

Sygn. akt X P 813/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 października 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: Z. K., M. K.

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 19 października 2016r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa A. W. (1)

przeciwko S. M.j w O.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda A. W. (1) na rzecz strony pozwanej S. M. w O. kwotę 947 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 930 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 września 2015 r. (data stempla pocztowego) powód, A. W. (1) wniósł o przywrócenie do pracy u strony pozwanej S. M. w O., na stanowisku S.S. M.j na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, określonych w umowie o pracę z dnia 1 września 2009 r., oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 2 – 6).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powód wskazał, że w dniu 1 września 2009 r. zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony. Umowa ta została rozwiązana przez pracodawcę pismem z dnia 2 września 2015 r. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika pozwany wskazał na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 1 września 2015 r. Powód zakwestionował dokonane rozwiązanie umowy o pracę zarzucając, iż wskazana przyczyna nie jest zgodna z prawdą i nie uzasadnia rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Powód podkreślił po pierwsze, iż nieobecność w pracy w dniu 1 września 2015 r. nie była nieusprawiedliwiona. W dniach 1 – 14 września 2015 r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby, na dowód czego otrzymał stosowne

zaświadczenie lekarskie (...)). W dniu 2 września 2015 r. powód stawił się w pracy celem przedłożenia pracodawcy w/w zaświadczenia lekarskiego, usprawiedliwiający w ten sposób swoją nieobecność w pracy. W tym samym dniu pracodawca wręczył powodowi pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W ocenie powoda nie ulega wątpliwości, że w tych okolicznościach nieobecność powoda w pracy w dniu 1 września jest usprawiedliwiona – taki wniosek wynika z przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Powód wskazał, że orzecznictwo i doktryna jednomyślnie przyjmują, że uzyskanie przez pracownika zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w cytowanym rozporządzeniu, usprawiedliwia z mocy prawa nieobecność w pracy. Usprawiedliwienie nieobecności nie zależy zatem od uznania i decyzji pracodawcy, lecz wynika wprost z obowiązujących przepisów prawa.

Powód podniósł dalej, że dochował wymogów związanych z zawiadaniem pracodawcy o przyczynach nieobecności w pracy. Powód powiadomił pozwanego o swojej czasowej niezdolności do pracy i przedłożył zaświadczenie lekarskie, usprawiedliwiający jego nieobecność w pracy, w dniu 2 września 2015 r., czyli drugiego dnia nieobecności w pracy. Ponadto jako istotną okoliczność powód wskazał, że w dniu 31 sierpnia 2015 r. złożył u swojego przełożonego wniosek o udzielenie mu w dniu 1 września 2015 r. urlopu wypoczynkowego w formie tzw. urlopu na żądanie. Wniosek ten został przez powoda złożony z dochowaniem wymogów prawa pracy dotyczących właściwego sposobu zgłaszania pracodawcy żądania udzielenia takiego urlopu (zgodnie z kodeksem pracy pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu – tymczasem powód złożył przełożonemu wniosek o udzielenie jednego dnia urlopu w dniu 31 sierpnia 2015 r., a więc w dniu poprzedzającym dzień rozpoczęcia urlopu). Tym samym, niezależnie od faktu usprawiedliwienia nieobecności w związku z niezdolnością do pracy wskutek choroby, nieobecność powoda w pracy w dniu 1 września 2015 r. nie może zostać uznana za nieusprawiedliwioną, także wobec skorzystania przez powoda z prawa do urlopu na żądanie.

Powód wskazał także, że jednodniowej, a przy tym zgłoszonej i usprawiedliwionej nieobecności w pracy nie można uznać za postać ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Dopiero bowiem gdy zachowanie pracownika jest nacechowane złą wolą, stanowi celowe działanie na szkodę pracodawcy lub świadome ignorowanie swoich obowiązków – tylko wówczas jest to podstawa uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zachowanie pracownika musi nadto cechować się bezprawnością oraz winą pracownika, polegającą na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Nie doszło również, w ocenie powoda, do naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, S. M. w O., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 16 – 21).

W uzasadnieniu strona pozwana przyznała, że pismem z dnia 2 września 2015 r. S. M. w O. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę dokonanego rozwiązania wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 1 września 2015 r. Pozwana zarzuciła, że w pozwie powód opisał przebieg zdarzeń z dnia 31 sierpnia i 1 września 2015 r. w sposób odmienny, aniżeli miały one miejsce. Po pierwsze, w dniu 31 sierpnia 2015 r. powód nie stawiał się w pracy, ale nieobecność tę usprawiedliwił w dniu 29 sierpnia 2015 r., składając stosowny wniosek o udzielenie mu dnia wolnego za dzień 15 sierpnia 2015 r. W dniu 31 sierpnia 2015 r. w godzinach popołudniowych, gdy nie było już w pracy ani bezpośredniego przełożonego powoda ani komendanta, powód zjawił się z biurze i pozostawił wniosek urlopowy. Wniosek ten w dniu 1 września 2015 r. znalazła na swoim biurku pracownica zajmująca się sprawami kadrowymi. O złożonym wniosku powód nie poinformował bezpośredniego przełożonego (naczelnika wydziału – P. G.) ani komendanta – J. N.. Żadna z osób decyzyjnych nie wiedziała, że powód nie zamierza stawić się w pracy w dniu 1 września 2015 r. na pierwszą zmianę. O swoim zamiarze powód poinformował telefonicznie swojego kolegę J. P. (1) w dniu 31 sierpnia 2015 r. o godzinie 22:15. Pracodawca dowiedział się o nieobecności powoda w dniu 1 września 2015 r. po rozpoczęciu zmiany, na której powód miał pełnić służbę. Powód nie złożył więc wniosku u swojego przełożonego, ponadto wniosek nie dotyczył urlopu na żądanie.

Odnosząc się do zasad udzielania urlopu na żądanie strona pozwana wskazała, że pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o korzystaniu z tego urlopu przed jego rozpoczęciem (czego powód nie uczynił – formalnie wniosek wpłynął do pracodawcy w dniu 1 września 2015 r. około godziny 8:00, kiedy do pracy stawiała się pracownica kadr, na której biurku znalazł się wniosek powoda; powód zaś winien rozpocząć pracę o godzinie 7:00). Ponadto pracownik nie może rozpocząć urlopu na żądanie, dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli takiego urlopu. Obowiązek udzielenia urlopu na żądanie nie jest bezwzględny – pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zasługujący na ochronę wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy. W stanie faktycznym niniejszej sprawy nie doszło do udzielenia urlopu przez pracodawcę. Rozpoczęcie korzystania z urlopu bez oczekiwania na decyzję pracodawcy nie usprawiedliwia nieobecności w pracy, wobec czego jest naruszeniem obowiązków pracowniczych.

Przechodząc do kwestii naruszenia bądź zagrożenia istotnych interesów pracodawcy strona pozwana wyjaśniła, że dzień absencji powoda (1 września 2015 r.) był dniem rozpoczęcia roku szkolnego. Na S. M. ciąży w tym dniu szczególny zakres obowiązków (pilnowanie przejść dla pieszych w pobliżu szkół, nadzorowanie parkujących pojazdów, którymi rodzice przywożą dzieci do szkoły). Ponadto S. M. ma do wykonania inne bieżące, codzienne zadania. Dzień 1 września wymaga starannego rozdysponowania zadań pomiędzy pracowników. Powód miał wyznaczone zadania w zakresie zapewniania bezpieczeństwa dzieci szkolnych w drodze do i ze szkoły. Uprzedzenie pracodawcy o planowanym urlopie pozwoliłoby na niezakłócone działanie pracodawcy, w tym zmianę pracownika, który przejąłby zadania powoda.

Strona pozwana wskazała także, że rzekoma choroba powoda, która rozpoczęła się, wedle treści zaświadczenia lekarskiego, w dniu 1 września 2015 r., budzi poważne zastrzeżenia i wątpliwości. W dniu 2 września 2015 r. powód stawiał się do pracy o godzinie 7:00, podpisał listę obecności, przebrał się w mundur i przystąpił do wykonywania swoich obowiązków (przeglądał monitoring). Nie skarżył się na złe samopoczucie. Około godziny 8:00 komendant S. M. w O. w obecności świadków (naczelnika oraz pracownicy kadr) wręczył powodowi pismo rozwiązujące umowę o pracę. Po zapoznaniu się z treścią pisma powód odmówił jego przyjęcia. Na żądanie pracodawcy zabrał swoje rzeczy i opuścił jednostkę. W tym samym dniu ok. godziny 17:00 powód wszedł do siedziby (...) i bez uzyskania zgody znajdujących się tam strażników udał się do pokoju kadrowej i na jej biurku zostawił zwolnienie lekarskie. Powód w dniu 2 września 2015 r. stawiał się do pracy i wykonywał swoje obowiązki. Nie można więc mówić o ochronie powoda przed rozwiązaniem umowy o pracę, albowiem jego niezdolność do pracy nastąpiła dopiero po wręczeniu mu pisma rozwiązującego umowę.

Podsumowując strona pozwana podniosła, że powód nie poinformował pracodawcy prawidłowo o złożonym wniosku urlopowym. Postawił pracodawcę w trudnej sytuacji w dniu 1 września 2015 r., kiedy to w związku z rozpoczęciem roku szkolnego na stronie pozwanej spoczywał obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa i porządku publicznego ze zwiększoną starannością niż w trakcie przeciętnego dnia roku szkolnego. Pracodawca został postawiony przed faktem dokonanym i przed koniecznością przeorganizowania pracowników w celu wykonania zadań, do których jest z mocy ustawy zobligowany. Takie zachowanie uznać należy jako nacechowane złą wolą i narażające interesy pracodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód, A. W. (1) był zatrudniony u strony pozwanej S. M. w O., na podstawie kolejnych umów o pracę: z dnia 1 marca 2009 r. na czas określony do dnia 31 sierpnia 2009 r. oraz z dnia 1 września 2009 r. na czas nieokreślony. Powód został zatrudniony na stanowisku Młodsze S.S. M.j w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 1 grudnia 2011 r. powodowi powierzono stanowisko S.S. M.j.

Bezpośrednim przełożonym powoda był Naczelnik Wydziału prewencji SM (...), P. G.. Do zakresu obowiązków powoda należały:

- zadania główne, wynikające z ustawy o strażach gminnych,
- zadania pomocnicze, zlecone przez przełożonego,

- ochrona spokoju i porządku w miejscach publicznych,
- ochrona obiektów komunalnych i urządzeń użyteczności publicznej,
- informowanie społeczności lokalnej o stanie i rodzaju zagrożeń, a także inicjowanie i uczestnictwo w działaniach mających na celu zapobieganie popełnianiu przestępstw i wykroczeń,
- konwojowanie dokumentów, przedmiotów wartościowych lub wartości pieniężnych dla potrzeb gminy,
- stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zachowywanie się z godnością w czasie pracy i poza nią,
- realizacja zgłoszeń (interwencji) od mieszkańców i instytucji miasta O.,
- podejmowanie działań mających na celu usunięcie naruszeń porządku prawnego oraz kontrola skuteczności tych działań,
- praca w służbach patrolowych S. M. O.,
- prowadzenie czynności wyjaśniających w sprawach o wykroczenia zgodnie z przepisami kodeksu wykroczeń,
- praca na stanowisku oficera dyżurnego SM (...),
- nadzór nad środkami transportu S. M.: kontrola kart drogowych, ewidencja zakupu paliwa, realizacja bieżących napraw poprzez wyspecjalizowane stacje obsługi,
- nadzór nad utrzymaniem porządku w środkach transportu SM,
- sporządzanie sprawozdań do Wydziału Ochrony Środowiska,
- nadzór nad sortami mundurowymi pracowników S. M., w szczególności: sporządzanie zamówień, prowadzenie indywidualnych kartotek, dbałość o prawidłowe wykorzystywanie i przeznaczenie odzieży służbowej.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z trzech ostatnich miesięcy liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3 375,26 zł brutto (1 680,05 zł netto).

Dowód:

Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę na czas określony z dn. 01.03.2009 r.,
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 01.09.2009 r.,
- zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności z dn. 01.03.2009r.,
- zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności z dn. 01.04.2011r.,
- dyspozycja nr (...)Komendanta S. M. w O. z dn. 14.11.2011 r.,
- aneks nr (...) do umowy o pracę z dn. 14.11.2011 r.,
- zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności z dn. 03.09.2012r.,
- zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności z dn. 02.11.2012 r. Zaświadczenie o zarobkach z dn. 12.10.2015 r. (k. 33)
Przesłuchanie powoda (k. 99 – 102; płyta CD)

•

Procedura udzielania urlopów u strony pozwanej nie została sformalizowana i opiera się na wieloletniej praktyce. W celu uzyskania urlopu pracownicy wypełniali wniosek urlopowy, z którym udawali się do bezpośredniego przełożonego (dla strażników miejskich był nim naczelnik wydziału). Naczelnik wyrażał zgodę na udzielenie urlopu w formie ustnej. Po uzyskaniu zgody naczelnika pracownik udawał się z wnioskiem urlopowym do komendanta, który wyrażał zgodę na udzielenie urlopu, czyniąc na wniosku urlopowym stosowną adnotację. Po wypełnieniu powyższej procedury wniosek urlopowy trafiał do pracownika kadr. Zgoda naczelnika na uzyskanie urlopu potrzebna była z przyczyn „organizacyjnych” – to naczelnik, a nie komendant ustalał grafik pracy na dany miesiąc, i to naczelnik posiadał wiedzę o tym, iloma strażnikami na dany dzień dysponuje, oraz czy udzielenie urlopu nie spowoduje braków kadrowych. Zgoda komendanta miała zaś charakter proceduralny – wyrażał on zgodę na udzielenie urlopu jako przełożony (osoba działająca w imieniu pracodawcy).

Wnioski urlopowe nie zawierały szczegółowej informacji o jaki urlop chodzi (czy „zwykły” urlop wypoczynkowy, czy urlop na żądanie).

Procedura ta dotyczyła wszystkich urlopów. W uzasadnionych przypadkach urlop na żądanie można było uzyskać w drodze kontaktu telefonicznego z bezpośrednim przełożonym. Po stawieniu się pracownika w pracy (po wykorzystaniu urlopu na żądanie) kadrowa odnotowywała, iż absencja danej osoby była usprawiedliwiona urlopem na żądanie. O zwolnieniach lekarskich pracownicy powiadamiali z reguły pracownicę kadr bądź naczelnika, a następnie dostarczali zaświadczenie lekarskie.

Praktyka dotycząca procedury uzyskiwania urlopu była powodowi znana, jednakże powód niejednokrotnie nie stosował się do ustalonego zwyczaju. Zdarzało się, że powód zostawiał niepodpisane przez komendanta wnioski urlopowe po godzinach pracy na biurku kadrowej. Wielokrotnie zwracano powodowi uwagę, żeby tak nie robił. Powód przyjmował uwagi do wiadomości, ale nie zmieniał swojego postępowania. Powód otrzymał również karę nagany za nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy.

Pozostali pracownicy strony pozwanej stosowali się do przyjętej praktyki odnośnie uzyskiwania urlopu.

Nie było możliwości udania się na urlop bez wiedzy naczelnika i zgody komendanta. Zdarzało się, że pracownik uzyskiwał decyzję odmowną w sprawie wniosku urlopowego, z uwagi na niedostateczną obsadę osób do pracy.

Pracownicy znają numery telefonów służbowych przełożonych; numery te wywieszane są w dyżurce. Z przełożonymi pracownicy mogą kontaktować się również poza godzinami pracy.

Dowód:

Zeznania świadka A. W. (2) (k. 57v; płyta CD)

Zeznania świadka P. G. (k. 57v; płyta CD)

Zeznania świadka J. P. (1) (k. 57v; płyta CD)

Zeznania świadka L. K. (k. 71; płyta CD)

Zeznania świadka A. T. (k. 71; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 99 – 102; płyta CD)

Przesłuchanie strony pozwanej (k. 102 – 106; płyta CD)

W dniu 31 sierpnia 2015 r. A. W. (2), referent ds. kadr i administracji strony pozwanej, po przyjeździe o godzinie 8:00 rano do pracy znalazła na swoim biurku wniosek powoda o udzielenie w tym dniu dnia wolnego za dzień 15 sierpnia

2015 r. Wniosek urlopowy opatrzony był datą 29 sierpnia 2015 r. (sobota) i zawierał podpis komendanta S. M. w O.. A. W. (2) przekazała wniosek naczelnikowi, P. G., który był zaskoczony wnioskiem powoda. Powód nie był obecny w pracy w dniu 31 sierpnia 2015 r.

W tym samym dniu w godzinach wieczornych powód wykonał telefon do J. P. (1), z którym miał pełnić patrol w dniu 1 września 2015 r. Powód poinformował współpracownika, że napisał wniosek o urlop na dzień 1 września 2015 r. i nie będzie go w pracy, tłumacząc, że ma do załatwienia sprawę w Urzędzie Wojewódzkim we W. (sprawa miała dotyczyć mienia zabużańskiego). Powód nie prosił J. P. (1), by ten przekazał komuś wiadomość o nieobecności w pracy. J. P. (1) radził powodowi, by ten skontaktował się telefonicznie z naczelnikiem, gdyż J. P. (1) nie jest przełożonym powoda ani osobą uprawnioną do udzielania urlopów.

W dniu 1 września 2015 r. J. P. (1) poinformował naczelnika o rozmowie telefonicznej z powodem w poprzednim dniu. B. to ok. godziny 7:15. Naczelnik nic nie odpowiedział, był zaskoczony sytuacją. J. P. (1) w dniu 4 września 2015 r. sporządził notatkę służbową na okoliczność rozmowy telefonicznej z powodem.

Ok. godziny 8:00 w dniu 1 września 2015 r. A. W. (2) ponownie znalazła na swoim biurku wniosek urlopowy powoda. Tym razem dotyczył on dnia 1 września 2015 r. i opatrzony był datą 31 sierpnia 2015 r. Wniosek ten nie zawierał podpisu komendanta S. M. w O.. Na wniosku nie było sprecyzowane, że chodzi o urlop na żądanie. A. W. (2) przekazała wniosek naczelnikowi po godzinie 8:00. Po otrzymaniu wniosku urlopowego powoda naczelnik był zaskoczony. Po rozmowie z naczelnikiem A. W. (2) zgłosiła sprawę komendantowi, sporządziła także notatkę służbową.

Powód nie kontaktował się z żadnym ze swoich przełożonych w związku z planowaną na dzień 1 września 2015 r. nieobecnością.

Strażnicy miejscy pracują w systemie dwuzmianowym, w godzinach 7:00 – 15:00 i 15:00 – 23:00. Dział kadr funkcjonuje w godzinach od 8:00 do 14:00, od poniedziałku do piątku.

Dowód:

Zeznania świadka A. W. (2) (k. 57v; płyta CD)

Zeznania świadka P. G. (k. 57v; płyta CD)

Zeznania świadka J. P. (1) (k. 57v; płyta CD)

Wniosek urlopowy z dn. 29.08.2015 r. (k. 24)

Wniosek urlopowy z dn. 31.08.2015 r. (k. 25)

Notatka służbowa z dn. 02.09.2015 r., sporządzona przez A. W. (k. 26)

Notatka służbowa z dn. 04.09.2015 r., sporządzona przez J. P. (k. 27)

Przesłuchanie powoda (k. 99 – 102; płyta CD)

Dzień 1 września 2015 r. jest dniem szczególnie natężonej pracy dla S. M., z uwagi na rozpoczynający się rok szkolny. W dniu tym panuje wzmożony ruch samochodowy, toteż strażnicy miejscy mają więcej obowiązków związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniów na przejściach dla pieszych oraz monitorowaniem prawidłowości parkowania samochodów. Taki wzmożony ruch trwa przez około tydzień od rozpoczęcia roku szkolnego, potem sytuacja nieco się stabilizuje.

W dniu 1 września 2015 r. powód nie stawiał się do pracy. S. M. w O. miała do dyspozycji na cały ten dzień łącznie ośmiu strażników miejskich, naczelnika i komendanta. Dwóch strażników miejskich przebywało w tym dniu na

zaplanowanych wcześniej urlopowach wypoczynkowych, jeden – na zwolnieniu chorobowym. Zgodnie z grafikiem pracy w tym dniu na pierwszej zmianie służbę miał pełnić P. G. jako osoba dyżurna oraz dwa patrole zmotoryzowane (po dwóch strażników na jeden samochód). Na drugiej zmianie obecnych miało być czterech strażników miejskich, przypisanych do dwóch patroli.

Podczas pierwszej zmiany w dniu rozpoczęcia roku szkolnego patrol nr 101 zabezpiecza drogi do szkoły w godzinach 8:00 – 11:00, następnie sprawuje ogólny nadzór nad natężonym ruchem samochodowym, związanym z rozpoczęciem roku szkolnego. Patrol nr 102 wykonuje w tym czasie zadania stałe, m.in. zapewnia konwój pieniędzy dla basenu (...), konwój pieniędzy dla MOPS, zabezpiecza porządek przy samych szkołach, załatwia interwencje doraźne, kontroluje posesje pod kątem posiadanych kontenerów na odpady i deklaracji wywozu odpadów, kontroluje sklepy z alkoholem. Powód był przydzielony na dzień 1 września 2015 r. do patrolu nr 102 razem ze strażnikiem J. P. (1), który miał pełnić w tym dniu funkcję dowódcy patrolu nr 102. Funkcja dowódcy patrolu nie oznacza, że jeden ze strażników miejskich jest przełożonym drugiego – dowódcą patrolu jest się tylko w czasie konkretnego patrolu, a nie całego stosunku pracowniczego. Poza godzinami patrolu nie ma zależności służbowej między strażnikiem miejskim a jego współpracownikiem, który był dowódcą danego patrolu.

Z uwagi na nieobecność powoda patrol nr 102 nie wyjechał na miasto. Niedopuszczalne jest sprawowanie patrolu tylko przez jednego strażnika miejskiego. J. P. (1) pełnił więc w tym dniu służbę przy monitoringu miejskim i telefonie, w siedzibie S. M. w O.. Patrol nr 101 wykonał w tym dniu, oprócz zabezpieczania dróg do szkół, także zadania przypisane zwyczajowo do patrolu nr 102: konwój dla MOPS, Urzędu Miasta i basenu (...).

Patrol nr 101 zabezpiecza drogi do szkół także w inne dni roku szkolnego.

Powód był przypisany do patrolu nr 102 także w dniu 1 września 2014 r. W dzień rozpoczęcia roku szkolnego w 2013 r. (2 września 2013 r.), powód przypisany był do patrolu nr 101.

Dowód:

Zeznania świadka J. P. (1) (k. 57v; płyta CD)

Zeznania świadka P. G. (k. 57v; płyta CD)

Harmonogram zmian wrzesień 2015 r. (k. 69)

Dziennik służby z dn. 02.09.2013 r. (k. 84, 85)

Dziennik służby z dn. 01.09.2014 r. (k. 86, 88 - 92)

Dziennik służby z dn. 01.09.2015 r. (k. 87)

Harmonogram zmian wrzesień 2014 r. (k. 82)

Harmonogram zmian wrzesień 2013 r. (k. 97)

Zeznania świadka A. T. (k. 71; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 99 – 102; płyta CD)

Przesłuchanie strony pozwanej (k. 102 – 106; płyta CD)

Harmonogram zmian na dany miesiąc ustalany jest z kilkudniowym wyprzedzeniem przez P. G.. Harmonogram ten ma charakter orientacyjny, ma przede wszystkim informować strażników miejskich, na jakiej zmianie w danym dniu pracują. W każdym dniu roboczym rano odbywa się odprawa, na której naczelnik informuje szczegółowo strażników

miejskich o przypisanych im zadaniach na dany dzień. Niekiedy zadania te różnią się od zadań określonym w harmonogramie zmian i wynikają z bieżących potrzeb.

W przypadku nieobecności pracownika na pierwszej zmianie zmniejszana jest ilość patroli, jeśli jest ich nadmiar, bądź naczelnik przesuwają strażnika z drugiej zmiany na pierwszą (o ile istnieje taka możliwość). Taka zamiana jest możliwa, jeśli naczelnik wie o nieobecności pracownika przynajmniej dzień wcześniej (nawet jeśli wiedzę tę poweźmie w godzinach wieczornych), bowiem potrzebny jest czas na skontaktowanie się z pracownikami drugiej zmiany w celu przeorganizowania pracy.

Dowód:

Zeznania świadka P. G. (k. 57v; płyta CD)

Zeznania świadka A. W. (2) (k. 57v; płyta CD)

W dniu 2 września 2015 r. powód stawił się do pracy zgodnie z grafikiem, na godzinę 7:00. Powód złożył podpis na liście obecności, przebrał się w mundur i przystąpił do wykonywania obowiązków służbowych (obserwowanie monitoringu miejskiego).

Ok. godziny 8:00 do powoda przyszedł komendant i zapytał powoda, dlaczego ten był nieobecny w pracy w dniu 1 września 2015 r. Powód wyjaśnił, że przebywał na urlopie, ale nie potrafił udzielić odpowiedzi na pytanie komendanta kto udzielił powodowi urlopu. Powód powiedział jedynie, że w dniu 31 sierpnia 2015 r. rozmawiał przez telefon z J. P. (1). W czasie rozmowy powód nie zgłaszał dolegliwości zdrowotnych ani nie informował, że ma na godziny popołudniowe zaplanowaną wizytę u lekarza; tłumaczył jedynie, że w poprzednim dniu musiał odwiedzić rodzinę na lotnisko. Powód miał możliwość swobodnego wypowiedzenia się, poinformowania o ewentualnych problemach zdrowotnych, czego jednak nie uczynił. Rozmowa zakończyła się wręczeniem powodowi oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Powód został zapoznany z treścią oświadczenia pracodawcy i odmówił podpisania dokumentu, nie uzasadniając dlaczego. Pracodawca polecił powodowi opuszczenie zakładu pracy, co powód uczynił po ok. godzinie.

W rozmowie, oprócz powoda i komendanta, uczestniczyła także A. W. (2) i P. G.. Z rozmowy tej sporządzono notatkę służbową oraz protokół doręczenia pisma o rozwiązaniu umowy o pracę powodowi.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca wskazał jako przyczynę rozwiązania umowy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 1 września 2015 r.

Dowód:

Zeznania świadka P. G. (k. 57v; płyta CD)

Zeznania świadka A. W. (2) (k. 57v; płyta CD)

Zapis monitoringu S. M. w O. z dn. 02.09.2015 r. godz. 6:45 (płyta CD, koperta k. 29)

Lista obecności – miesiąc wrzesień 2015 r. (k. 28)

Protokół z dn. 02.09.2015 r. (k. 30)

Notatka służbowa z dn. 04.09.2015 r. (k. 31)

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 02.09.2015 r.
(k. 8)

Przesłuchanie powoda (k. 99 – 102; płyta CD)

Przesłuchanie strony pozwanej (k. 102 – 106; płyta CD)

Naczelnik poinformował pracowników drugiej zmiany z dnia 2 września 2015 r., iż powód został zwolniony i polecił strażnikom, by kontrolowali powoda, gdyby ten zjawiał się w siedzibie S. M.. W tym samym dniu, około godz. 17:00, powód pojawił się w siedzibie S. M. w O. i udał się do pomieszczenia A. W. (2), które było otwarte przez panią sprzątającą (zwykle po godzinach pracy A. W. (2) pomieszczenie to jest zamknięte). Powód zostawił na biurku A. W. (2) zaświadczenie lekarskie, stwierdzające niezdolność powoda do pracy w okresie od dnia 1 września 2015 r. do dnia 14 września 2015 r. Oprócz przywitania się powód nie rozmawiał ze strażnikami, pełniącymi służbę na drugiej zmianie.

Po tym zdarzeniu pracownik drugiej zmiany, A. T., w rozmowie telefonicznej poinformował o zajściu naczelnika i komendanta, który polecił sporządzenie notatki służbowej.

Dowód:

Zeznania świadka L. K. (k. 71; płyta CD)

Zeznania świadka A. T. (k. 71; płyta CD)

Notatka urzędowa z dn. 02.09.2015 r. (k. 32)

Zaświadczenie lekarskie (...) (k. 9)

Zeznania świadka P. G. (k. 57v; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 99 – 102; płyta CD)

W dniu 2 września 2015 r. powód otrzymał skierowanie do szpitala, z rozpoznaniem (...). W dniach 15 – 18 września 2015 r. powód był hospitalizowany na Oddziale Chorób Wewnętrznych (...)w O.. Od 2002 r. powód cierpi na c.typu (...).

Lekarz wystawiający powodowi skierowanie do szpitala oraz zaświadczenie lekarskie, stwierdzające niezdolność do pracy w dniach 1 – 15 września 2015 r. jest kuzynem powoda.

Dowód:

Skierowanie do szpitala z dn. 02.09.2015 r. (k. 44)

Karta informacyjna leczenia szpitalnego w okresie 15.09.2015 r. – 18.09.2015 r. (k. 41, 41)

Zaświadczenie lekarskie z dn. 26.11.2015 r. (k. 45)

Przesłuchanie powoda (k. 99 – 102; płyta CD)

Po rozwiązaniu stosunku pracy ze S. M. w O. powód pozostawał zatrudniony przez okres trzech miesięcy, do dnia 23 września 2016 r. Otrzymywał wynagrodzenie w wysokości ok. 2 000 zł brutto, które spożytkował na uiszczenie zobowiązań finansowych. Obecnie powód jest osobą bezrobotną, otrzymuje 882 zł zasiłku dla bezrobotnych, prowadzi gospodarstwo domowe z małżonką, która posiada dochód w wysokości 2 300 zł miesięcznie. Powód zobowiązany jest do uiszczania comiesięcznej raty za samochód, w kwocie 721,47 zł. Powód nie posiada oszczędności na rachunku bankowym, nie ma też osób na utrzymaniu.

Dowód:

Przesłuchanie powoda (k. 106; płyta CD)

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jako bezzasadne w całości nie zasługiwało na uwzględnienie w żadnej części.

W niniejszym postępowaniu powód domagał się ochrony prawnej na podstawie przepisu **art. 56 § 1 k.p., w myśl którego 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** (powód zgłosił w niniejszym procesie roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach) oraz na podstawie przepisu **art. 57 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc**. Mając na uwadze, że w istocie przesłanką badania zasadności drugiego ze zgłoszonych roszczeń jest uwzględnienie pierwszego, w takiej właśnie kolejności należało rozpoznać każde z nich.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia, zachowania terminu), a następnie - jeżeli zostały zachowane wszelkie wymagania formalne - czy podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa. Ponadto rolą Sądu było zbadanie, czy wskazana przyczyna rozwiązania umowy uzasadniała zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Jakkolwiek nie stanowiło to zarzutu ze strony powoda, Sąd zważył, że strona pozwana zachowała wszelkie przewidziane prawem wymogi formalne, dotyczące rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p. wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do sądu pracy. Nie doszło także do naruszenia przepisu art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (pracodawca powziął wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy – nieobecności powoda – w dniu 1 września 2015 r., zaś rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło dzień później). Nie doszło też do naruszenia ustawowych zakazów dotyczących rozwiązywania umów o pracę.

Odnosząc się do wymogu przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. wskazać należy, że dla uznania, że pracodawca spełnił rzeczony wymóg konieczne jest, by wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna i rzeczywista. Jak słusznie zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Kryterium konkretności wskazanej przyczyny zostało bez wątpienia spełnione przez pracodawcę – stronę pozwaną. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca wskazał bowiem, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych i przypisał do tego naruszenia konkretne zdarzenie – nieusprawiedliwioną nieobecność powoda w pracy w dniu 1 września 2015 r. Tak ujęta przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie mogła budzić po stronie powoda wątpiwości co do okoliczności stanowiących podstawę rozwiązania umowy. Powód miał realną możliwość dokonania racjonalnej oceny faktycznego istnienia przyczyny i podjęcia decyzji, czy zasadnym jest zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy

– co też powód uczynił, inicjując postępowanie w niniejszej sprawie. Odnosząc się zaś do kryterium rzeczywistości wskazanej przyczyny Sąd wskazuje, iż omówiona ona zostanie w dalszej części uzasadnienia, wraz z odniesieniem się do zasadności decyzji podjętej przez pracodawcę w przedmiocie zakończenia z powodem stosunku pracy w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ocenie Sądu bowiem te dwie cechy, a więc rzeczywistość przyczyny i jej zasadność jako motywu rozwiązania stosunku pracy są ze sobą nierozzerwalnie połączone.

Zarzuty powoda koncentrowały się właśnie wokół stwierdzeń, iż wskazana przez pracodawcę przyczyna nie jest zgodna z prawdą (a więc jest nierzeczywista) i nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Rozpatrując zarzuty powoda, Sąd zważył, co następuje.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności rozwiązania przez pracodawcę z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazać należy, że w myśl 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. Przepis ten nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (**por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269**).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzając zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszanie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Zauważyć przy tym należy, że ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 232 zd. 1 k.p.c.).

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z dnia 2 września 2015 r. pracodawca wskazał na nieusprawiedliwioną absencję powoda w pracy w dniu 1 września 2015 r. W związku z tak sformułowanym zarzutem wobec powoda ustalić należało, czy powód obowiązany był do stawienia się w pracy w dniu 1 września 2015 r., i czy obowiązek ten należał do kategorii podstawowych obowiązków pracowniczych, oraz czy nieobecność powoda miała nieusprawiedliwiony charakter.

Odnosząc się do pierwszej ze wskazanych wyżej kwestii wskazać należy, że mimo braku choćby przykładowego katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych, określonego przez ustawodawcę, miejsce szczególne wśród przepisów określających powinności pracownika zajmuje przepis art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. W § 1 cytowanego artykułu przewidziano, iż 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. W § 2 rzeczonoego przepisu ustawodawca wskazał do czego w szczególności zobowiązany jest pracownik. Pracodawca przywołał m.in. obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.), przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.) oraz obowiązek dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4

k.p.). W ścisłej korelacji ze wskazanymi powinnościami, a właściwie z ich naruszeniem, pozostaje nieusprawiedliwiona absencja pracownika.

Nawet jednorazowa nieobecność w pracy - w zależności od okoliczności - może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (**wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002 r., sygn. akt I PKN 233/01, OSNP 2004, nr 6, poz.96**).

Zgodnie z harmonogramem pracy na miesiąc wrzesień 2015 r. dzień 1 września 2015 r. był dla powoda dniem pracującym. Powód miał świadczyć w tym dniu pracę na pierwszej zmianie, w godzinach od 7:00 do 15:00, jako członek patrolu nr 102.

Z uwagi na powyższe obowiązek obecności powoda w pracy w dniu 1 września 2015 r. nie może budzić wątpliwości, tak samo jak zaliczenie powinności stawiania się w pracy do katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych.

Bezspornie w dniu 1 września 2015 r. powód nie stawiał się do pracy. Kwestią sporną między stronami pozostawała natomiast okoliczność, czy absencja ta była uprawniona, czy też miała charakter nieusprawiedliwiony.

W ocenie Sądu strona pozwana wykazała, iż istniała w zakładzie pracy niespisana praktyka dotycząca procedury udzielania urlopów wypoczynkowych, zarówno tych zaplanowanych, jak i tych „na żądanie”. Procedura ta, w skrócie, opierała się na wypełnieniu przez pracownika wniosku urlopowego, uzyskaniu zgody naczelnika na planowany urlop (zgodę tę naczelnik udzielał w formie ustnej), a następnie uzyskaniu pisemnej zgody komendanta (zgoda ta znajdowała przejaw w podpisie komendanta na wniosku urlopowym). Po wypełnieniu tej procedury pracownik mógł złożyć wniosek w oddziale kadr. Co się zaś tyczy urlopu na żądanie, możliwe było uzyskanie takiego urlopu „na telefon” – konieczny był jednak w tym celu kontakt z osobą przełożoną, tj. z naczelnikiem lub z komendantem. Kontakt ten nie był utrudniony nawet po godzinach pracy wskazanych osób, bowiem pracownicy posiadali numery służbowych telefonów komórkowych komendanta i naczelnika, mogli zatem się z nimi kontaktować nawet w godzinach wieczornych. Nie budzi również wątpliwości, że powód z powyższą procedurą był zaznajomiony (przyznał to sam powód w trakcie wyjaśnień złożonych na rozprawie w dniu 19 października 2016 r. – k. 100).

W dniu 31 sierpnia 2015 r. w godzinach późno popołudniowych powód złożył na biurku pracownicy kadr, A. W. (2), wniosek urlopowy dotyczący dnia 1 września 2015 r. Wniosek ten nie został skonsultowany z naczelnikiem ani podpisany przez komendanta, ponadto nie było na nim wskazane, że chodzi o urlop na żądanie. W tym samym dniu w godzinach wieczornych powód skontaktował się telefonicznie ze współpracownikiem, strażnikiem miejskim J. P. (1), informując go o złożonym wniosku urlopowym oraz nieobecności w pracy w dniu następnym. Powód nie skorzystał z rady współpracownika i nie poinformował o swojej nieobecności żadnego z przełożonych – ani komendanta, ani naczelnika. W dniu 1 września 2015 r. powód nie stawiał się w pracy.

W tym dniu ok. godziny 7:15 naczelnik został poinformowany przez J. P. (1) o wieczornym telefonie powoda, a ok. godziny 8:00 A. W. (2) przekazała naczelnikowi znalezione na biurku wnioski urlopowe powoda.

W tak prezentującym się przebiegu wydarzeń z dni 31 sierpnia 2015 r. i 1 września 2015 r. nie może budzić wątpliwości, iż nie została przez powoda dochowana procedura związana z uzyskiwaniem urlopu wypoczynkowego w „zwykłym trybie”. Nie sposób bowiem uznać, by pracownik mógł udać się na urlop wypoczynkowy bez poinformowania o tym pracodawcy i bez uzyskania jego uprzedniego akceptu (co miało miejsce w niniejszej sprawie). Odnosząc się zaś do tzw. urlopu „na żądanie” przywołać należy treść art. 167² Kodeksu pracy, który stanowi, że pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy.

Zgodzić się należy, że pracodawca (naczelnik powoda) został ostatecznie poinformowany o wniosku urlopowym powoda w dniu 1 września 2015 r., a więc w dniu rozpoczęcia pracy. Podkreślić należy jednak, że wiedzy tej pracodawca nie uzyskał bezpośrednio od powoda, po drugie zaś informacja ta dotarła do pracodawcy już po godzinie, w której powód winien rozpocząć pracę.

W literaturze prawa pracy (m.in. Krzysztof W. Baran [red.], Kodeks Pracy. Komentarz, wyd. III, LEX) podkreśla się, że urlop na żądanie stanowi niewątpliwie część urlopu wypoczynkowego. Wynika to z przepisów działu VII Kodeksu pracy, w szczególności z art. 163 § 1 i art. 168 in fine Kodeksu pracy. Pogląd ten został również podzielony przez Sąd Najwyższy, który w kilku swoich orzeczeniach, w szczególności w uzasadnieniu do wyroku z dnia 16 września 2008 r. (sygn. akt II PK 26/08, LEX nr 558190), przyjął, że urlop na żądanie stanowi część urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi, wobec czego ma identyczny do urlopu wypoczynkowego charakter prawny i poza wyjątkami przewidzianymi wyraźnie w ustawie (art. 168 in fine, art. 163 § 1 zdanie trzecie Kodeksu pracy), jak również wynikającymi z charakteru tego uprawnienia (np. możliwość udzielenia tego urlopu na części), stosują się do niego wynikające z kodeksu pracy regulacje urlopowe.

Kwestią nader istotną, zwłaszcza w ustalonych przez Sąd okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, pozostaje jednak możliwość odmowy udzielenia urlopu na żądanie przez pracodawcę. Ze względu na zastosowanie przez ustawodawcę w art. 167² Kodeksu pracy zwrotu „pracodawca jest obowiązany” wydawać by się mogło, że możliwość taką należałoby wyłączyć. Problem ten stanowił przedmiot rozlicznych rozważań zarówno doktryny, jak i orzecznictwa. Przedstawiciele nauki prawa pracy, już w pierwszym okresie po wejściu w życie nowelizacji, wprowadzającej do Kodeksu pracy art. 167², wyrazili opinie dopuszczające taką możliwość na podstawie art. 8 Kodeksu pracy (przyjęto, że klauzule generalne przewidziane w tym przepisie zapewnią pracodawcom ochronę przed nadużywaniem przez pracowników prawa do urlopu na żądanie).

Możliwość odmowy pracodawcy przewidział także Sąd Najwyższy, który nie tylko dopuścił możliwość odmowy udzielenia urlopu na żądanie wtedy, gdy podstawą takiej decyzji jest zarzut nadużycia prawa przez pracownika (art. 8 Kodeksu pracy), ale uznał nadto, że taka odmowa jest możliwa i wówczas, gdy udzielenie tego urlopu wiązałoby się z zagrożeniem istotnych interesów pracodawcy.

W uzasadnieniu do **wyroku z dnia 26 stycznia 2005 r. (II PK 197/04)** Sąd Najwyższy przyjął, że w razie gdy we wskazanym przez pracownika terminie wystąpi spowodowana ważnymi przyczynami potrzeba jego obecności w zakładzie pracy, pracodawca może sprzeciwić się wykorzystaniu urlopu w trybie art. 167² Kodeksu pracy i zażądać obecności pracownika w pracy.

Z kolei w uzasadnieniu do **wyroku z dnia 16 września 2008 r. (II PK 26/08)** Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca powinien uwzględnić wniosek pracownika o urlop na żądanie, jeśli zwolnienie urlopowe we wnioskowanym czasie nie koliduje z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy. Jak uznał następnie ten sąd, realizacja prawa pracownika do wypoczynku jest korygowana potrzebami pracodawcy, koniecznością obecności pracownika w zakładzie.

Jak widać z cytowanych wyżej poglądów Sądu Najwyższego, uznaje on, że obowiązek pracodawcy udzielenia urlopu na żądanie nie ma charakteru bezwzględnego. Jest to pogląd w zasadzie powszechnie aprobowany w piśmiennictwie prawa pracy. Z powyższego wynika, że wyrażenie przez pracownika żądania skorzystania z urlopu na żądanie nie skutkuje automatycznie uzyskaniem prawa do udania się na taki urlop. Prawo to uzależnione jest od uzyskania zgody ze strony pracodawcy, który podejmuje decyzję po rozważeniu zarówno słusznego interesu pracownika, jak i interesu pracodawcy.

Niewątpliwie, by móc podjąć taką decyzję, pracodawca winien zostać poinformowany o żądaniu pracownika w stosownym terminie. Choć przepis art. 167² k.p. wskazuje ogólnie, że żądanie pracownika powinno być zgłoszone najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, w orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że wniosek ten powinien być zgłoszony do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego go rozkładu czasu pracy (tak **Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 listopada 2006 r., sygn. akt I PK 128/06, LEX nr 202605**). Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu cytowanego orzeczenia jedną z funkcji prawa pracy jest funkcja zapewnienia - poprzez odpowiednio ukształtowane normy prawne - prawidłowego procesu organizacji pracy. **Z funkcją tą kłóciłoby się dopuszczenie do sytuacji, w której pracownik mógłby "wymusić" na pracodawcy**

udzielenie mu tego urlopu albo w istocie "wziąć" sobie ten urlop bez liczenia się z potrzebami pracodawcy. Mogłoby to doprowadzić do dezorganizacji procesu pracy, ponieważ pracodawca nie mógłby odpowiednio wcześniej zareagować na nieobecność pracownika w pracy, choćby przez zapewnienie jego zastępstwa. Nie istnieją też na tyle doniosłe argumenty wyprowadzane z ochronnej funkcji prawa pracy, które broniłyby zasadności poglądu pozbawiającego pracodawcę możliwości zareagowania na konsekwencje nieobecności pracownika. Dalej Sąd Najwyższy wskazał, iż wniosek o udzielenie urlopu na żądanie powinien być zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu i przed rozpoczęciem pracy, ale jednocześnie w takich jeszcze godzinach, w których pracodawca poprzez osoby uprawnione może takiego urlopu udzielić, nawet jeżeli praca wykonywana jest całodobowo, a pracodawca nie zapewnia całodobowej obecności w pracy osób, które mogą podjąć decyzję o udzieleniu urlopu. Biorąc pod uwagę **obowiązek dbałości pracownika o dobro pracodawcy, należy przyjąć, że pracownik powinien zgłosić swe żądanie najwcześniej jak to możliwe, aby pozwolić pracodawcy na podjęcie środków zaradczych wynikających z potrzeby zapewnienia zastępstwa.** Takie rozumienie art. 167² zdanie drugie k.p. pozwala na przyjęcie, że przepis ten określa chwilę ustawowo najpóźniejszą na zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że z punktu widzenia art. 167² zdanie drugie k.p. wniosek powoda, o którym pracodawca powziął wiedzę ok. godziny 8:00 w dniu 1 września 2015 r. był wnioskiem spóźnionym. Ponadto, jak wskazał Sąd Najwyższy, pracownik powinien zgłosić swe żądanie najwcześniej jak to możliwe. Nie budzi wątpliwości, że powód wiedział o swoim żądaniu już w dniu 31 sierpnia 2015 r., skoro w tym dniu złożył na biurku nieobecnej w pracy A. W. (2) wniosek urlopowy, a następnie, w godzinach wieczornych, wykonał telefon do J. P. (1). Zatem już w dniu 31 sierpnia 2015 r. powód miał możliwość zgłoszenia swojego żądania pracodawcy, czego jednak nie uczynił. Za takie zgłoszenie żądania nie można bowiem uznać telefonu do współpracownika ani złożenia wniosku na biurku pracownika kadr, bowiem żadna z tych osób nie jest osobą uprawnioną do udzielania urlopów. Na marginesie Sąd wskazuje, iż budowanie przez powoda tezy, jakoby J. P. (1), z uwagi na pełnienie funkcji dowódcy patrolu, był w strukturze hierarchicznej pracodawcy przełożonym powoda, stanowi niczym nieopartą tezę argumentacji strony powodowej na użytek tego postępowania. Strona pozwana w sposób bezsporny wykazała, iż funkcja dowódcy patrolu miała jakiegokolwiek znaczenie hierarchiczne jedynie w czasie patrolu, nie zaś w strukturze stosunku pracy. Osobami przełożonymi powoda byli zaś wyłącznie naczelnik i komendant.

Powód jako osoba wykształcona musiał zdawać sobie sprawę, iż istnieje cały szereg możliwości zgłoszenia żądania udzielenia urlopu, w tym metoda najprostsza – telefon do przełożonego. Ponadto sam powód przyznał, że znał istniejącą u pracodawcy praktykę związaną z udzielaniem urlopów. Z przyczyn sobie tylko znanych powód nie skorzystał z żadnego z określonych prawem lub praktyką pracodawcy sposobów, a zamiast tego dopuścił się chaotycznych czynności w godzinach popołudniowych i wieczornych w dniu 31 sierpnia 2015 r. (pozostawienie niepodpisanego przez przełożonego wniosku urlopowego na biurku kadrowej po godzinach jej pracy; telefon do współpracownika), a następnie udał się na urlop w dniu 1 września 2015 r., mimo braku uzyskania zgody ze strony pracodawcy, a nawet mimo braku potwierdzenia otrzymania przez pracodawcę wiedzy o nieobecności powoda. Nie sposób także nie zauważyć, że powód mnożył wyjaśnienia przyczyn swojej nieobecności w pracy i przedstawił różne ich wersje zarówno wobec pracodawcy, jak i przed Sądem (przyczyną nieobecności miał być stan zdrowia powoda, sprawa w Urzędzie Wojewódzkim we W. czy też konieczność zawiezienia rodziny na lotnisko). Takie zachowanie powoda nie może zasługiwać na ochronę prawną, dodatkowo świadczy o określonym stosunku psychicznym powoda do skutków swojego postępowania, przynajmniej w postaci rażącego niedbalstwa. Postępowanie powoda wydaje się rażące tym bardziej, jeśli wziąć pod uwagę szczególną misję i funkcje społeczne struktury, jaką jest S. M., polegającą w ogólności na ochronie porządku publicznego. Także stanowisko strażnika miejskiego cechuje się określonymi rygorami, a pracownik zatrudniony na tym stanowisku winien cechować się szczególną dbałością w zakresie przestrzegania prawa, do którego przecież zalicza się dyscyplina czasu pracy.

Skoro więc powód nie zgłosił w przewidzianym ustawowo terminie żądania udzielenia urlopu, pracodawca nie miał sposobności wyrazić zgody na taki urlop powoda. Nie można zakładać, by brak reakcji pracodawcy na wniosek powoda

był „milczącą zgodą” pracodawcy na udzielenie urlopu, skoro o żądaniu powoda pracodawca został poinformowany już po godzinie, w której powód miał rozpocząć świadczenie pracy. Podkreślić należy, że pracodawca pozbawiony został w ogóle możliwości autorefleksji dotyczącej udzielenia powodowi urlopu bądź też odmowy przystania na żądanie powoda. Tymczasem powód rozpoczął urlop, nie stawiając się w dniu 1 września 2015 r. w pracy.

Jak zaś wskazał Sąd Najwyższy **w wyroku z dnia 16 września 2008 r. (sygn. akt II PK 26/08, LEX nr 558190)**, rozpoczęcie urlopu "na żądanie" (art. 167² k.p.) przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Tym samym zaniechanie stawienia się w pracy w dniu 1 września 2015 r. było zachowaniem bezprawnym, ponadto charakteryzowało się winą po stronie powoda, występującą przynajmniej pod postacią rażącego niedbalstwa.

Jak już wskazano wyżej, zachowanie pracownika, by móc je uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, musi także w swych skutkach powodować przynajmniej zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jak wykazała w niniejszym postępowaniu strona pozwana, nieobecność powoda w pracy w dniu 1 września 2015 r. miała znacznie bardziej doniosłe skutki po stronie pracodawcy niż nieobecność w innym okresie. Nie budzi wątpliwości, że dzień rozpoczęcia roku szkolnego (a w roku 2015 był to dzień 1 września) jest dniem wymagającym od strażników miejskich pracy wyjątkowo wyteżonej, zwłaszcza w godzinach porannych. Każda poruszająca się w tym dniu po ulicach miast osoba jest w stanie zauważyć wzmożony ruch samochodowy, związany z odwożeniem do szkoły uczniów. W tym dniu na ulice wyjeżdża w zbliżonym przedziale czasowym dużo większa liczba samochodów niż w inne dni. Tym samym spoczywający na straży miejskiej obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa komunikacyjnego, zwłaszcza dzieciom i młodzieży szkolnej, wymaga większego nakładu pracy niż w inne dni. Ponadto następuje wzrost liczby wykroczeń popełnianych przez kierowców, związanych z niezgodnym z przepisami parkowaniem pojazdów, co też przekłada się na zwiększenie wymiaru pracy u strażników miejskich. Dzień rozpoczęcia roku szkolnego bez wątpienia nie jest zwykłym, przeciętnym dniem szkolnym, a polemika powoda z tym stwierdzeniem jest w ocenie Sądu nietrafna i ma służyć jedynie obniżeniu wagi i doniosłości absencji powoda w pracy w tym dniu. Bez znaczenia pozostaje również fakt, iż także w innych dniach roku szkolnego S. M. w O. dysponuje dwoma patrolami, z których jeden przypisane ma na stałe zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa w okolicach szkół, bowiem obowiązek ten w dniu rozpoczęcia roku szkolnego wymaga zwiększonego zaangażowania ze strony strażników miejskich w porównaniu z pozostałymi dniami roku szkolnego, a tym samym absencja powoda w pracy akurat w dniu rozpoczęcia roku szkolnego była dla pracodawcy dużo bardziej dotkliwa niż w inne dni roku szkolnego.

Nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy w dniu 1 września 2015 r. oraz niepoinformowanie pracodawcy o planowanej absencji w takim czasie, by ten mógł zorganizować pracownika na zastępstwo z pewnością zagroziła interesom pracodawcy. W dniu 1 września 2015 r. z uwagi na absencję powoda nie wyjechał na służbę patrol nr 102, który miał za zadanie wykonywać stałe obowiązki S. M. w O., a dodatkowo wspierać patrol nr 101 w zapewnianiu bezpieczeństwa w okolicach szkół. Nieobecność powoda w pracy spowodowała, iż tylko jeden patrol w dniu 1 września 2015 r. mógł zapewniać bezpieczeństwo dzieciom i młodzieży szkolnej, co bez wątpienia przełożyło się na zmniejszenie efektywności wykonywania tej powinności S. M. w O..

Bez wątpienia doszło więc przynajmniej do zagrożenia interesów pracodawcy, skoro wypełnianie nałożonych na stronę pozwaną zadań zostało przez powoda nader utrudnione. Uprzedzenie pracodawcy, nawet w godzinach wieczornych w dniu 31 sierpnia 2015 r., o planowanej nieobecności w pracy w dniu następnym pozwoliłoby na niezakłócone działanie pracodawcy, w tym zastąpienie pracownika, który przejąłby zadania powoda. Tymczasem powód takiego uprzedzenia zaniechał, stawiając pracodawcę przed faktem dokonanym wobec niepojawienia się w pracy w dniu 1 września 2015 r. Działanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego i tym samym nie zasługuje na ochronę prawną.

Odnosząc się do zaświadczenia lekarskiego powoda, wystawionego na okres od dnia 1 września 2015 r. do dnia 14 września 2015 r. Sąd wskazuje, że zaświadczenia tego nie sposób potraktować jako usprawiedliwienia nieobecności

powoda w pracy w dniu 1 września 2015 r. Świadczy o tym fakt, że wizyta u lekarza oraz uzyskanie zaświadczenia lekarskiego przez powoda miało miejsce już po otrzymaniu przez powoda rozwiązania umowy o pracę. Ponadto złożony przez powoda w dniu 31 sierpnia 2015 r. wniosek o urlop, oraz poinformowanie w tym samym dniu telefonicznie współpracownika o planowanej nieobecności, a także okoliczność powoływania wciąż nowych wyjaśnień swojej absencji nakazuje Sądowi stwierdzić, że już w dniu 31 sierpnia 2015 r. powód przewidywał swoją nieobecność w pracy, a przyczyną tej nieobecności nie miała być niezdolność do pracy z powodu choroby. Nie sposób także nie zauważyć, że w dniu 2 września 2015 r., a więc w dniu, który także był objęty zaświadczeniem lekarskim, powód stawiał się w pracy zgodnie z harmonogramem dyżurów i przystąpił do zwykłego wykonywania obowiązków zawodowych, co przeczy rzekomej niezdolności do pracy. Sąd nie widzi także podstaw, dla których powód, jeśli odczuwał jakiegokolwiek dolegliwości zdrowotne, nie powiadomił o nich pracodawcy choćby podczas rozmowy towarzyszącej wręczeniu oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy lub w jakimkolwiek innym momencie poprzedzającym tę rozmowę. Powyższe chronologia zdarzeń rodzi uzasadnione wątpliwości co do faktycznej niezdolności do pracy powoda, przynajmniej w dniach 1 i 2 września 2015 r. oraz nakazuje Sądowi przyjąć, że uzyskanie przez powoda zaświadczenia lekarskiego podyktowane było jedynie chęcią usprawiedliwienia nieobecności w pracy, która stała się przyczyną dyscyplinarnego rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Ustaleniu stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd dokonał w oparciu o całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, a więc w oparciu o dowody z dokumentów, wskazane w treści niniejszego uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, oraz w oparciu o dowody osobowe w postaci zeznań świadków, a posiłkowo także na podstawie wyjaśnień stron.

Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne zeznania świadków A. W. (2), P. G., J. P. (1), L. K. oraz A. T., albowiem treść zeznań pozostawała logiczna i spójna, zarówno między sobą, jak i z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Zeznania wskazanych świadków pozwoliły Sądowi ustalić jak kształtowała się praktyka dotycząca uzyskiwania urlopu wypoczynkowego, ustalona u strony pozwanej. Ponadto w sposób szczegółowy i zbieżny świadkowie opisali przebieg zdarzeń z dni 31 sierpnia – 2 września 2015 r. Treść zeznań świadków znajdowała w przeważającym zakresie odzwierciedlenie także w wyjaśnieniach stron – powoda, oraz przesłuchiwanego w charakterze strony pozwanej komendanta S. M. w O. J. N.. Sam powód przyznał, że znał praktykę dotyczącą uzyskiwania urlopu, wykształconą u strony pozwanej, nie potrafił jednak uzasadnić, dlaczego nie dostosował się do niej na przełomie sierpnia i września 2015 r. oraz jaka była faktyczna przyczyna jego nieobecności w pracy w dniu 1 września 2015 r. Wyjaśnienia powoda pozostawały odosobnione w zakresie, w jakim polemizował on z wyjątkowym znaczeniem dnia rozpoczęcia roku szkolnego oraz w jakim zarzucał on, iż dowódca patrolu jest osobą przełożoną, a tym samym – uprawnioną do udzielania urlopów. W związku z tym Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda w powyższym zakresie. W wyjaśnieniach słuchanego w charakterze strony pozwanej J. S. nie dopatrywał się odstępstw od wniosków wynikających z pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Z ustaleń dokonanych przez Sąd w niniejszym składzie wynika więc, że zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jakimi są obowiązek przestrzegania dyscypliny i czasu pracy oraz powinność dbałości o dobro zakładu pracy, było zatem bezprawne. Działanie powoda cechowało się nadto jego winą, przynajmniej w postaci rażącego niedbalstwa, oraz spowodowało istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Strona pozwana nie naruszyła przepisów prawa, wręczając powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, które oparte było na uzasadnionej przyczynie. Zachowanie powoda nie zasługiwało na ochronę prawną, a zastosowanie przez pracodawcę trybu rozwiązania umowy o pracę przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie nosiło znamion naruszenia przepisów prawa, toteż przywrócenie powoda do pracy ani zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie było zasadne, o czym Sąd orzekł jak w **pkt I sentencji wyroku**.

W **pkt II sentencji wyroku** Sąd orzekł o kosztach procesu w oparciu o przepis art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Wedle zaś art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej kosztami w ogóle. Jak wskazuje się w judykaturze, skorzystanie przez Sąd

z cytowanego przepisu w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu orzekającego i tylko do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępianie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór (**postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2007 r., V CSK 292/06, LEX nr 232807**).

Zastosowanie przez Sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (**postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 r., II CZ 223/73, LEX nr 7379**).

Sąd zważył, że w niniejszym postępowaniu obciążenie powoda kosztami procesu co do zasady jest jak najbardziej zasadne, jako że powoda uważać należy bez wątpienia za stronę przegrywającą sprawę, jednakże nałożenie na powoda obowiązku zwrotu tych kosztów w pełnej wysokości byłoby dla powoda zbyt dużym ciężarem, zważywszy, że koszty te (w pełnej wysokości) przy uwzględnieniu wskazywanej wartości przedmiotu sporu przedstawiają się w kwocie 1 860 zł z tytułu zastępstwa procesowego strony pozwanej (obliczonej na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu [Dz.U.2013.461]), powiększonej o 17 zł z tytułu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. Nie budzi wątpliwości Sądu, że obowiązek uiszczenia kwoty w takiej wysokości powodowałby nadmierną uciążliwość po stronie powoda, który nie posiada obecnie żadnych innych źródeł utrzymania poza zasiłkiem dla bezrobotnych. Co prawda małżonka powoda, z którą powód współprowadzi gospodarstwo domowe posiada miesięczny dochód w wysokości ok. 2 300 zł, jednakże jednorazowe wyłożenie kwoty w wysokości 1 877 zł prowadziłoby do zagrożenia możliwości utrzymania rodziny powoda, tym bardziej jeśli zważyć, że powód posiada stałe, comiesięczne zobowiązania finansowe w wysokości ok. 720 zł, a nadto konieczne jest przecież ponoszenie kosztów zwykłego, codziennego funkcjonowania. Sytuacja majątkowa powoda nie uzasadnia jednak całkowitego odstąpienia od obciążenia powodami kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej, toteż Sąd postanowił skorzystać z częściowego dobrodziejstwa przewidzianego w art. 102 k.p.c. i zasądzić od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 947 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów procesu w sprawie, w tym kwotę 930 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Za takim rozstrzygnięciem Sądu przemawiał także pracowniczy charakter sprawy oraz subiektywne przekonanie powoda o zasadności dochodzonego żądania.

W **punkcie III sentencji wyroku** nieuiszczonymi przez powoda kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, jako wygrywającej proces, natomiast powód był zwolniony z obowiązku ich uiszczenia z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak na wstępie.