

Sygn. akt IV P 24/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2019 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Marta Ładzińska

Ławnicy: Anna Wieczorek, Bożenna Wolniak

Protokolant: Katarzyna Przybylska

**po rozpoznaniu w dniu 19 września 2019 r. w Jeleniej Górze**

**sprawy z powództwa M. S.**

**przeciwko A. D.**

**o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy**

- I. oddala powództwo,
- II. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa,
- III. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Anna Wieczorek SSR Marta Ładzińska Bożenna Wolniak

**Sygn. akt IV P 24/19**

## UZASADNIENIE

Powód M. S. w pozwie wniesionym w dniu 11 lutego 2019 r. przeciwko A. D. żądał przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach i zasądzenia od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu. Wniósł także o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że od 1 stycznia 2015 r. zatrudniony był u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, przy czym od 1 czerwca 2018 r. była to umowa na pełen etat za wynagrodzeniem miesięcznym 2.100 zł. W dniu 19 stycznia 2019 r. powód w trakcie przebywania na urlopie wypoczynkowym otrzymał pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia ze względu na niestawiennictwo w pracy. Oświadczenie zostało złożone nie przez pracodawcę, ale przez osobę nieuprawnioną. Powód podniósł nadto, że oświadczenie pracodawcy było lakoniczne i nie wskazuje w sposób wyraźny przyczyn rozwiązania umowy.

Powód podniósł, że w dniu 2 stycznia 2019 r. uzgodnił ustnie z pozwaną, że od dnia 3 stycznia 2019 r. będzie przebywał na urlopie wypoczynkowym. Był to przyjęty u pozwanej sposób uzgadniania urlopu wypoczynkowego. Powód w trakcie prawie 4 lat zatrudnienia jedynie raz wypisywał wniosek o urlop, w pozostałych przypadkach wniosek o urlop był wnioskowany, a zgoda udzielana ustnie.

Jedną z przyczyn udania się powoda na urlop była awaria sprzętu komputerowego w miejscu pracy powoda. Punkt ubezpieczeniowy przy al. (...), gdzie powód wykonywał pracę, nie przynosił wg pozwanej satysfakcjonujących dochodów i pozwana miała podjąć decyzje co do dalszego jego istnienia.

Powód od dnia 3 stycznia 2019 r. przebywał na urlopie i w związku z tym nie miał obowiązku stawiennictwa w pracy od 3 do 18 stycznia 2019 r. Powód w dniach 3, 10 i 11 stycznia 2019 r. korespondował drogą e-mail z J. S., która podpisała w imieniu pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy z powodem. W żadnym momencie korespondencji nie pojawiła się kwestia niestawiennictwa powoda w pracy.

**W odpowiedzi na pozew** (k. 20 i nast.) pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że procedura udzielania urlopów była sformalizowana i zawsze następowała w formie pisemnej. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało podpisane przez upoważnionego do tego pracownika, który dysponował pełnomocnictwem.

Przyznała, że spotkała się 2 stycznia 2019 r. z powodem, ale jedynie w celu omówienia możliwości dalszego jego zatrudnienia w związku z zapadłym przeciwko powodowi wyrokiem w sprawie karnej. Podczas rozmowy doszło do ostrej wymiany zdań między stronami. Powód nie panował nad emocjami, zaczął pakować swoje rzeczy i opuścił biuro pozwanej.

W biurze powoda nie nastąpiła awaria sprzętu. Nie istniała także konieczność podjęcia decyzji o dalszych losach biura.

Powód korespondował z pracownikiem pozwanej, tak jak miało to miejsce wcześniej, gdyż forma mailowa jest formą zwyczajowo przyjętą u pozwanej.

Nieobecność powoda w pracy była nieusprawiedliwiona i nieustalona z pozwaną, co stanowi o rażącym naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

A. D. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) A. D. w K.. Do czerwca 2019 r. wykonywała działalność gospodarczą w trzech lokalach – m.in. w biurze przy ul. (...) oraz w biurze przy al. (...) w K..

A. D. zajmuje się działalnością ubezpieczeniową.

**(dowód:** bezsporne, a nadto: wpis do ewidencji działalności gospodarczej, k – 58)

Powód M. S. był od 1 stycznia 2015 r. zatrudniony u pozwanej A. D. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, początkowo w wymiarze 1/8 etatu, a od 1 czerwca 2018 r. na pełen etat.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy, liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.100 zł brutto miesięcznie.

**(dowód:** bezsporne, a nadto: umowa o pracę k. 8, aneksy do umowy, k – 9-11, zaświadczenie o zarobkach, w aktach osobowych powoda)

Powód przebywał na urlopie wypoczynkowym od 14 do 31 grudnia 2018 r. Powód spotkał się z pozwaną w dniu 2 stycznia 2019 r. Strony rozmawiały na temat możliwości dalszej pracy powoda, który został skazany prawomocnym wyrokiem karnym, co uniemożliwiało mu zatrudnienie na stanowisku agenta ubezpieczeniowego.

Pomiędzy stronami wywiązała się sprzeczka. Powód opuścił biuro i wyszedł do domu. Pozwana nie udzieliła powodowi w tym dniu urlopu wypoczynkowego.

Sprzęt w biurze powoda był w tym dniu sprawny.

Pozwana nie zastanawiała się nad zamknięciem tego biura.

**(dowód:** zeznania świadka R. S., k – 55-56, przesłuchanie pozwanej A. D., k – 61v-62v)

Pozwana wymagała, aby pracownicy składali pisemne wnioski o urlop, a w przypadku urlopów krótkich – aby przynajmniej wiadomością e-mail zwrócili się o udzielenie urlopu a następnie – uzupełnili dokumenty, składając pisemny wniosek o urlop.

Powód w trakcie zatrudnienia zawsze składał pisemne lub mailowe wnioski o urlop.

**(dowód:** wiadomości e-mail, k – 27-31, wnioski urlopowe powoda, w aktach osobowych powoda, zeznania świadka J. S., k – 53v-55, zeznania świadka R. S., k – 55-56, zeznania świadka K. L., k – 56-57, przesłuchanie pozwanej A. D., k – 61v-62v)

Pozwana w styczniu 2019 r. bardzo źle się czuła. Od dnia 9.01.2019 r. do dnia 22.01.2019 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Poleciała pracownikom, aby zobowiązali powoda do wskazania numeru swojego rachunku bankowego, jeżeli się z nimi skontaktuje. J. S. przekazała powodowi tę prośbę, gdy stawił się w biurze w dniu 15.01.2019 r. w celu odebrania wynagrodzenia za grudzień i polisy dla klienta.

**(dowód:** zeznania świadka J. S., k – 53v-55, przesłuchanie powoda M. S., k – 60v-61, przesłuchanie pozwanej A. D., k -61v-62v)

Powód nie stawił się w pracy od 3 stycznia 2019 r.

**(dowód:** bezsporne)

Powód w okresie pomiędzy 3 stycznia a 19 stycznia 2019 r. nie usprawiedliwił swojej nieobecności. Kontaktował się mailowo z pracownikami pozwanej w sprawie polis ubezpieczeniowych klientów biura. Wykonywał incydentalne czynności związane z zatrudnieniem, takie jak ustalenie wysokości polisy etc. W czasie wcześniejszych nieobecności w pracy powód również takie sporadyczne czynności podejmował.

**(dowód:** zrzuty ekranu wiadomości e-mail, k – 13, 14, wiadomości e-mail, k – 15-17, zeznania świadka J. S., k – 53v-55, przesłuchanie powoda M. S., k – 59v-61)

Pismem z dnia 16 stycznia 2019 r., doręczonym powodowi w dniu 19 stycznia 2019 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę bez wypowiedzenia. Pozwana jako przyczynę rozwiązania umowy wskazała niestawienie się w pracy od dnia 3 stycznia 2019 r. (ciężkie naruszenie obowiązków pracownika art. 52 1 pkt 1 k.p.). Pismo zostało podpisane przez upoważnionego pracownika pozwanej – J. S.. Upoważnienie dla J. S. pozwana sporządziła w dniu 8 stycznia 2019 r., tj. na dzień przed rozpoczęciem zwolnienia lekarskiego. J. S. sporządziła pismo na ustne, telefoniczne polecenie pozwanej.

( **dowód** : rozwiązanie umowy o pracę, k – 7, upoważnienie z dnia 8.01.2019 r. – w części C akt osobowych powoda, zeznania świadka J. S., k – 53v-55 )

**Ustalając stan faktyczny** Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, tj. z dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda – umowy o pracę, rozwiązaniu umowy, wnioskach urlopowych, zaświadczeniu o zarobkach, które nie były sporne. Sąd oparł się także na zeznaniach świadków: J. S., R. S., K. L., uznając je za wiarygodne i znajdujące pokrycie w pozostałym materiale dowodowym. Sąd częściowo oparł się na przesłuchaniu powoda. Zeznania świadków oraz przesłuchanie stron zostaną szczegółowo omówione w toku rozważań.

**Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie i jako takie zostało oddalone.

Powód żądał przywrócenia do pracy oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Podstawą materialnoprawną pozwu były przepisy art. 56 k.p., art. 57 k.p. i art. 58 k.p.

Na mocy przepisu art. 56 k.p.:

§ 1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

§ 2. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Przepis art. 57 k.p. stanowi, że:

§ 1. 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.

Na mocy przepisu art. 58 k.p. odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas wypowiedzenia.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd w pierwszej kolejności badał, czy zachowane zostały wymogi formalne rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz odwołania się od tego rozwiązania umowy. Naruszenia w tym zakresie prowadzą do uwzględnienia bądź oddalenia powództwa bez merytorycznego badania przyczyn wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Przepis ten stosuje się także wobec pism rozwiązujących umowę o pracę bez wypowiedzenia. W realiach niniejszej sprawy pismo rozwiązujące umowę zostało doręczone powodowi w dniu 19 stycznia 2019 r. Powództwo wpłynęło do tutejszego Sądu w dniu 11 lutego 2019 r., a więc z zachowaniem ustawowego terminu, mając na uwadze, że 9 lutego przypadał w sobotę, a 10 lutego przypadał w niedzielę. Zgodnie z przepisem art. 115 k.c., jeżeli koniec terminu wykonania czynności przypada na dzień uznany ustawowo za wolny od pracy lub na sobotę, termin upływa następnego dnia, który nie jest dniem wolnym od pracy ani sobotą.

Pracodawca także zachował miesięczny termin wynikający z art. 52 § 2 k.p.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 2 k.p. 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.

Przepis art. 30 k.p. określa wymogi formalne, których powinien dochować pracodawca wypowiedzający umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Zgodnie z art. 30 k.p. oświadczenie o wypowiedzeniu powinno nastąpić na piśmie (§ 3), powinna być w nim wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie (§ 4), powinno być w nim zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

W niniejszej sprawie bezsporne było, że pozwana dochowała wszystkich powyższych warunków formalnych. Rozwiązanie umowy o pracę miało formę pisemną, wskazano w nim przyczynę rozwiązania umowy oraz pouczonego pracownika o prawie odwołania do sądu pracy.

W myśl przepisu art. 30 § 4 k.p. rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony powinno wskazywać przyczynę dokonania tej czynności. Ugruntowane poglądy doktryny i orzecznictwa wskazują, że przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna, przy czym okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony

jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 19.04.2010 r., II PK 306/09). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem (rozwiązaniem) umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia (rozwiązania) powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r. II PK 60/12).

Naruszenie przepisu art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny rozwiązania umowy o pracę albo gdy wskazana przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 618).

Sąd badał, czy przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., podane przez pozwaną w oświadczeniu woli z dnia 16 stycznia 2019 r. były rzeczywiste, tj. czy powód zgodnie z twierdzeniem pracodawcy, dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w opisany przez pozwaną sposób. Sąd badał nadto czy uzasadniał one rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podstawowe obowiązki pracownicze określone są natomiast w przepisie art. 100 k.p., zgodnie z którym 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. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.


Obowiązki pracownika wymienione w art. 100 § 1 i 2 k.p. nie są zamkniętym katalogiem, co czym świadczy użyte przez ustawodawcę sformułowanie „w szczególności”.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że przyczyna wskazana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę była konkretna.

Zgodnie z utrwalonymi poglądami piśmiennictwa konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (cyt. za P. Wąż, Komentarz do art. 45 k.p. pod red. K. Muszalskiego, publ. Lex, por. XI teza uchwały SN z 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, Nr 11, poz. 164).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy stwierdzić należy, że przyczyna określona przez pracodawcę jako niestawienie się w pracy od dnia 3 stycznia 2019 r. bez wątpienia była konkretna. Pozwana wskazała dokładną datę rozpoczęcia nieobecności powoda, a więc trudno o większe skonkretyzowanie tej przyczyny.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę była także rzeczywista.

Podanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny pozornej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP. Jeżeli wskazana w rozwiązaniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 KP), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (cyt. za op. cit).

W ocenie Sądu przyczyna wskazana przez pracodawcę w piśmie z dnia 16 stycznia 2019 r. była rzeczywista. Powód nie stawiał się od tego dnia w pracy i nie usprawiedliwił swojej nieobecności.

Sąd ustalił, że pozwana nie udzieliła powodowi urlopu na okres od 3 do 18 stycznia 2019 r. Pozwana zawsze wymagała, aby pracownicy składali pisemne wnioski o urlop, a w przypadku krótszych nieobecności – wnioski składali przynajmniej mailem, a następnie uzupełniali dokumenty w formie pisemnej – „papierowej”. U pozwanej nie była przyjęta ani dopuszczalna procedura pozwalająca na ustne złożenie wniosku o urlop. Ustalając tę okoliczność Sąd oparł się na dowodach z dokumentów oraz zeznaniach świadków: J. S., R. S. i K. L. oraz na przesłuchaniu pozwanej. Świadkowie oraz pozwana tak zeznawali, opisując procedurę udzielania urlopów u pozwanej. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz pozwanej w tym zakresie, ponieważ były one spójne i logiczne, a nadto znajdowały potwierdzenie w obiektywnych dowodach z dokumentów.

Zwrócić bowiem uwagę należy, że w aktach osobowych znajduje się szereg pisemnych wniosków powoda o urlop, co przeczy jego twierdzeniom zawartym w pozwie – że w ciągu 4 lat zatrudnienia tylko raz składał wniosek na piśmie oraz zeznaniom złożonym na rozprawie, w których twierdził, że pozwana dopuszczała ustne wnioski urlopowe. Do akt sprawy pozwana przedłożyła kilka wiadomości e-mail, z których również wprost wynika, że powód w tej formie – a więc nie ustnie – zwracał się do pozwanej o udzielenie dnia wolnego.

Taki sposób udzielania urlopu odpowiada również zasadom doświadczenia życiowego. Pozwana, zatrudniająca około 7 osób, mogłaby zapomnieć, kto ustnie wnosił o urlop, w jakim terminie i w jakim wymiarze. Natomiast wnioski na piśmie lub złożone mailem pozwalają na ustalenie tych okoliczności.

Ponadto zauważyć należy, że sam powód był niespójny, co również wpłynęło na ocenę wiarygodności jego przesłuchania. W pozwie twierdził, że w dniu 2 stycznia 2019 r. w czasie rozmowy z pozwaną ustnie uzgodnił z nią, że od dnia 3 do 18 stycznia 2019 r. będzie przebywał na urlopie, a na rozprawie w dniu 19 września 2019 r. w toku przesłuchania wskazał, że w czasie rozmowy z pozwaną w dniu 2 stycznia 2019 r. napisał wniosek o urlop na zwykłej kartce i dał pozwanej (k. 59v).

Z tych względów Sąd przyjął, że powodowi nie udzielono urlopu na okres 3-18 stycznia 2019 r.

Obecność powoda w tym czasie w pracy była więc nieusprawiedliwiona. Nie zmienia tej oceny fakt, że powód wykonywał w tym czasie incydentalne czynności związane z pracą, ani też – że pracodawca nie ustalał przyczyn jego niestawiennictwa. To pracownik bowiem powinien poinformować pracodawcę o przyczynach swojego niestawiennictwa. Jedynie w wyjątkowych sytuacjach, np. gdy pracownik nie pojawia się w pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim można oczekiwać, by pracodawca nawiązywał z nim kontakt i ustalał przyczyny niestawiennictwa.

Dodatkowo Sąd miał na względzie, że 2.01.2019 r. doszło do scysji pomiędzy stronami i pozwana oczekiwała kontaktu – reakcji – od powoda, czemu Sąd dał wiarę. Powód przeczył, aby w tym dniu pokłócił się z pozwaną, jednak Sąd nie dał jego twierdzeniom wiary. Sąd ustalił, opierając się na zeznaniach świadków R. S., pomocniczo J. S. i przesłuchaniu pozwanej, że taka kłótnia miała miejsce i dotyczyła możliwości dalszego zatrudnienia powoda. Sąd

dał wiarę tym świadkom i pozwanej. Świadek R. S. widziała i częściowo słyszała rozmowę stron przez szybę, gdy znajdowała się w hallu budynku, w którym strony rozmawiały. Sam powód przyznał, że możliwe jest, że on świadka nie zauważył. Świadek J. S., która miała wspólne biuro z pozwaną, zeznała, że w tym dniu pozwana przysłała do swojego biura po rozmowie z powodem bardzo zdenerwowana i wzburzona. Również w tym miejscu przywołać należy zasady doświadczenia życiowego. Jeśli bezspornie powód został skazany prawomocnym wyrokiem karnym, a pracuje jako agent ubezpieczeniowy, zasady te pozwalają przyjąć, że pracodawca musi porozmawiać z takim pracownikiem o dalszej możliwości współpracy z nim, a współpraca na zasadzie umowy o pracę jest niemożliwa lub utrudniona. Od października 2018 r. agenci i brokerzy ubezpieczeniowi weszli w krąg podmiotów sektora finansowego i od zatrudnianych osób mają prawo żądać udzielenia informacji o niekaralności prawomocnym wyrokiem skazującym za określone przestępstwa, zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 12 kwietnia 2018 r. o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego (Dz. U. z 2018 r. poz. 1130) oraz Ustawy z dnia 15 grudnia 2017 r. o dystrybucji ubezpieczeń (Dz. U. z 2017 r. poz. 2486). Choć nie jest to obowiązek bezwzględny, pracodawca ma prawo wystąpić z takim żądaniem okazania zaświadczenia o niekaralności. Pozwana wskazała, że konsultowała tę kwestię z towarzystwem ubezpieczeniowym, z którym współpracuje i uzyskała informacje, że współpraca z osobą karaną nie jest możliwa.

Ponadto Sąd miał na względzie, że pozwana od początku stycznia źle się czuła, a od 9 stycznia 2019 przebywała na zwolnieniu lekarskim, co również usprawiedliwia brak kontaktu z powodem z jej strony. Natomiast pracownica pozwanej – J. S., z którą powód kontaktował się mailowo, pracowała w innym biurze i nie wiedziała czy powód przychodził do pracy od 3 stycznia czy nie. Wiedziało o tym natomiast pozwana, ponieważ powód, wychodząc po rozmowie z nią w dniu 2.01.2019 r. pozostawił w pokoju klucze do swojego biura.

Nieobecność powoda była więc nieusprawiedliwiona. Z tych względów Sąd badał, czy usprawiedliwiała ona zastosowanie wobec powoda przepisu art. 52 k.p.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest bowiem uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością (wyr. SN z 29.11.2012 r., II P 116/12, MoPr 2013, Nr 4, s. 200). Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. SN z 21.6.2005 r., II PK 305/04, MoPr 2005, Nr 12, s. 16), a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy.

W pojęciu ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: 1) bezprawność zachowania pracownika; 2) naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy; 3) zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyr. SN z 9.7.2009 r., II PK 46/09, Legalis). "Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa" (por. wyr. SN z 5.3.2013 r., II PK 174/12, MoPr 2013, Nr 8, s. 424). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wymaga uwzględnienia pobudek jego działania (wyr. SN z 22.9.2000 r., I PKN 37/00, OSNAPiUS 2002, Nr 8, poz. 186). W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika pracodawca jest obowiązany wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyr. SN z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001, Nr 9, poz. 313). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo – rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. SN z 11.9.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381).

Na uwadze przy tym należy mieć, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym i stąd przepisy, które je przewidują, nie powinny być interpretowane w sposób ekstensywny, prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązywania umów o pracę w tym trybie przez pracodawcę.

Obecność w pracy i wykonywanie obowiązków jest jednym z podstawowych obowiązków pracownika zgodnie z art. 102 k.p.

Sąd uznał, że nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy - i to przez około 2 tygodnie - stanowi rażące naruszenie obowiązków pracowniczych i uzasadnia zastosowanie art. 52 § 1 k.p. Działanie takie cechowało się umyślnym zawinieniem i bezprawnością. Zachowanie pracownika było bezprawne, albowiem powód nie miał podstaw do niewykonywania pracy.

W ocenie Sądu niewątpliwe jest także zagrożenie i naruszenie interesów pracodawcy. Podkreślić przy tym należy, że dla ustalenia naruszenia interesu pracodawcy nie jest konieczne ustalenie szkody w jego mieniu. Pojęcie „interes pracodawcy” obejmuje także elementy niematerialne (tak: wyrok Sądu Najwyższego Izby Pracy z dnia 25.05.2016 r. w sprawie sygn. akt II PK 126/15). W przypadku niniejszego postępowania naruszonym i zagrożonym równocześnie dobrem jest interes pracodawcy rozumiany jako brak oczekiwanych przez pracodawcę działań, które pracownik miał na jego rzecz wykonać.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że nawet jednorazowa nieobecność w pracy może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków i być podstawą rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Jest tak w sytuacjach, gdy po stronie pracownika nie występują okoliczności usprawiedliwiające jego nieobecność, o których pracodawca nie wiedział.

W razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia (analogicznie: rozwiązania), ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy, a pracownika obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (tak: wyrok SN z 8.3.1977 r., I PRN 17/77, PiZS 1978, Nr 5, s. 70).

W ocenie Sądu pozwana podołała temu obowiązkowi i wykazała zasadność rozwiązania umowy o pracę z powodem.

W związku z powyższym orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie II wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powódka była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym powód jest stroną, która w rozumieniu art. 98 k.p.c. proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie go kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

O kosztach zastępstwa procesowego poniesionych przez pozwaną orzeczono w punkcie III wyroku na podstawie przepisu art. 102 k.p.c. Sąd zważył, iż powód obecnie ma bardzo niskie dochody, a jego sytuacja zarobkowa nie jest stabilna, ponieważ opiera się na cotygodniowych umowach.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.