

Sygn. akt IV P 105/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 stycznia 2020 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Marta Ładzińska

Ławnicy: Aleksandra Dobrowolska, Bożenna Wolniak

Protokolant: Katarzyna Przybylska

po rozpoznaniu w dniu 14 stycznia 2020 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa Z. J.

przeciwko (...) sp. z o.o. w R. (poprzednio (...) S.A. w R.)

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w R. na rzecz powoda Z. J. kwotę 8.752,41 zł (osiem tysięcy siedemset pięćdziesiąt dwa złote 41/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty,

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 438 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony,

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

V. w pozostałym zakresie kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa,

VI. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.917,47 zł.

Aleksandra Dobrowolska SSR Marta Ładzińska Bożenna Wolniak

Sygn. akt IV P 105/19

UZASADNIENIE

Powód Z. J. pozwem z dnia 10 lipca 2019 r. (data wpływu) złożonym do Sądu Rejonowego w Lubaniu skierowanym przeciwko (...) S.A. z siedzibą w R., wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i domagał się zasądzenia od strony pozwanej:

- odszkodowania w wysokości 6.475,95 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądanie powód podniósł, że był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1 lipca 2015 r. ostatnio na podstawie umowy z dnia 21 grudnia 2018 r. na stanowisku stolarza w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa zawarta była na czas nieokreślony.

Powód w dniu 6 czerwca 2019 r. uległ wypadkowi przy pracy, jednak za namową przełożonego złożył w tym dniu wniosek o urlop. Po zdarzeniu powód udał się do lekarza, który stwierdził niezdolność powoda do pracy i wydał mu zwolnienie lekarskie od dnia 7.06.2019 r. do dnia 13.06.2019 r. Powód przedłożył zwolnienie lekarskie pracodawcy i 13.06.2019 r. udał się na wizytę kontrolną do lekarza.

Powód w dniu 14.06.2019 r. udał się do miejsca zatrudnienia i zwrócił się do swojego bezpośredniego przełożonego L. L. (1) o wyrażenie zgody na urlop wypoczynkowy. Przedłożył mu formularz wniosku o urlop i zgodę na urlop otrzymał, w związku z czym po zakończeniu zwolnienia lekarskiego nie stawiał się w pracy.

Powód otrzymał od strony pozwanej w dniu 19 czerwca 2019 r. pismo z dnia 18 czerwca 2019 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano nieusprawiedliwioną nieobecność powoda w pracy od dnia 14.06.2019 r. Powód podniósł, że w tych dniach przebywał na urlopie wypoczynkowym, a więc jego nieobecność w pracy była usprawiedliwiona.

W odpowiedzi na pozew (k. 21 i nast.) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że powód w dniu 6.06.2019 r. stawiał się w pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Przełożeni powoda zostali poinformowani przez jego współpracowników, że powód dziwnie się zachowuje, wyraża się bełkotliwie. Zastępca kierownika produkcji postanowił odesłać powoda do domu.

W okresie do 7 do 13 czerwca 2019 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Strona pozwana zarzuciła, że nie jest prawdą, że 14.06.2019 r. powód otrzymał zgodę na urlop wypoczynkowy. W przedsiębiorstwie pozwanego w odniesieniu do pracowników produkcji zgody na wykorzystanie urlopu udziela dyrektor zakładu, jego zastępca, mistrz produkcji bądź jego zastępca. L. L. (1) zatrudniony jest na stanowisku brygadzysty, a więc nie należy i nie należał w dniu 14 czerwca 2019 r. do osób uprawnionych do wyrażania zgody na urlop. Pisemny wniosek powoda o urlop od 14 czerwca 2019 r. nie został pracodawcy przedłożony.

Od dnia 14 czerwca 2019 r. powód nie stawiał się w pracy i nie usprawiedliwił niestawiennictwa. Strona pozwana jednak, po otrzymaniu w dniu 6.08.2019 r. dalszego zwolnienia lekarskiego obejmującego okres od dnia 14.06.2019 r. do dnia 8.07.2019 r., a wystawionego w dniu 1.07.2019 r., cofnęła swoje oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia i zaproponowała powodowi powrót do pracy. Powód nie przyjął tej propozycji.

Składając w dniu 18.06.2019 r. oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia strona pozwana nie miała wiedzy o dalszej niezdolności do pracy powoda.

W związku z powyższym strona pozwana wywodziła, że stosunek pracy powoda został przywrócony, a tym samym żądanie odszkodowania jest nieuzasadnione.

Postanowieniem z dnia 17.07.2019 r. (k. 10) Sąd Rejonowy w Lubaniu stwierdził swą niewłaściwość miejscową i sprawę przekazał do rozpoznania tutejszemu Sądowi.

W toku postępowania strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska, przy czym pełnomocnik powoda na rozprawie w dniu 26.11.2019 r. (k. 70) sprecyzowała, że wskazana w pozwie kwota 6475,95 zł jest kwotą netto, a wartość żądanego odszkodowania brutto wynosi 9.058,32 zł.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Z. J. był zatrudniony w (...) S.A. w R. od dnia 1 lipca 2015 r. ostatnio na podstawie umowy z dnia 21 grudnia 2018 r. na stanowisku stolarza w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa zawarta była na czas nieokreślony.

Spółka (...) S.A. z dniem 1 sierpnia 2019 r. na podstawie przepisu art. 551 § 1 k.s.h., art. 556 pkt 2 k.s.h. art. 562 w zw. z art. 536 i 577 k.s.h. uległa przekształceniu w (...) Sp. z o.o.

Spółka (...) Sp. z o.o. w R. wstąpiła w prawa i obowiązki (...) S.A. w R..

(dowód: bezsporne, a nadto: odpis skrócony KRS strony pozwanej, k - 25-28)

Powód w dniu 6 czerwca 2019 r. uległ wypadkowi przy pracy, jednak za namową przełożonego S. M. złożył w tym dniu wniosek o urlop wypoczynkowy.

W dniu 17 października 2019 r. pracodawca sporządził protokół powypadkowy, w którym uznał przedmiotowe zdarzenie za wypadek przy pracy i wskazał, że powód był pod wpływem alkoholu.

Po zdarzeniu w dniu 6 czerwca 2019 r. powód udał się do lekarza, który odnotował jako przyczynę urazu wypadek przy pracy, stwierdził niezdolność powoda do pracy i wydał mu zwolnienie lekarskie od dnia 7.06.2019 r. do dnia 13.06.2019 r. Powód przedłożył zwolnienie lekarskie pracodawcy i 13.06.2019 r. udał się na wizytę kontrolną do lekarza.

Powód nie chciał korzystać z dalszego zwolnienia lekarskiego, ponieważ miał jeszcze niewykorzystane dni urlopu wypoczynkowego.

(dowód: karta wizyty, k – 5, protokół powypadkowy, k – 60-62, zeznania świadka M. J., k – 64-65, zeznania świadka M. D., k – 65-65 v, częściowo zeznania świadka L. L. (1), k – 66-67, częściowo zeznania świadka S. M., k – 67-67v, przesłuchanie powoda, k – 67v-68)

Powód w dniu 14.06.2019 r. udał się do zakładu pracy. Jechał do pracy samochodem ze swoim bezpośrednim przełożonym – brygadystą L. L. (1) i zwrócił się do niego z ustnym wnioskiem o wyrażenie zgody na urlop. Powód otrzymał ustną zgodę na urlop. L. L. (1) był tego dnia na zebraniu, więc powód przekazał wniosek o urlop poprzez innego pracownika i opuścił zakład pracy.

U strony pozwanej zwyczajowo przyjęta procedura udzielania urlopów zezwalała, by wniosek był złożony u brygadzysty, który miał prawo do poinformowania pracownika, czy urlop otrzyma, czy nie. Następnie brygadzysta przekazywał wniosek osobom formalnie upoważnionym do pisemnego udzielania urlopu – kierownikowi produkcji, zastępcy kierownika produkcji, dyrektorowi zakładu, zastępcy dyrektora. Brygadzysta nie był formalnie umocowany do udzielania urlopów – podpisywania wniosków urlopowych, jednak w praktyce miał prawo do podejmowania decyzji w tym zakresie.

(dowód: zeznania świadka M. J., k – 64-65, zeznania świadka M. D., k – 65-65 v, częściowo zeznania świadka L. L. (1), k – 66-67, częściowo zeznania świadka S. M., k – 67-67v, częściowo zeznania świadka P. U., k – 67v-68, przesłuchanie powoda, k – 67v-68)

Powód otrzymał od strony pozwanej w dniu 19 czerwca 2019 r. pismo z dnia 18 czerwca 2019 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano nieusprawiedliwioną nieobecność powoda w pracy od dnia 14.06.2019 r.

(dowód: bezsporne, a nadto: rozwiązanie umowy o pracę, k – 5)

Strona pozwana po otrzymaniu w dniu 6.08.2019 r. dalszego zwolnienia lekarskiego powoda obejmującego okres od dnia 14.06.2019 r. do dnia 8.07.2019 r., a wystawionego w dniu 1.07.2019 r. pismem z dnia 6.08.2019 r. cofnęła swoje

oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia i zaproponowała powodowi powrót do pracy. Powód nie przyjął tej propozycji.

(**dowód** : bezsporne, a nadto: (...), k – 32, k – 53, k – 57-58, pismo strony pozwanej z dnia 6.08.2019 r. , k – 33, potwierdzenie odbioru, k – 34-34v, zestawienie ZUS ZL, k – 35)

Umowa o pracę trwała do dnia 19 czerwca 2019 r.

(**dowód** : rozwiązanie umowy o pracę z dnia 18.06.2019 r., k – 6, świadectwo pracy, k – 7-8)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.917,47 zł brutto.

(**dowód** : zaświadczenie o zarobkach, k – 36)

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, a w szczególności na dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powoda w postaci: umowy o pracę, oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, a także na zaświadczeniu o zarobkach oraz na dokumentacji lekarskiej tj. na kserokopii zwolnień lekarskich. Ich prawdziwość w toku postępowania sądowego nie była przez strony kwestionowana. Sąd oparł się nadto na zeznaniach świadków M. J., M. D., częściowo L. L. (1) i S. M. oraz P. U..

Sąd dał wiarę przesłuchaniu powoda.

Osobowe źródła dowodowe zostaną omówione w toku rozważań.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało co do zasady na uwzględnienie.

Powód w niniejszym postępowaniu zgłosił żądanie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Podstawą prawną roszczenia powoda w zakresie żądania odszkodowania stanowił przepis art. 58 k.p. w zw. z art. 56 § 1 k.p.

Zgodnie z przepisem art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przepis art. 56 § 2 k.p. stanowi, że przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Na podstawie przepisu art. 58 § 1 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Oceniając zasadność żądania powoda 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 wypowiedzenie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia) oraz czy podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i konkretna, a nadto czy uzasadniała rozwiązanie umowy w zastosowanym trybie.

Zgodnie z treścią przepisu art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie przepisu 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, że 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 (tak: wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Na mocy przepisu 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. Cytowany przepis nie zawiera katalogu sytuacji określających, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z ugruntowanego orzecznictwa wynika, 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. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poza oceną stopnia natężenia złej woli pracownika, należy brać również pod uwagę rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

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). Zauważyć przy tym należy, że jak wskazuje Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działaniu lub zaniechaniu) można przypisać złą wolę (winę umyślną) lub rażące niedbalstwo (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746 albo w wyroku z 21.06.2005 r., II PK 305/04, Lex nr 155985). Niezawinione uchybienie obowiązkowi pracowniczemu nie może uzasadniać rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, nawet gdy ma charakter ciężki i dotyczy obowiązków podstawowych. Ważne jest, aby w konkretnym przypadku można było przypisać pracownikowi niesumienność, nierzetelność, nieuczciwość albo nielejalność (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396).

Jednocześnie zgodnie z 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.

W pierwszej kolejności zwrócić uwagę należy, że oświadczenie pracodawcy o cofnięciu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 6 sierpnia 2019 r. nie było skuteczne. Na mocy przepisu art. 61 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. W przedmiotowej sprawie oświadczenie z dnia 6 sierpnia 2019 r. nie dotarło do powoda przed lub razem z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy, a powód nie wyraził zgody na cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia.

Tym samym rozwiązanie umowy było skuteczne z dniem 19 czerwca 2019 r.

W pierwszej kolejności sąd badał warunki formalne oświadczenia.

Powód reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika nie podnosił, że złożone mu rozwiązanie umowy o pracę było nieprawidłowo pod względem formalnym, a kwestionował jedynie prawdziwość przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Także w ocenie Sądu warunki formalne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę zostały zachowane - zostało złożone na piśmie, zawierało stosowne pouczenie. Pracodawca zachował nadto termin 1 miesiąca, o jakim mowa w przepisie art. 52 § 2 k.p.

Pracownik wniósł odwołanie w zakresie określonym przez przepis art. 264 § 2 k.p. terminie 21 dni.

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z 18.06.2019 r. przyczyną rozwiązania z powodem Z. J. umowy o pracę bez wypowiedzenia było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy od dnia 14.06.2019 r. Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej.

Zgodnie z przepisem art. 100 § 2 pkt. 1 i 2 k.p. obowiązkiem pracownika o charakterze podstawowym jest przestrzeganie czasu pracy oraz regulaminu pracy. Nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy (nawet jednorazowa) w zależności od okoliczności konkretnej sprawy może być traktowana jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 5 § 1 k.p.

Okolicznością bezsporną było to, że od 14.06.2019 r. powód nie był obecny w pracy. Sporne było natomiast to, czy nieobecność powoda była usprawiedliwiona, a w szczególności – czy powód w tych dniach korzystał z urlopu, a także czy jego zachowanie można uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na mocy przepisu art. 14 k.p. pracownik ma prawo do wypoczynku. Przepis art. 152 § 1 i 2 k.p. stanowi, że pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej „urlopem”, a pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

Zgodnie z najnowszym orzecznictwem każdy urlop, może być rozpoczęty wówczas, gdy istnieje w tym zakresie pozytywna decyzja pracodawcy (tak: wyrok SN z dnia 7.11.2013 r., (...) 29/13, publ. L.).

Z tych względów konieczne było ustalenie, jaka była praktyka u strony pozwanej, jeśli chodzi o sposób składania wniosków o urlop, czy powód złożył wniosek o urlop i czy otrzymał on zgodę pracodawcy na skorzystanie z urlopu.

Sąd przyjął, że u strony pozwanej dopuszczalnym sposobem złożenia wniosku o urlop było pozostawienie formularza wniosku u brygadzysty, który najczęściej informował pracownika, czy pracownik urlop otrzyma, czy nie. Jeśli brygadzista nie mógł (ze względów praktycznych) podjąć takiej decyzji, odsyłał pracownika do dyrektora, kierownika produkcji lub ich zastępców.

W przypadku, gdy brygadzista był w stanie samodzielnie podjąć decyzję, informował o niej pracownika, a następnie przekazywał wniosek o urlop osobom formalnie upoważnionym do pisemnego udzielania zgody.

Brygadzista nie był formalnie umocowany do udzielania urlopów – podpisywania wniosków urlopowych, jednak w praktyce miał prawo do podejmowania decyzji w tym zakresie.

Powód wykazał, że taki sposób udzielania urlopów był praktykowany u strony pozwanej.

Potwierdził to świadek M. J., świadek M. D. oraz częściowo świadek L. L. (1), bezpośredni przełożony powoda, a także powód. Zeznania ich były spójne i logiczne. Taki tryb udzielania urlopu odpowiada zasadom logiki i doświadczenia życiowego. To brygadzista bowiem ma najszerzą wiedzę na temat zaawansowania realizacji zlecenia, przy którym pracują podlegli mu pracownicy produkcji, na temat tego, który pracownik i w jakim zakresie jest potrzebny przy produkcji, a który może z urlopu skorzystać. Sąd nie dał wiary, że samodzielną decyzję w zakresie urlopów podejmuje jedynie kierownik produkcji, zastępca kierownika produkcji, dyrektor lub zastępca dyrektora. W firmie, która zatrudnia około 240 pracowników w oddziale w R., a 450 w całej firmie taka praktyka nie ma racji bytu. Nie sposób dać wiary, że ww. osoby mają wiedzę na temat bieżącej produkcji w każdej grupie produkcyjnej, że mają wiedzę o stopniu zaawansowania każdego z procesów. Wiedzę taką mają brygadziści jako osoby bezpośrednio nadzorujące pracę na produkcji. Oczywiście jest, że formalnie wnioski o urlop podpisują tylko ww. osoby, jednak sąd dał wiary, że decyzyjny w tym zakresie był także brygadzista L. L. (1) i że tych jego decyzji kierownictwo zakładu nie podważało.

Świadek M. J. znała tryb udzielania urlopów jedynie z relacji powoda, tj. swojego męża, jednak świadkowie M. D. i L. L. (1) byli zatrudnieni u strony pozwanej, M. D. sam składał wnioski o urlop i zeznał: „Wnioski o urlop składało się

na piśmie. Dawało się go do brygadzysty L. L. (1), a on go dawał dalej do kierownika, a czasami do dyrektora. Ja gdy wypisywałem wniosek, to zostawiałem panu L. albo niosłem go do kierownika, który był akurat na zmianie. Czasami się rozmawiało przed złożeniem wniosku na piśmie o urlopie z panem L. albo z dyrektorem. Gdy dawałem wniosek panu L., to on od razu mówił, czy mam urlop i dawał do podpisu komuś wyżej. Zdarzały się sytuacje, że trzeba było poczekać na decyzję kierownika albo dyrektora. Wtedy ustalaliśmy, że urlop będzie w innym terminie. Ja miałem taką sytuację, że dyrektor mówił, żebym się wstrzymał, bo trzeba coś wykonać. To było, gdy wniosek zanosłem bezpośrednio do dyrektora. Nie przypominam sobie, żeby zdarzyło się, że L. L. (1) powiedział, że nie może mi udzielić informacji o urlopie, że muszę poczekać na decyzję kierownika lub dyrektora” (k. 65-65v).

Również L. L. (1) przyznał, że zdarzało się, że przekazywał wnioski od pracowników kierownictwu i że informował pracowników, czy będą mogli skorzystać z urlopu. L. L. (1) zeznał: „nieraz są przypadki, że ja podejmuję decyzję czy pracownik dostanie urlop, czy nie. Jak jest moja zgoda, to nie musi czekać na decyzję dyrektora, a jak nie ma zgody, to musi się upewnić” (vide: k. 66).

Po ustaleniu takiego trybu wnioskowania urlopów istotne był, czy powód złożył wniosek o urlop swojemu przełożonemu L. L. (1) oraz czy L. L. (1) ustnie wyraził zgodę na ten urlop.

Powód wykazał powyższe okoliczności.

Ustalając stan faktyczny w tym zakresie Sąd również oparł się na zeznaniach świadków M. J., częściowo L. L. (1) i M. D.. Wszyscy świadkowie zeznali, że powód był 14.06.2020 r. w zakładzie pracy. L. L. (1) zeznał, że dał powodowi formularz wniosku o urlop i powiedział, że powód prawdopodobnie urlopu nie dostanie. Sąd nie dał temu wiary. W sprawie bezsporne bowiem jest, że powód tego dnia był w pracy, a następnie opuścił zakład pracy i nie stawiał się w nim. Zasady doświadczenia życiowego każą przyjąć, że w sytuacji, gdy powód uległ wypadkowi 7 dni wcześniej i poprzedniego dnia zakończył zwolnienie lekarskie oraz, jak zeznał, źle się czuł, nie był gotów wrócić do pracy na maszynach stolarskich, to po takiej informacji przełożonego udałby się do lekarza i poprosił o przedłużenie zwolnienia lekarskiego lub przynajmniej – złożyłby u pracodawcy wniosek o urlop na żądanie. Powód natomiast spokojnie udał się do domu i nie stawiał się w pracy przez kolejne 5 dni - będąc pewnym, że urlop otrzymał. Dopiero po kilku dniach – w piątek – dowiedział się od M. D., że „coś jest nie tak” z jego urlopem.

Świadkowie L. L. (1) i S. M. nie byli w pełni wiarygodni. Sąd oceniał ich wiarygodność przez pryzmat zeznań dotyczących wypadku przy pracy z dnia 6.06.2019 r. Świadkowie w tym zakresie zeznali (co ma mniejsze znaczenie dla rozstrzygnięcia, ale pozwala ocenić wiarygodność świadków), że powód tego dnia uległ wypadkowi będąc pod wpływem alkoholu, jednak odmówił przebadania alkomatem, a S. M. polecił mu pójście do domu. Jest to absolutnie niewiarygodne. Świadkowie ci, jako osoby o długim stażu zatrudnienia mieli wiedzę na temat skutków wypadku przy pracy oraz skutków wypadku pod wpływem alkoholu, a także skutków samego przebywania w pracy pod wpływem alkoholu. S. M. zeznał wprost, że miał świadomość tych konsekwencji. Nie sposób dać wiary, że „kierując się dobrym sercem”, jak zeznał S. M., zwolnił powoda do domu. Narażał tym samym po pierwsze pracodawcę na odpowiedzialność odszkodowawczą, a ponadto – jeśli mieli wiedzę, jakie są skutki wykonywania pracy pod wpływem alkoholu oraz faktu, że ekskulpuje to pracodawcę w zakresie skutków wypadku przy pracy, winni w sposób stanowczy doprowadzić do przebadania powoda alkomatem, wezwać policję etc., a nie – zwolnić powoda do domu. Powinni podjąć takie działania tym bardziej, że (jak zeznał L. L., k – 66v): „Parę razy zdarzyło się, że powód musiał opuścić pracę, bo był wypity”. Ponadto gdyby powód był nietrzeźwy, nie udałby się bezpośrednio z zakładu pracy do lekarza i nie mówiłby lekarzowi, że uległ wypadkowi przy pracy, lecz starałby się to zatuszować.

Zeznania tych świadków są częściowo niewiarygodne. Ponadto nawet ci świadkowie zeznawali, że: **„Jeżeli jakiś mój podwładny chce dostać urlop, to są przypadki, że ja te wnioski przekazuję, ale rzadko.** Pracownik musi się upewnić, czy ma urlop podpisany. Pracownik pyta mnie przed wypisaniem wniosku, czy będzie mógł iść na urlop. **Nie zawsze ja mówię, czy pracownik może iść na urlop, ale zdarza się, że ja mu to mówię.** Jak jest dużo pracy, to jest mówione odmownie. Ja jako brygadzysta wiem, jakie zadania są do zrobienia. **Nieraz są przypadki, że ja podejmuję decyzję, czy pracownik dostanie urlop, czy nie. Jeżeli jest moja zgoda,**

to nie musi czekać na zgodę dyrektora, a jak nie ma zgody, to musi się upewnić” (zeznania świadka L. L. (1), k – 66) oraz że: „Żeby pracownik produkcji dostał urlop, musi wypisać wniosek, który musi zostać podpisany przez osobę uprawnioną – majstra, kierownika albo dyrektora. Wniosek jest składany do tych osób. Nie wiem, czy wnioski ze stolarni były składane do brygadzisty. Mogło się tak zdarzyć, ale pan L. nie jest uprawniony do podpisania go. (...) Ustne stwierdzenie brygadzisty nie ma takiej mocy. Konieczny jest podpisany wniosek urlopowy.” (zeznania świadka S. M., k – 67-67v). S. M. kładł więc nacisk na kwestie związane z uprawnieniem brygadzisty do podpisania wniosku o urlop, a te nie były sporne.

Zeznaniom świadka P. U. Sąd również dał wiarę jedynie częściowo. Zwrócić uwagę należy, że P. U. zajmuje się kadrami w pozwanej firmie, trafiają do niej wnioski o urlop już po podpisaniu przez osoby uprawnione. Świadek może więc nie mieć wiedzy o praktycznym i rzeczywistym trybie składania wniosków i udzielania urlopów.

Odnosząc się do zarzutu, że powód winien ustalać u kierownictwa czy urlop otrzymał, ponownie należy zwrócić uwagę na fakt, że skoro zgodę taką otrzymał od L. L. (1), nie było potrzeby, aby upewniał się u dyrektora.

Strona pozwana natomiast nie wykazała, aby skutecznie poinformowała powoda o odmowie udzielenia tego urlopu.

Z tych względów Sąd ustalił, że powód złożył wniosek o urlop i zgodę na urlop od 14.06.2019. r otrzymał, a więc jego nieobecność w pracy od 14.06.2019 r. nie była nieusprawiedliwiona.

Sąd przyjął, że nieobecność powoda w pracy była usprawiedliwiona, a więc – przyczyna rozwiązania umowy wskazana w piśmie z dnia 18.06.2019 r. – nie była prawdziwa. Generuje to odpowiedzialność odszkodowawczą strony pozwanej na mocy przepisów art. 58 k.p. i skutkowało orzeczeniem jak w punkcie I wyroku.

Wysokość odszkodowania tj. kwota 8.752,41 zł, stanowi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda, ponieważ powoda obowiązywał taki okres wypowiedzenia ($3 \times 2.917,47 \text{ zł} = 8.752,41 \text{ zł}$).

Na marginesie rozważań wskazać należy, że oczywistym jest, że owa odpowiedzialność odszkodowawcza nie ma związku z kolejnym zwolnieniem lekarskim powoda, obejmującym okres od 14.06.2019 r. W dacie sporządzania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca nie miał wiedzy o tym zwolnieniu wystawionym w dniu 8 lipca 201 r., a doręczonym pracodawcy w dniu 6 sierpnia 2019 r.

W związku z powyższym orzeczono jak w punkcie I wyroku. Sąd powództwo ponad zasądzoną kwotę, jak w punkcie II wyroku.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pracownik może domagać się odsetek, jeżeli pracodawca opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, dlatego też Sąd uwzględnił roszczenie o odsetki zgłoszone w pozwie, mając na uwadze, że odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę staje się wymagalne z dniem doręczenia pracodawcy odpisu pozwu (por. uchwała Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r., III PZP 3/03 – publ. portal orzeczeń SN).

Powodowi na mocy art. 96 ust. pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010r., nr 90, poz. 594) przysługiwało podmiotowe zwolnienie od kosztów sądowych – opłaty sądowej, którą tymczasowo poniósł Skarb Państwa. Koszty te podlegają rozliczeniu zgodnie z regułą przewidzianą w treści art. 113 u.o.k.s.c, tj. kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Strona pozwana proces w zasadniczej części przegrała i w związku z tym na zasadzie wynikającej z treści art. 98 § 1 k.p.c. i art. 113 ust. 1 u.o.k.s.c. opłata sądowa, od której powód był zwolniony podlegała zasądzeniu od strony pozwanej na Skarbu Państwa. Opłata wynosiła 438 zł, przy czym stanowi ona 5% zasądzonej kwoty 8.752,41 zł.

Wobec powyższego w punkcie III wyroku zasądzono od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 438 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

W zakresie, w którym powód proces przegrał, Sąd kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa (pkt V wyroku).

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego zawarte w punkcie IV sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez powoda były koszty wynagrodzenia pełnomocnika, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800) wynosiły 180 zł. Sąd miał przy tym na uwadze treść uchwały Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r. w sprawie sygn. akt I PZP 6/10, której Sąd Najwyższy nadał moc zasady prawnej i zgodnie z którą w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania – a więc stosować należy § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia bez względu na to, czy powód żąda odszkodowania, czy przywrócenia do pracy.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w punkcie VI sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 477 (2) § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.