

Sygn. akt. IV P 56/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 maja 2022r.

**Sąd Rejonowy w Sanoku – IV Wydział Pracy** w składzie:

Przewodniczący : SSR Krystyna Twardak-Terlecka

Ławnicy: -----

Protokolant : stażysta Alicja Nemś

po rozpoznaniu w dniu 4 maja 2022r. w Sanoku

sprawy z powództwa: J. D.

przeciwko: Szkole Podstawowej w N.,

dot. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;

**I o d d a l a** powództwo

**II z a s ą d z a** od powoda J. D. na rzecz Szkoły Podstawowej

w N. kwotę 180,00 złotych (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia prawomocności niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty.

Sygn. akt IV P 56/21

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 4.05.2022r.**

Powód J. D. w pozwie z dnia 6.VIII.2021r. skierowanym przeciwko Dyrektorowi Szkoły Podstawowej w N. domagał się przywrócenia go do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów postępowania, zasądzenia przedmiotu sporu jako kwoty zadośćuczynienia w związku z utratą pracy i uszczerbku na zdrowiu.

**W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż w Szkole Podstawowej w N. zatrudniony jest od 2.I.1990r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku konserwatora. Przez okres pracy powód współpracował z czterema dyrektorami placówki i nigdy nie było zastrzeżeń do jego obowiązków. Od chwili objęcia stanowiska dyrektora szkoły przez E. B. powód miał problemy w kontaktach z panią dyrektorem i był przez nią krytykowany, poniżany i dochodziło do konfliktów.**

Zdaniem powoda brak było podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia, albowiem w dniu 28.VI.2021r. we wczesnych godzinach porannych dyrektor nie była obecna w szkole, w związku z czym – zgodnie z przyjętą zasadą – informacja

o urlopie pod nieobecność pozwanej przekazywana jest przez innego pracownika. Taka forma została przyjęta i panuje od lat, a tryb taki wprowadziła sama pozwana. Powód zgodnie

z przyjętą formą zgłaszania urlopu pod nieobecność pozwanej, poprosił panią sprzątającą obecną w tym dniu w pracy o przekazanie informacji, że zamierza udać się na 16-dniowy urlop wypoczynkowy. Pozwana wpisała powodowi urlop w

dniu 28.VI.2021r., więc wiedziała, że od tego dnia powód będzie przebywał na urlopie przez 16 dni. Pozwana dokonując wpisu o urlopie wyraziła zgodę na jego wykorzystanie. Pozwana nie kontaktowała się z powodem i nie upewniła się czy powód porzucił pracę i nie zamierza usprawiedliwić nieobecności.

Powód jest pracownikiem, któremu pozostał niepełny rok do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Pozwana Szkoła Podstawowa w N. w odpowiedzi na pozew (k.11-13) wniosła o oddalenie powództwa w całości jako nieuzasadnionego, a to wobec zasadności rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wniosła również

o zasądzenie kosztów postępowania, a w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisowych (w przypadku ustanowienia pełnomocnika).

W ocenie strony pozwanej zachowanie powoda, które polegało na porzuceniu pracy i nieobecności w pracy począwszy od 29.VI.2021r. stanowiło ciężkie naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych. Pracodawca – pozwana miała prawo do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę.

W dniu 28.VI.2021r. przed przybyciem dyrektora do szkoły powód zlecił innemu pracownikowi – osobie sprzątającej tj. K. F. – wypisanie urlopu na dzień 28.VI.2021r.

K. F. poinformowała o tej sytuacji dyrektora, który wpisał w dniu 28.VI.2021r. urlop wypoczynkowy powodowi na żądany dzień. Od tego momentu powód

w żaden sposób (ani osobiście ani telefonicznie ani w inny sposób) nie kontaktował się

z przedstawicielem pozwanego tj. dyrektorem celem uzyskania zgody na urlop wypoczynkowy na kolejne dni. Dyrektor szkoły po 29.VI.2021r. zasięgnął informacji o tym czy powód nie przebywa na zwolnieniu chorobowym (w systemie PUE-ZUS), ani też

w C. (...) w Z.. W tym czasie powód wykonywał pracę w drugim zakładzie pracy (M. S.), w którym jest również zatrudniony.

Strona pozwana podała, że tożsame sytuacje miały miejsce wielokrotnie wcześniej

a na temat opuszczania miejsca pracy, w godzinach pracy, bez poinformowania i zgody przełożonego były przeprowadzane rozmowy informujące o konsekwencjach takiego zachowania. Po dniu 29.VI.2021r. powód nie stawał się w pracy bez jakiegokolwiek usprawiedliwienia oraz informacji o przyczynach takiego stanu rzeczy.

Pracodawca – pozwany potraktował to niestawiennictwo jako porzucenie pracy

i nieusprawiedliwioną nieobecność i uznano, że zachowanie takie stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 §1 pkt 1 kp i art.100 ust.2 pkt 1 kp). Pozwany złożył powodowi skuteczne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Pozwany podkreślił, że zgodnie z §13 ust. 5 Regulaminu Pracy obowiązującego

u pozwanego pracownik może uzyskać urlop wyłącznie za zgodą dyrektora na karcie urlopowej, a w wyjątkowych sytuacjach po uzgodnieniu telefonicznym.

Powód nie należy do żadnej organizacji związkowej i brak było podstaw do kierowania zapytań i wniosków do związków zawodowych.

Pozwany odniósł się także do zarzutów stawianych przez powoda,

a dotyczących sadzenia drzewek w 2019r., wręczenia nagrody jubileuszowej, rozwiązania umowy o pracę z innym pracownikiem.

W ocenie Dyrektor Szkoły Podstawowej w N. powód unikał

z nią kontaktu i „uciekał” przed nią. Kara upomnienia po upływie roku została usunięta z akt osobowych powoda. Dyrektor w żaden sposób nie szykanował i nie obrażał powoda, nie podnosił na niego głosu i nie pozostaje skonfliktowany z powodem.

Sąd ustalił co następuje.

Powód J. D. jest zatrudniony w Szkole Podstawowej w N. od 2.I.1990r. na czas nieokreślony na 1/2 etatu na stanowisku konserwatora (k.1 akt osobowych część A, zakres czynności powoda k.14 akt osobowych). Powód zapoznał się z treścią regulaminu pracy oraz przepisami i zasadami dotyczącymi bhp (k.3 części C akt osobowych).

Dyrektor Szkoły E. B. wymierzyła powodowi w dniu 13.XII.2016r. karę porządkową upomnienia za niezrealizowanie polecenia służbowego (odmowę posadzenia drzew) (k.39), od której to kary powód odwołał się (k.40). Również w dniu 10.IX.2019r. dyrektor szkoły wymierzył powodowi karę upomnienia za nieprzygotowanie budynku i terenu szkoły w terminie do rozpoczęcia zajęć lekcyjnych. Od kary tej powód wniósł odwołanie (k.41-43).

W dniu 28 czerwca 2021r. powód przyszedł do pracy w Szkole Podstawowej w N. i wykonywał jakieś czynności. Dyrektor Szkoły E. B. nie była obecna na terenie szkoły, gdyż załatwiała sprawy zawodowe poza szkołą. Po upływie ok. godziny od przyścia do pracy powód podszedł do sprzątającej w szkole K. F. i oznajmił jej, że ma pilne sprawy do załatwienia i żeby mu wpisała urlop na liście obecności.

K. F. odpowiedziała, że nie wpisze mu urlopu, tylko zgłosi pani dyrektor. Tego dnia powód nie wpisał się na liście obecności, która jest podpisywana codziennie. K. F. zgłosiła urlop powoda i przekazała dokładnie słowa, które ten do niej powiedział.

W Szkole Podstawowej w N. istnieje możliwość ustalenia urlopu na „buzię” – który polega na tym, że zgłasza się urlop telefonicznie pani dyrektor, a ona wyraża na to zgodę. Nawet urlop tygodniowy można zgłosić, ale telefonicznie w bezpośredniej rozmowie z dyrektorem.

Powód nie otrzymał akceptacji urlopu od Dyrektora Szkoły, nie kontaktował się telefonicznie z dyrektorem.

Około godziny 10:00 w dniu 28.VI.2021r. K. F. przekazała E. B., że powód J. D. kazał sobie wpisać w dniu dzisiejszym urlop. Dyrektor szkoły wpisała w dniu 28.VI.2021r. (poniedziałek) urlop powodowi. Powód nie stawiał się w pracy w kolejnych dniach. W dniu 9 i 12 lipca 2021r. dyrektor szkoły widziała powoda koło Ośrodka Zdrowia i na zebraniu strażackim, jednakże powód nie nawiązał kontaktu z przełożoną i szybko się oddalił. Nie wykonał żadnego telefonu do dyrektora szkoły w sprawie urlopu.

Dyrektor E. B. ustaliła w Ośrodku Zdrowia, gdzie powód jest zatrudniony, czy powód przebywa na urlopie chorobowym, ale uzyskała informację, że powód jest w pracy.

Powód podczas wykonywania pracy u strony pozwanej, opuszczał miejsce pracy bez uprzedzenia i wtedy dyrektor szkoły telefonicznie ustalała gdzie się znajduje.

/dowód: zeznanie świadka K. F. (k.93-94 00:09:59 – 00:34:32/ zeznanie powoda J. D. oraz w imieniu pozwanego E. B. (k. 118-119 – 00:08:40 – 01:11:26)/

W Szkole Podstawowej w N. obowiązuje Regulamin Pracy (zarządzenie Nr (...) – z dnia 30.III.2021r.) a do zapoznania się z jego treścią zostali zobowiązani wszyscy pracownicy Szkoły. /dowód: zarządzenie i regulamin pracy k.96-102/.

Zgodnie z §13 ust. 4-5 (Rozdział VI Regulaminu; Urlopy i zwolnienia

z pracy) plan urlopów jest wstępnie ustalany na początku roku i może podlegać zmianie. Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu zgody Dyrektora Szkoły na karcie urlopowej (nie dotyczy nauczycieli) lub po uzgodnieniu telefonicznym w wyjątkowych przypadkach.

**W dniu 15.VII.2021r. Dyrektor Szkoły Podstawowej w N. złożyła oświadczenie J. D. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (zwolnienie dyscyplinarne) na podstawie art.52 §1 pkt 1 kp /k.44; część C akt osobowych powoda/.**

Jak podano przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jest to, że począwszy od dnia 29.VI.2021r. do dnia 15.VII.2021r. bez jakiegokolwiek usprawiedliwienia oraz informacji o przyczynach tego stanu rzeczy nie stawał się J. D. do pracy. W tym stanie rzeczy pracodawca potraktował to niestawiennictwo jako porzucenie pracy i nieusprawiedliwioną nieobecność. Powyższe stanowi ciężkie naruszenie przez Pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art.52 § 1 pkt 1 i art.100 ust. 2 pkt 1-2 Kodeksu Pracy).

W oświadczeniu wskazano, że w dniu 28.VI.2021r. przed przybyciem dyrektora do szkoły J. D. zlecił innemu pracownikowi (tj. osobie sprzątającej) wpisanie w dniu 28.VI.2021r. urlop wypoczynkowy.

Od tego momentu J. D. nie skontaktował się z pracodawcą w żaden sposób (ani osobiście ani telefonicznie, ani też w jakikolwiek inny sposób). Dyrektor zasięgnęła informacji o tym czy pracownik nie przebywa na zwolnieniu chorobowym, jednakże taka sytuacja nie została zgłoszona ani w systemie PUE-ZUS ani w C. (...) w Z.. W tym czasie pracownik wykonywał pracę w wymienionym zakładzie pracy, w którym jest zatrudniony. Tożsame sytuacje – podkreślił pracodawca - miały miejsce wielokrotnie wcześniej. Na temat opuszczania miejsca pracy, w godzinach pracy, bez poinformowania i zgody przełożonego, były wielokrotnie przeprowadzane rozmowy informujące o konsekwencjach takiego postępowania – ale bezskutecznie.

**W dniu 19.VII.2021r. J. D. skierował prośbę do Wójta Gminy Z. o rozstrzygnięcie sporu przed skierowaniem do Sądu Pracy /k.45-48/ na które udzielona została odpowiedź /k.49/.**

Dnia 20.VIII.2021r. powód J. D. skierował do Rady Gminy w Z. skargę na Dyrektora Szkoły Podstawowej w N. E. B. dotyczącą bezprawnego działania oraz wprowadzenia organów państwowych w błąd /k. 50-53/.

J. D. skierował również skargę w dniu 4.VIII.2021r. do Państwowej Inspekcji Pracy – Okręgowy Inspektor Pracy w R..

W wyniku skargi przeprowadzono kontrolę w Szkole Podstawowej w N. i czynnościami kontrolnymi objęto sprawdzenie przestrzegania przepisów prawa pracy przez pracodawcę w zakresie

- rozwiązania stosunków pracy
- udzielania urlopów wypoczynkowych
- prowadzenia dokumentacji pracowniczej, w tym akt osobowych i ewidencji czasu pracy
- wypłacania należności z tytułu stosunku pracy.

Z czynności kontrolnych sporządzono protokół (k.15-19) dotyczący m.in. przestrzegania obowiązującego w szkole Regulaminu Pracy.

W trakcie kontroli ustalono, że pomimo zapisów Regulaminu Pracy, urlop udzielany pracownikom „obsługi nie jest poprzedzony zgodą odnotowaną na karcie urlopowej” lecz jedynie po uzgodnieniu ustnym z dyrektorem szkoły. Jedynie sporadycznie, w zależności od zaistniałej sytuacji, pracownicy obsługi wypełniali karty urlopowe. Wobec powyższego skierowano do pracodawcy wystąpienie wnoszące o udzielanie urlopów wypoczynkowych pracownikom każdorazowo zgodnie z obowiązującym w zakładzie pracy sposobem określonym w Regulaminie Pracy tj. na podstawie pisemnego wniosku pracownika.

Powyższy stan faktyczny, Sąd ustalił w oparciu o przedstawione dokumenty, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania stron i świadka. Zeznania te wzajemnie ze sobą korelowały i były spójne.

Sąd zważył co następuje.

Roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

Należy wskazać, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art.52 kp – w odróżnieniu od wypowiedzenia umowy o pracę, jest nadzwyczajnym sposobem, który powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo, ze szczególną ostrożnością.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronną czynnością prawną, które powoduje skutek w postaci ustania stosunku pracy z chwilą dojścia do pracownika oświadczenia woli pracodawcy, w sposób pozwalający mu na zapoznanie się z jego treścią (art.61 kc w zw. z art.300 kp ).

Oświadczenie pracodawcy powinno być złożone na piśmie i wskazywać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę /art.36 §3 i §4 kp/. Wskazanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę ma za zadanie umożliwić pracownikowi obronę swoich praw

i powinno nastąpić w sposób skonkretyzowany, czyli taki który jednoznacznie wskazuje na czyn, który w opinii pracodawcy polega wina pracownika. /por. wyrok SN sygn. I PKN 444/99/ zaś prawidłowość podania przyczyny należy oceniać w odniesieniu do konkretnego przypadku.

Skonkretyzowana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna jasno wynikać z treści oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie przewidzianym w art.52 kp .

Jedną z przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na gruncie art.52 kp jest dopuszczenie się przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i na tę przyczynę w przedmiotowej sprawie powołał się pozwany pracodawca rozwiązując z powodem umowę o pracę (art.52 §1 pkt 1 kp ).

Dla zastosowania tego przepisu należy uwzględnić trzy elementy tj. winę pracownika, ciężkie naruszenie obowiązku podstawowego oraz naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy.

Z brzmienia art.52 §1 pkt 1 kp wynika, że naruszenie to musi odnosić się do podstawowych obowiązków pracowniczych i jednocześnie mieć postać ciężkiego naruszenia

i musi być przez pracownika zawinione.

Przyjmuje się, że przepis art.100 kp obejmuje katalog podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jak wynika z treści oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca zarzucił powodowi, że począwszy od dnia 29.VI.2021r. do dnia 15.VII.2021r. bez jakiegokolwiek usprawiedliwienia oraz informacji o przyczynach tego stanu rzeczy nie stawiał się w pracy.

Porzucenie pracy przez pracownika jest zachowaniem traktowanym jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego bez zgody pracodawcy, a więc samowolnie prowadzi do uchybienia podstawowym obowiązkom pracowniczym określonych w art.100 ust. 2 pkt 1-2 kp i stanowi ono zagrożenie interesów pracodawcy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10.II.2021r. sygn. I PSKP 6/21 zawarł tezę, iż wymienione w art.52 §1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie powinno uwzględnić stopień winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytych pojęciach „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy:

- 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego)
- 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy
- 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną jak i rażące niedbalstwo

Rażący charakter niedbalstwa przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków.

W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę stopień winy powoda jest rażący.

W dniu 28.VI.2021r. powód stawił się do pracy i przed przybyciem dyrektora do szkoły powiedział osobie sprzątającej, że ma pilne sprawy do załatwienia w związku z czym poprosił, aby wpisała mu urlop na liście obecności. K. F. – sprzątaczką – uprzedziła powoda, że nie wpisze mu urlopu tylko powiadomi dyrektora szkoły, kiedy przyjdzie do pracy. K. F. powiadomiła dyrektora szkoły o wniosku powoda i dyrektor wpisała powodowi w dniu 28.VI.2021r. urlop wypoczynkowy. Dodać należy, że powód nie zgłaszał, że chce iść – czy idzie na urlop wypoczynkowy – tylko podał, że ma pilne sprawy do załatwienia. Należało więc przypuszczać, że tę pilną potrzebę powód może zrealizować w ciągu jednego dnia urlopu.

W Szkole Podstawowej w N. pracownicy mogli zgłaszać urlop „na buzię”, ale trzeba było ten urlop zgłosić dyrektorowi szkoły osobiście albo telefonicznie. Wszyscy pracownicy znali numer telefonu dyrektora szkoły i mogli się z nią kontaktować. Pracownicy wiedzieli, że urlop należy zgłosić.

Powód miał obowiązek zapoznania się z Regulaminem Pracy Szkoły Podstawowej w N., gdzie w § 13 pkt 5 zostało ustalone, że pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu zgody Dyrektora Szkoły na karcie urlopowej lub po uzgodnieniu telefonicznym w wyjątkowych wypadkach. Powód nie zgłosił dyrektorowi szkoły, że udaje się na urlop wypoczynkowy, nie wykonał telefonu celem ustalenia urlopu, a jak zeznała Dyrektorka Szkoły, co najmniej dwukrotnie spotkała powoda i miała nadzieję, że powód wyjaśni zaistniałą sytuację.

Zdaniem Sądu – dyrektor szkoły w żaden sposób nie mogła przyjąć, że powód udał się na urlop wypoczynkowy, a jedynie mogła przyjąć, że powód zgłosił jednodniowy urlop celem załatwienia pilnej sprawy.

Nie przyjście powoda do pracy przez kolejne dni – po 29.VI.2021r. należało traktować jako porzucenie pracy. W interesie powoda było zgłoszenie urlopu dyrektorowi szkoły – a w tym w sposób telefoniczny – natomiast dyrektor szkoły nie była zobowiązana do wykonania telefonu do powoda celem ustalenia dlaczego nie przyszedł do pracy.

Zdaniem Sądu narażony został interes pracodawcy, gdyż pracownik bez usprawiedliwienia nie przyszedł do pracy od 29.VI.2021r. do dnia 15.VII.2021r. czyli do dnia kiedy dyrektor złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

Powód wykazał się lekceważącym stosunkiem do podstawowych obowiązków pracowniczych, a w szczególności do przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, nie zastosował się do regulaminu pracy, ustalonego w zakładzie pracy porządku.

Dlatego też mając na uwadze powyższe powództwo zostało oddalone.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepisy art. 98 kpc w zw. z art. 360 kp oraz §9 ust 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.X.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych /Dz.U. z 2018r. poz. 265/.

Sędzia Sądu Rejonowego

Krystyna Twardak-Terlecka