

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2015 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Ławnicy:	A. K., Z. L.
Protokolant:	stażysta Żaneta Szlachcikowska

po rozpoznaniu w dniu 19 listopada 2015 roku

sprawy z powództwa P. P.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w O.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

ORZECZ:

I. Oddalić powództwo.

II. Opłatą od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony, obciążyć Skarb Państwa.

III. Nie obciążyć powoda kosztami zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód P. P. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w O. o zasądzenie od pozwanej odszkodowania w wysokości 16.935,00 zł wraz z odsetkami liczonymi od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę na czas określony zawartej z powodem z zachowaniem okresu wypowiedzenia, zasądzenia kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazał, że był pracownikiem strony pozwanej zatrudnionym na stanowisku handlowiec – kasjer na czas określony do dnia 31 października 2017r. Z tytułu świadczonej pracy otrzymywał wynagrodzenie miesięczne w wysokości 4.000 zł netto (kwota brutto 5.645 zł). W dniu 9 kwietnia 2015r pozwany rozwiązał z powodem łączącą strony umowę z zachowaniem okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2015r w trakcie pozostawania powoda na urlopie wypoczynkowym w dniach 9 – 10 kwietnia 2015r. Pod pretekstem rozmów na temat umowy agencyjnej jaka miała łączyć powoda z pozwanym pozwana zaprosiła powoda do oddziału firmy celem podpisania wskazanej umowy, uprzednio przesłanej powodowi przez pozwaną. Pozwana zdaniem powoda dokonała zatem rozwiązania z powodem umowy o pracę w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności, co prowadzi do naruszenia art. 41 k.p. Powód wskazał, że zgodnie z wykładnią literalną komentowanego przepisu pracodawca „nie może wypowiedzieć” umowy podczas urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o

pracę bez wypowiedzenia. Powód powołał się na wykładnię literalną powołanego przepisu jak również wskazywał, że art. 41 zabrania pracodawcy złożenia o świadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w czasie trwania okresu ochronnego. Powód podnosił, że wypowiedzenie umowy o pracę w okresie ochronnym jest skuteczne, ale stanowi naruszenie przepisów w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Powód przytoczył ogólne twierdzenie, że Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca który wypowie umowę o pracę choremu pracownikowi nawet jeśli się z tego wycofa zapłaci odszkodowanie. Dodatkowo powód wskazywał, że ochrona przed wypowiedzeniem obejmuje zarówno urlop bieżący, jak i zaległy, a także urlop na żądanie. Przepis gwarantuje pracownikowi „spokój urlopowy”, który umożliwia niezakłócony wypoczynek lub zajęcie się sprawami osobistymi. Zakaz wypowiedzenia umowy stanowi gwarancję powrotu do przedsiębiorstwa, a ewentualne wypowiedzenie będzie dopuszczalne dopiero po zakończeniu urlopu wypoczynkowego. W świetle orzecznictwa o początku urlopu decyduje rozkład czasu pracy pracownika. W konsekwencji znaczenie ma początek kolejnej doby pracowniczej, a nie ta sama doba kalendarzowa (wyrok SN z 4.11.2010 II PK 116/10). Naruszeniem przepisu będzie odwołanie pracownika z urlopu na podstawie art. 167 § 1 k.p., jeżeli celem takiego działania jest wręczenie mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W tej sytuacji w ocenie powoda zasadnym jest twierdzenie o naruszeniu przez pozwaną przepisów o wypowiedzaniu umów terminowych uzasadniających zgłoszenie roszczenia o zapłatę odszkodowania. Podstawą dla powoda określenia wysokości odszkodowania był przepis art. 50 § 4 kp, a dochodzona kwota stanowi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powód domaga się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim stosunku pracy. Pozwany podnosił, że powód odwoływał się do wręczenia powodowi wypowiedzenia w czasie, kiedy przebywał na urlopie. Pozwany z takim stanowiskiem się nie zgadzał. Pozwany wyjaśniał, że powodowi nikt ze strony pracodawcy urlopu nie udzielił, nikogo też powód w żaden sposób nie poinformował o rzekomym urlopie. Pracodawca otrzymał wniosek urlopowy powoda dopiero w dniu 13 kwietnia 2015r urlop zaś miał trwać w dniach 9 - 10 kwietnia. Pozwany dodatkowo podnosił, że wniosek powoda był podpisany przez powoda jako pracownika wnioskującego o urlop. Powód otrzymał wypowiedzenie umowy w dniu 9 kwietnia 2015r w miejscu pracy. Pismo to zostało mu wręczone przez K. M., pełniącego u pozwanego funkcję dyrektora. Zdaniem pozwanego nie jest prawdą, że powód został zwabiony do pracy pod pretekstem podpisania umowy agencyjnej. Jest to gołosłowne twierdzenie powoda, mające wyjaśnić fakt jego pobytu w pracy skoro rzekomo był na urlopie. Powód nie mógł podpisać umowy agencyjnej, gdyż nie prowadził działalności gospodarczej, a przepisy kc wymagają, aby agent był przedsiębiorcą. Podobnie pozwany oceniał sytuację, jeżeli chodzi o przedłożoną przez powoda listę obecności, to pracodawca nie zabezpieczył dostępu do niej, co powód wykorzystał. Świadczy o tym fakt, że powód wszedł w jej posiadanie bez wiedzy i zgody pracodawcy i załączył ją do pozwu. Zawarte tam zapisy dotyczące urlopu powoda w dniach 9-10 kwietnia 2015r nie polegają na prawdzie. Pozwany zakwestionował wysokość odszkodowania wskazaną przez powoda.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód zawarł umowę o pracę z pozwanym w dniu 12 sierpnia 2013r na okres do dnia 30 września 2014r w charakterze kasjera z miejscem świadczenia pracy przy ul. (...) w G.. Następnie powód w dniu 28 lutego 2014r przyjął obowiązki pełnienia funkcji „Zarządcy Filii w G.” na okres do dnia 31 maja 2014r. Kolejną umową z dnia 30 września 2014r powód ustalił warunki zatrudnienia na okres do dnia 31 października 2017r w charakterze handlowiec kasjer z miejscem świadczenia pracy przy ul. (...) w G.. Pismem z dnia 1 czerwca 2014r z dniem 1 czerwca 2014r powierzono powodowi pełnienie dodatkowych obowiązków pracowniczych tj. pełnienie funkcji zarządcy filii w G. do dnia 31 marca 2015r. W dniu 9 kwietnia 2015r powód nie stawił się do pracy informując wcześniej pracownika świadka J. Ś. o swojej nieobecności. Powód przyjechał do Filii przy ul. (...) w G. na telefoniczne wezwanie dokonane przez świadka K. M.. Wraz ze świadkiem K. M. do Filii w G. przyjechał świadek M. W.. Świadkowie K. M. i M. W. wręczyli powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Tego samego dnia powód na polecenie przełożonych uzupełnił brak kasowy na kwotę 3.000 zł oraz wystawił na swoje nazwisko fakturę dotyczącą pobranych wcześniej materiałów. Powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków tj. K. M., M. W., J. Ś., D. B., J. B., P. W., Z. A., M. T., W. K. (1) i zeznań stron. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków i stron. Co do przedłożonych dokumentów w tym także akt osobowych nie było wątpliwości co do ich wiarygodności.

O ile stan faktyczny między stronami był bezsporny, to należało ocenić i wywieść określone skutki prawne z nieobecności powoda w dniu 9 kwietnia 2015r i dokonać oceny wniosku urlopowego z dnia 8 kwietnia 2015r dotyczące urlopu wypoczynkowego w dniach od 9-10 kwietnia 2015r. Od powyższej okoliczności Sąd rozpoczyna swoje rozważania. Powód nie stawiał się do pracy w Filii w G. przy ul. (...) o czym uprzedził pracownika podległego J. Ś.. Świadek J. Ś. potwierdził, że powód poinformował go o swojej nieobecności w pracy przewidzianej na dzień 9 kwietnia 2015r. Natomiast świadek J. Ś. nie potwierdził, aby w dniu 9 kwietnia 2015r powód informował go, iż zamierza korzystać z urlopu wypoczynkowego. Świadcowi nie było wiadomo, czy powód wysłał wniosek urlopowy do pozwanego. Nieobecność powoda w dniu 9 kwietnia 2015r potwierdzili także inni pracownicy tj. D. B., J. B. oraz świadek W. K. (1).

Pracownik ma prawo do skorzystania z urlopu wypoczynkowego jednakże może to nastąpić wyłącznie za zgodą pracodawcy. Dotyczy to każdego rodzaju urlopu wypoczynkowego w tym również urlopu na żądanie pracownika. Powód w ustalonym stanie faktycznym wypełnił wniosek urlopowy ze wskazaniem daty wypełnienia 8 kwietnia 2015r i wskazaniem dni urlopu 9-10 kwietnia 2015r. Wniosek został podpisany przez powoda. Na wniosku nie ma adnotacji pozwanego. Świadek M. T. - pracownik pozwanego zatrudniona w O. potwierdziła, że u pozwanego obowiązują ogólne zasady co do wypełniania wniosków urlopowych. Świadek wskazywała również, że jest możliwość wysłania wniosku urlopowego e-mailem. Świadek potwierdziła, że wniosek urlopowy powoda z dnia 8 kwietnia 2015r dotarł do niej drogą wewnętrzną 13 kwietnia 2015r. Bezpośredni przełożeni powoda świadek K. M., któremu powód podlegał bezpośrednio nie potwierdził, aby miał informacje od powoda, że ten korzysta z urlopu wypoczynkowego. Świadcowi nic nie było wiadomo o urlopie wypoczynkowym powoda. Z kolei świadek miał informacje od świadka M. T., że wniosek urlopowy powoda dotarł do pozwanego 3-4 dni po fakcie. Podobnie potwierdził świadek M. W. zajmujący stanowisko dyrektora handlowego, który również nie miał informacji o wykorzystywaniu przez powoda urlopu wypoczynkowego. Także pozwany W. K. (2) jednoznacznie oświadczył, że nie wyraził zgody powodowi na korzystanie z urlopu wypoczynkowego w dniach 9 - 10 kwietnia 2015r. Zeznania pozwanego w tym zakresie były jednoznaczne. Reasumując należy stwierdzić, że prawo do urlopu nie oznacza, że pracownik może udzielić tego urlopu sobie sam. Pracownik jedynie zgłasza zamiar wykorzystania urlopu tj. wnioskuje o jego udzielenie. Te zasady dotyczą także urlopu wypoczynkowego udzielonego na tzw. żądanie. Zawsze urlopu udziela pracodawca. Z urlopu wypoczynkowego pracownik może skorzystać dopiero wówczas gdy urlop ten zostanie mu udzielony. Dopóki nie nastąpi udzielenie urlopu przez pracodawcę, pracownik nie może rozpocząć korzystania z urlopu. Pracownik ma każdorazowo obowiązek uzyskania uprzedniej zgody pracodawcy na wykorzystanie urlopu w określonym terminie. Nawet ustalenie terminu urlopu w planie urlopów lub w trybie indywidualnym nie jest równoznaczne z wyrażeniem takiej zgody przez pracodawcę. Do rozpoczęcia urlopu nie upoważnia pracownika samo złożenie wniosku o urlop (wyrok SN z dnia 16 grudnia 2008 I PK 88/08 OSNP 2010 nr 11, 12 poz. 137). Powód nie otrzymał na piśmie zgody na urlop, nie kontaktował się z działem kadr, jak również nie uzyskał ustnej zgody na korzystanie z urlopu wypoczynkowego w dniach od 9-10 kwietnia 2015r. Zarówno pozwany jak i bezpośredni przełożony powoda K. M. nie potwierdzili, że wyrażali zgodę na urlop wypoczynkowy powoda w dniach 9 - 10 kwietnia 2015r, jak również nie mieli wiedzy, że powód z takiego urlopu korzysta. Świadek M. T. podnosiła, że istniała możliwość przesłania wniosku urlopowego drogą e-mailową. Natomiast na piśmie wniosek urlopowy otrzymała w dniu 13 kwietnia 2015r. Pozwany co Sąd powtórzy nie potwierdził, że wyrażał zgodę na urlop powoda w spornych dniach. Ta ocena zdarzeń ma istotne znaczenie ponieważ przy przyjęciu, że w dniu 9 kwietnia 2015r powód nie korzystał z urlopu wypoczynkowego, to dokonane tego dnia wypowiedzenie umowy o pracę wywołuje skutki prawne.

Sąd uwzględnił zeznania świadków P. W., Z. A., które wskazywały na nieobecność powoda w pracy w dniu 9 kwietnia, ale o urlopie wypoczynkowym powoda wiedziały wyłącznie z relacji powoda. Także wpis w liście obecności za miesiąc

kwiecień 2015r nie może stanowić dowodu na potwierdzenie udzielenia urlopu przez pozwanego, albowiem powód miał dostęp do listy obecności co najmniej do dnia 9 kwietnia 2015r. Powyższe okoliczności nie pozwalały na jednoznaczne przyjęcie za prawdziwe zeznań powoda, że w dniu 9 kwietnia 2015r został udzielony powodowi urlop wypoczynkowy. Zdaniem Sądu twierdzenia powoda o prowadzonych rozmowach co do zawarcia umowy agencyjnej nie mają wpływu na ocenę stanu faktycznego i prawnego niniejszej sprawy. Powód w trakcie obecności w dniu 9 kwietnia 2015r na terenie sklepu pozwanego w G. nie mówił zarówno swoim przełożonym jak i współpracownikom, że korzysta z urlopu wypoczynkowego. Należy zauważyć, że powód po przyjeździe przełożonych w dniu 9 kwietnia opuścił sklep, ponieważ przywiózł pieniądze brakujące w kasie. Dlatego Sąd uznał, że powód nie uzyskał na piśmie jak również ustnej zgody na korzystanie z urlopu wypoczynkowego w dniach 9 i 10 kwietnia 2015r. Powód wiedząc, że składa wniosek drogą wewnętrzną nie potwierdził w żaden sposób, że wniosek o urlop wypoczynkowy dotarł do pozwanego. Podkreślić należy, że został on złożony „z dnia na dzień”, tym bardziej powód winien dochować należytej staranności w tym zakresie. Pozwany złożył oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2015r. Zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy. W tym zakresie pozwany pod względem formalnym nie uchybił art. 33 k.p. Powód w pozwie oprócz naruszenia art. 41 k.p. nie wskazywał na inne naruszenia dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd nie uwzględnił roszczenia powoda. Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu pozwanej na podstawie art. 102 k.p.c. uznając, że powód nie pozostaje w zatrudnieniu, mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swojego żądania w zaistniałym stanie faktycznym i dlatego Sąd uznał, że powód nie powinien ponosić kosztów w tym zakresie.