sygn. akt II PK 214/07 (OSNP 2009/15-16/194), w którym wskazał, że „nie jest sprzeczne z przepisami prawa pracy (art. 165 pkt 1 i art. 229 § 2 k.p.) rozpoczęcie zaplanowanego urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po ustaniu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą pracownika, która trwała dłużej niż 30 dni”. W uzasadnieniu

powołanego wyroku z dnia 20 marca 2008r. Sąd Najwyższy podał, że kontrolne badania lekarskie, o których mowa w art. 229 § 2 k.p., przeprowadzane są „w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku”. Urlop wypoczynkowy polega zaś na czasowym niewykonywaniu pracy na dotychczasowym stanowisku i już tylko z tego powodu nie można przyjąć, że niezbędnym warunkiem rozpoczęcia urlopu jest przeprowadzenie kontrolnych badań lekarskich. Badania te są niezbędne przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, natomiast nieprzeprowadzenie ich przed urlopem nie pozostaje w sprzeczności z istotą urlopu wypoczynkowego. A zatem z treści art. 229 § 2 k.p. nie można wywodzić obowiązku przedstawienia orzeczenia o zdolności do pracy przez pracownika rozpoczynającego urlop wypoczynkowy po zakończeniu okresu niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni. Decydujące znaczenie ma w tym przypadku wykładnia funkcjonalna tego przepisu. Obowiązek pracodawcy skierowania pracownika na badania wynikający z tej normy prawnej wiąże się z kwestią bezpieczeństwa i higieny pracy. Dopuszczenie do wykonywania pracy pracownika po długiej chorobie bez potwierdzenia zachowania zdolności do pracy byłoby obciążone ryzykiem z punktu widzenia bezpiecznego wykonywania pracy. Odnosi się to zatem do sytuacji, w której po okresie choroby pracownik ma faktycznie świadczyć pracę. W takich wypadkach dopuszczenie do pracy powinno poprzedzić badanie lekarskie. W sytuacji natomiast, gdy bezpośrednio po zakończeniu zwolnienia chorobowego, pracownik rozpoczyna urlop wypoczynkowy, o żadnym zagrożeniu dla bezpieczeństwa pracy nie może być mowy.

Powyższe stanowisko i argumentacja wyrażona w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2008r., które Sąd w pełni podzielił, znajdują pełne odniesienie do stanu faktycznego niniejszej sprawy. W konsekwencji zaś powyższego Sąd uznał, iż powódka mogła skutecznie złożyć wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego jak również, że nieuzasadniona była odmowa udzielenia jej urlopu przez pracodawcę wyłącznie z uwagi na brak orzeczenia o zdolności do pracy. Co istotniejsze z powyższych przyczyn, wobec treści art. 167² k.p. oraz

§ 13 obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu Pracy, jak również wobec faktu, że pismem z dnia 23 lutego 2012 r. powódka zwróciła się do pozwanego pracodawcy o udzielenie jej 4 dni urlopu wypoczynkowego na żądanie na okres od dnia 23 lutego 2012 r. do dnia 28 lutego 2012 r., Sąd uznał, iż brak podstaw do uznania aby nieobecność powódki w pracy w okresie od dnia 23 lutego 2012r. do dnia 28 lutego 2012r. była nieusprawiedliwioną. Rozpoczęcie urlopu w tym okresie nie wymagało zgody pracodawcy.

Z zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika dalej, że uprzednio tj. w dniu 17 lutego 2012r. - a zatem przed złożeniem w piśmie z dnia 23 lutego 2012r. wniosku o udzielenie 4 dni urlopu wypoczynkowego na żądanie – powódka zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu wypoczynkowego za rok 2010 i 2011 (60 dni), na okres od dnia 23 lutego 2012 r. do dnia 24 maja 2012 r. Pracodawca odmówił powódce udzielenia urlopu wypoczynkowego z uwagi na brak orzeczenia o zdolności do pracy, co jak wskazano powyżej, nie znajdowało uzasadnienia. Powódka mimo nie wyrażenia zgody na urlop zgodnie z wnioskiem z dnia 17 lutego 2012r., po wykorzystaniu w okresie od dnia 23 lutego 2012r. do dnia 28 lutego 2012r. urlopu na żądanie nie stawiała się w pracy. Powyższa okoliczność – udanie się na urlop wypoczynkowy bez zgody pracodawcy, co do zasady, uzasadniałaby niewątpliwie zasadność twierdzenia o naruszeniu przez powódkę jej podstawowego obowiązku pracowniczego jednak nie można w ocenie Sądu rozważać powyższego zachowania powódki bez oceny całokształtu okoliczności danej sprawy w tym bez uwzględnienia treści art. 161 k.p., art. 165 k.p., art. 166 k.p. oraz § 14 obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu Pracy.

Jak wynika z treści art. 161 k.p. pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Jeżeli jednak pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu: czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy oraz urlopu macierzyńskiego pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy (art. 165 k.p.). Również część urlopu nie wykorzystaną z powodu: czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy oraz urlopu macierzyńskiego pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym (art. 166 k.p.).

Ponadto zgodnie z § 14 obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu Pracy zaległy urlop wypoczynkowy należało wykorzystać do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego, co stanowiło tak o uprawnieniu pracownika do żądania udzielenia mu urlopu w w/w terminie jak i odpowiadającą mu powinność pracodawcy do wyrażenia zgody na powyższe.

Jak wskazuje się przy tym w doktrynie art. 165 k.p. nie wymaga, aby warunkiem przesunięcia urlopu w okolicznościach przewidzianych zakresem regulacji powołanego przepisu był uprzedni wniosek pracownika. Obowiązek pracodawcy przesunięcia urlopu powstaje bowiem niezależnie od żądania pracownika, powstaje ex lege, jeżeli pracodawca wie o usprawiedliwionej przyczynie uniemożliwiającej wykorzystanie udzielonego urlopu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 393/97). Konsekwentnie zatem przyjąć należy, iż także w sytuacji gdy pracownik, z uwagi na okoliczności o których mowa w art. 165 k.p., nie może wykorzystać urlopu w roku kalendarzowym, w którym nabył do niego prawo (art. 161 k.p.) - nawet przy braku ujęcia urlopu w planie urlopów – obowiązkiem pracodawcy jest jego udzielenie pracownikowi „przesunięcie” na okres przypadający po ustaniu okoliczności objętych dyspozycją art. 165 k.p. tym bardziej gdy obowiązek udzielenia

urlopu wypoczynkowego za dany rok (odpowiednio 2010 i 2011) najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego (odpowiednio 2011 i 2012) wynika wprost z przepisów prawa wewnętrznego danego pracodawcy – w niniejszej sprawie z treści

§ 14 Regulaminu Pracy.

W konsekwencji powyższego Sąd uznał, iż obowiązkiem pozwanego pracodawcy – nawet bez uprzedniego wniosku powódki było udzielić jej urlopu wypoczynkowego za rok 2010 i 2011 niezwłocznie po ustaniu niezdolności do pracy. Nadto – wobec złożenia w dniu 17 lutego 2012r. przez powódkę wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego za rok 2010 i 2011, na okres od dnia 23 lutego 2012 r. do dnia 24 maja 2012 r. z uwagi na charakter urlopu wypoczynkowego brak było, w ocenie Sądu, uzasadnionych podstaw do żądania od powódki przedłożenia orzeczenia lekarza stwierdzającego zdolność do pracy a w konsekwencji i do odmowy udzielania powódce urlopu wypoczynkowego. Powinnością pracodawcy było udzielenie powódce należnego jej urlopu wypoczynkowego. Powyższa zaś okoliczność winna być uwzględniona przy ocenie charakteru nieobecności powódki w pracy w dniach od 29 lutego 2012r. do dnia 5 marca 2012r. Brak bowiem podstaw do uznania, aby zachowanie powódki w w/w okresie (nieobecność w pracy) miało charakter świadomego działania ukierunkowanego na dążenie do naruszenia przez powódkę jej obowiązków pracowniczych. Powódka wprawdzie nie uzyskała zgody pracodawcy na korzystanie w tym okresie z urlopu wypoczynkowego ale z znacznym wyprzedzeniem złożyła wniosek o urlop a przy tym miała prawo oczekiwać wobec treści wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2008r. w sprawie sygn. akt II PK 214/07, że urlop wypoczynkowy zostanie jej udzielony tym bardziej, że wobec treści regulacji art. 161 k.p., art. 165 k.p., art. 166 k.p. oraz § 14 obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu Pracy, pracodawca miał obowiązek udzielić powódce w w/w okresie tzw. „zaległego” urlopu wypoczynkowego. W konsekwencji Sąd uznał, iż powódce nie można przypisać winy, złej woli czy też rażącego niedbalstwa w zakresie nieobecności w pracy w okresie od dnia 29 lutego 2012r. do dnia 5 marca 2012r. Przyjęcie przeciwnego stanowiska - wobec nieuzasadnionej, z przyczyn omówionych powyżej, odmowy pracodawcy udzielania powódce należnego jej urlopu wypoczynkowego, byłoby, w ocenie Sądu, niczym nieuzasadnione w okolicznościach niniejszej sprawy, w tym także z uwagi na treści art. 8 k.p. Sąd uwzględnił w tym zakresie także okoliczność, że zachowanie powódki nie stwarzało zagrożenia dla interesów pracodawcy, okoliczności tej w toku postępowania strona pozwana zresztą nie wykazała. Jedyną zaś przyczyną nie wyrażenia przez pracodawcę zgody na urlop był brak badań lekarskich nie zaś potrzeba realizacji przez powódkę w okresie wnioskowanego urlopu określonych czynności wynikających ze stosunku pracy na rzecz pracodawcy.

Tym samym brak, w ocenie Sądu, podstaw do uznania, aby zarzucana powódce - w oświadczeniu z dnia 5 marca 2012r. o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia – nieobecność miała charakter nieusprawiedliwionej absencji, a w konsekwencji aby można było powódce przypisać ciężkie naruszenie jej podstawowych obowiązków pracowniczych. Z uwagi na datę sporządzenia pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez znaczenia

pozostaje przy tym charakter nieobecności powódki w pracy w okresie przypadającym po 5 marca 2012r. skoro okoliczności te, w dacie jego sporządzenia, nie mogły być objęte wolą i wiedzą składającego oświadczenie.

Powyższe skutkowało uznaniem zasadności powództwa co do zasady.

Zgodnie z treścią przepisu art. 56 § 1 k.p., 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. W myśl natomiast przepisu art. 45 § 2 k.p., który na mocy art. 56 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio, sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Sąd nie uwzględnił żądania powódki przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach, uznając że byłoby to niecelowe w tym zwłaszcza z uwagi na okres niewykonywania przez powódkę pracy na rzecz pozwanej jak również z uwagi na oświadczenia powódki składane w toku postępowania sądowego prowadzonego przed Sądem Rejonowym – Sądem Pracy w W.sygn. akt V P 337/12 i wydane w tej sprawie rozstrzygnięcie. Sąd zważył w tym zakresie, że nieświadczenie pracy, nawet usprawiedliwione, przez długi okres czasu (około 3 lata) sprawia, że więź obligacyjna między stronami istnieje tylko w szczątkowym kształcie, sprowadzającym się do wypłaty różnych świadczeń przez pracodawcę w uwzględnieniu kolejnych wniosków pracownika. W tej sytuacji, żądanie przywrócenia do pracy, nawet gdy zostało uznane za znajdujące oparcie w art. 56 § 1 k.p. może być zasadnie zakwestionowane w świetle zasad współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 30/11). Z drugiej strony nie uszło uwagi Sądu, iż w postępowaniu sądowym prowadzonym przed Sądem Rejonowym – Sądem Pracy w W.w sprawie sygn. akt V P 337/12 powódka wielokrotnie kwestionując zasadność dokonanego wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy powoływała się na utrudnienia w stałych dojazdach z miejsca zamieszkania do miejsca wykonywania pracy - w. W.- z uwagi na swój stan zdrowia, niepełnosprawność. Nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, iż ostatecznie, w toku postępowania w sprawie sygn. akt V P 337/12, tj. na rozprawie w dniu 14 września 2012r. powódka sprecyzowała żądanie w ten sposób, że wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania wskazując, że nie chce wrócić do pracy u strony pozwanej. Powyższe zaś stanowisko zostało uwzględnione przez Sąd Rejonowy w Wałbrzychu, który wyrokiem z dnia 5 października 2012 r. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 6.678,36 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy.

Wobec powyższego, uznając że rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie w rozumieniu art. 56 § 1 k.p., na podstawie art. 56 k.p. w zw. z art. 58 k.p. Sąd orzekł jak w pkt I wyroku i zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 6.678,36 złotych brutto tytułem odszkodowania, uwzględniając w tym zakresie treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1998r. (IPKN 55/98, OSNP 1999/8/278), zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p. ustala się według wynagrodzenia brutto.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., uwzględniając wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki w kwocie 2.226,12 złotych. (pkt II wyroku)

Jednocześnie mając na uwadze fakt, że powódka jako pracownik, zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t. jedn. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.) zwolniona była od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu w wysokości 1.250zł, Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 113 powołanej ustawy, orzekł jak w pkt III wyroku.

Zarządzenie:

1. odnotować w rep.,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi strony pozwanej oraz powódce,

3. kal. 14 dni.

W., dnia 11.04.2013r.