

*Sygn. akt IV P 101/15*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 28 września 2015r.**

**Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Beata Bury</i>
Ławnicy:	<i>Grażyna Domin</i> <i>Halina Szostkiewicz-Daraż</i>
Protokolant:	<i>Magdalena Zajęc</i>

po rozpoznaniu w dniu **28 września 2015r. w Rzeszowie**

sprawy z powództwa **K. A.**

przeciwko **Szkoła Podstawowa nr (...) w R.**

**o przywrócenie do pracy**

I. **przywraca powoda K. A. do pracy u pozwanego Szkoły Podstawowej nr (...) w R. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,**

II. **zasądza od pozwanego Szkoły Podstawowej nr (...) w R. na rzecz powoda K. A. kwotę 3 537,60 zł (trzy tysiące pięćset trzydzieści siedem złotych 60/100) brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy,**

III. **zasądza od pozwanego Szkoły Podstawowej nr (...) w R. na rzecz powoda K. A. kwotę 510,00 zł (pięćset dziesięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,**

IV. **kosztami opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, obciąża pozwanego i z tego tytułu nakazuje ściągnąć od pozwanego Szkoły Podstawowej nr (...) w R. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rzeszowie kwotę 2 299,00 zł (dwa tysiące dwieście dziewięćdziesiąt dziewięć złotych 99/100).**

**Halina Szostkiewicz-Daraż SSR Beata Bury Grażyna Domin**

*Sygn. akt IV P 101/15*

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 28 września 2015 r.**

Pozwem z dnia 26 lutego 2015 r., skierowanym przeciwko stronie pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) w R., powód K. A. wniósł o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W piśmie procesowym z dnia 17 czerwca 2015 r. powód doprecyzował, że dochodzi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 3 537,60 zł, tj. w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika administracyjno-gospodarczego za wynagrodzeniem 3 200,00 zł brutto miesięcznie. Podał, że w dniu 13 lutego 2015 r. otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zarzucił, iż dokonane rozwiązanie umowy o pracę jest nieuzasadnione.

Odnosząc się do kwestii wprowadzenia w błąd A. J., argumentował, że po tym jak pracownica ta zgłosiła wolę odebrania dnia wolnego za pracę w sobotę w dniu 17 stycznia 2015 r., co miało miejsce pod koniec stycznia 2015 r., zgłosił ten fakt kadrowej, która weryfikowała, czy w danym przypadku jest możliwy odbiór tego dnia. Proponowanym przez A. J. i zgłoszonym przez powoda był dzień 3 lutego 2015 r. W pozwanej jednostce funkcjonował wzór wniosku o udzielenie dnia wolnego, a stosowne zarządzenie pracodawcy z września 2014 r. o konieczności zachowania formy pisemnej znajdowało się w pokoju kadrowej. Powód nie miał w zakresie obowiązków dodatkowego informowania pracownika o procedurach w nich wskazanych. Pomimo tego, kiedy w dniu 2 lutego 2015 r. dowiedział się w trakcie urlopu o zaistniałej sytuacji, wyraził wolę wyjazdu do A. J., aby sporządziła pisemny wniosek. W efekcie nie doszło do tego z powodu braku adresu. Kolejnego dnia powód rozmawiał z kadrową jak zakończyła się sprawa tego wniosku urlopowego i dowiedział się, że dzień 3 lutego 2015 r. będzie dla A. J. dniem urlopu na żądanie. Pracodawca wiedział przed terminem nieobecności tej pracownicy o braku wniosku w formie pisemnej i nie zareagował na to, podobnie – kadrowa nie naniosiła informacji o dniu wolnym pracownicy na grafik. W konsekwencji, nie może być mowy o wprowadzeniu A. J. w błąd.

Odnosząc się do wniosku urlopowego E. W. (1), co miało miejsce pod koniec stycznia 2015 r., powód wskazywał, że pracownica ta odebrała urlop w dniu 13 lutego 2015 r. Powód, analizując jej wniosek urlopowy, przez pomyłkę poprawił datę tego urlopu na dzień 23 lutego 2015 r., czyli dzień, w którym ten pracownik odebrał dzień wolny za pracę w dniu 17 stycznia 2015 r. Po zauważeniu tej pomyłki powód wyjaśnił tę kwestię z E. W. (1) i przekazał do działu kadr informację o dniu wolnym na dzień 13 lutego 2015 r.

Jeżeli chodzi o rzekome zaniechania powoda w przedmiocie procedur dotyczących zamówień publicznych, to wiedza pozwanej na ten temat powstała w dniu 4 listopada 2014 r. W konsekwencji, rozwiązując umowę z tej przyczyny, pozwany naruszył 1-miesięczny termin wskazany w art. 52 § 2 KP. Za powyższe zachowanie zresztą została wobec niego zastosowana kara porządkowa, od której powód złożył sprzeciw uwzględniony przez pracodawcę.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Szkoła Podstawowa nr (...) w R. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, że powód jest pracownikiem niezdiscyplinowanym i dopuszcza się naruszenia obowiązków pracowniczych: w zakresie środków czystości, które miały zostać przekazane A. J., w zakresie przetargu dotyczącego wyboru wykonawcy przeglądu gazowego w Szkole z dnia 21 listopada 2014 r., w zakresie przetargu dotyczącego zamówień publicznych związanych z naprawą elewacji Szkoły z dnia 4 listopada 2014 r. (za co otrzymał karę upomnienia, która na skutek sprzeciwu została uchylona).

Dalej strona pozwana podawała, że wnioski o udzielenie dnia wolnego powinny być składane w formie pisemnej. W dniu 28 stycznia 2015 r. A. J. zwróciła się do powoda – swojego przełożonego – z wnioskiem o urlop wypoczynkowy na dzień 5 lutego 2015 r. oraz o odebranie dnia wolnego za pracę w dniu 17 stycznia 2015 r. – w dniu 3 lutego 2015 r.

Powód zanotował obie te daty. Na pytanie pracownicy, czy o odebranie dnia wolnego powinna zwrócić się na piśmie powód udzielił odpowiedzi przeczącej. W dniu 3 lutego 2015 r. A. J. nie stawiała się do pracy i kadrowa – K. M. wykonała do niej telefon. A. J. wskazała, że korzysta z dnia wolnego zgodnie z ustaleniem z K. A.. W konsekwencji, dzień ten został zakwalifikowany jako dzień urlopu na żądanie pracownika. A. J. złożyła w tej sprawie skargę pisemną do Dyrektora Szkoły. Pozwana zaprzeczyła, aby w pozwanej jednostce istniało zarządzenie z września 2014 r. dotyczące sporządzania wniosków o odebranie dnia wolnego od pracy. Nie obowiązuje również wzór wniosku. Z uwagi na dobro pracownika przyjęte jest, aby wystąpił on w formie pisemnej, o czym powód wiedział. Powód nie zaznaczył również dnia wolnego A. J. w grafiku pracy. Sporządzony przez niego grafik jest jedynym prowadzonym w szkole i nie ma drugiego prowadzonego przez kadrową. Telefon powoda z kadrową miał miejsce w dniu 2 lutego 2015 r. i dotyczył jego wniosku urlopowego. W dniu 3 lutego 2015 r. K. M. rozmawiała z powodem i to on zaproponował, aby w zaistniałej sytuacji potraktować nieobecność A. J. jako urlop na żądanie.

Dalej pozwana opisywała, że starszy szatniarz – E. W. (1) złożyła do Dyrekcji skargę na powoda, który poprawił datę na jej wniosku urlopowym. Wniosek ten pochodził z dnia 26 stycznia 2015 r. i data 13 lutego 2015 r. została poprawiona na datę 23 lutego 2015 r. Zmiany dokonał K. A. już po zatwierdzeniu urlopow przez Dyrektora Szkoły i bez konsultacji z pracownicą. W grafiku urlopowym widniała data wskazana przez E. W. (1). Strona pozwana zaprzeczyła, aby E. W. (1) odebrała dzień wolny za pracę w dniu 17 stycznia 2015 r. w dniu 23 lutego 2015 r. Odbiór nastąpił w dniu 23 stycznia 2015 r. Końcowo pozwana podawała, że po zaistniałej sytuacji doszło do nieprzyjemnej rozmowy E. W. (1) i powoda w łazience szkolnej.

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

Powód K. A. został zatrudniony w pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) w R. w 2005 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (od 2006 r.) na stanowisku kierownika administracyjno-gospodarczego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 3 537,60 zł brutto.

(dowód: akta osobowe powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu - k. 50)

Zgodnie z zakresem czynności powoda, do jego obowiązków należało m.in. przygotowywanie dokumentacji w przedmiocie procedury zamówień publicznych i udział w niej oraz organizowanie i nadzorowanie pracy pracowników obsługi oraz opracowywanie planów urlopow pracowników administracji i obsługi, zgodnie z dokumentem z dnia 15 grudnia 2014 r.

U pozwanego nie opracowano schematu organizacyjnego.

Kierownikowi administracyjno-gospodarczemu podlegało m.in. stanowisko pracy „pomoc nauczyciela”. Jest ono zaszeregowane do grupy stanowisk pomocniczych i obsługi. Na wnioskach urlopowych A. J. z dnia 13 i 28 stycznia 2015 r., jak również w karcie szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP, widnieje podpis powoda jako przełożonego.

Zgodnie z Regulaminem organizacyjnym Szkoły Podstawowej nr (...) w R. kierownik administracyjno-gospodarczy przeprowadza kontrolę m.in. w zakresie dyscypliny pracy pracowników obsługi.

A. J. – pomoc nauczyciela w dniu 28 stycznia 2015 r. zgłosiła wolę odebrania dnia wolnego za pracę w sobotę w dniu 17 stycznia 2015 r. – konkretnie wystąpiła z wnioskiem o urlop wypoczynkowy na dzień 5 lutego 2015 r. oraz o odebranie dnia wolnego za pracę w dniu 17 stycznia 2015 r. – w dniu 3 lutego 2015 r. Powód zanotował obie te daty. Na pytanie pracownicy, czy o odebranie dnia wolnego powinna zwrócić się na piśmie, powód udzielił odpowiedzi przeczącej. W związku z tym, A. J. nie złożyła powyższego wniosku na piśmie. Powód zgłosił daty kadrowej – referentowi ds. kadr – K. M., która weryfikowała, czy jest możliwy odbiór tego dnia przez pracownicę (czy A. J. jest na liście pracujących w tym dniu). Powód nie odnotował dnia 3 lutego 2015 r. w grafiku. Grafik za okres 2-13 lutego 2015 r. (ferii szkolnych)

nie zawiera adnotacji o dniu wolnym od pracy A. J. w dniu 3 lutego 2015 r. Stosowna adnotacja znajduje się natomiast przy nazwiskach innych pracowników i jest oznaczona jako „17”.

W pozwanej jednostce nie funkcjonował wzór wniosku o udzielenie dnia wolnego, jak również zarządzenie pracodawcy o konieczności zachowania formy pisemnej. Od września 2014 r. w szkole obowiązywała zasada, że złożenie wniosku powinno mieć formę pisemną, o czym Dyrektor poinformował pracowników w formie ustnej. Wnioski były składane do Dyrektora szkoły i on udzielał pisemnej zgody na skorzystanie przez pracownika z dnia wolnego.

W dniu 28 stycznia 2015 r. powód po raz pierwszy złożył pisemny wniosek o udzielenie dnia wolnego od pracy w dniu 2 lutego 2015 r. za pracę w dniu 17 stycznia 2015 r. Taki wniosek E. W. (1) złożyła w dniu 19 stycznia 2015 r. i co najmniej od tego dnia okoliczność ta była znana powodowi. Wnioski innych pracowników, podległych powodowi, pochodzą z okresu od listopada 2014 r. Przed wrześniem 2014 r. dzień wolny od pracy był ustalany ogólnie przez Dyрекcję.

W dniu 2 lutego 2015 r. K. M. zadzwoniła do powoda, wskazując mu, że błędnie wypisał swój wniosek urlopowy, albowiem urlop rozpoczyna w dniu 3 lutego 2015 r., a nie w dniu 2 lutego 2015 r. Dzień 2 lutego 2015 r. jest dla niego dniem udzielonym w zamian za pracę w dniu 17 stycznia 2015 r. Powód miał przyjechać do Szkoły i dokonać korekty następnego dnia.

W dniu 3 lutego 2015 r., w związku z niestawiennictwem A. J. w pracy, zadzwoniła do niej kadrowa – K. M.. A. J. wskazała, że korzysta z dnia wolnego za pracę w dniu 17 stycznia 2015 r., o czym informowała powoda. Powód miał jej również powiedzieć, że nie jest wymagane złożenie pisemnego wniosku.

Powód, w tym samym dniu, dowiedział się od kadrowej o zaistniałej sytuacji i wyraził wolę wyjazdu do A. J., aby sporządziła pisemny wniosek. W efekcie nie doszło do tego, albowiem pracownica mieszka poza R.. Sprawa wniosku zakończyła się w ten sposób, że dzień 3 lutego 2015 r. był dla A. J. dniem urlopu na żądanie, zgodnie z dyspozycją powoda. Pracodawca wiedział przed terminem nieobecności tej pracownicy o braku wniosku w formie pisemnej i nie zareagował na to.

W dniu 26 stycznia 2015 r. E. W. (1) złożyła wniosek urlopowy. W dniu 3 lutego 2015 r. K. M. podczas nanoszenia dni wolnych pracowników na liście obecności zauważyła, że data 13 lutego 2015 r. wpisana przez pracownicę jako dzień urlopu wypoczynkowego została poprawiona przez powoda na datę 23 lutego 2015 r. Zmiany dokonał K. A. już po zatwierdzeniu urlopów przez Dyrektora Szkoły. Zgodnie z grafikiem przygotowanym przez powoda E. W. (1) miała w dniu 13 lutego 2015 r. przebywać na urlopie. W rozmowie z kadrową E. W. (1) zaprzeczyła, aby zmieniała datę urlopu i wskazywała, że według jej wniosku i przekonania dzień 13 lutego 2015 r. miał być dla niej dniem urlopu wypoczynkowego, a zatem nie stawiałaby się w pracy. Za pracę w dniu 17 stycznia 2015 r. E. W. (1) otrzymała dzień wolny w dniu 23 stycznia 2015 r. i zwracała się w tej sprawie w formie pisemnej. W związku z zaistniałą sytuacją E. W. (1) złożyła skargę do Dyrekcji na zachowanie powoda. Dodatkowo doszło do nieprzyjemnej rozmowy E. W. (1) i powoda w łazience szkolnej.

W pozwanej szkole pracownik najpierw składał wniosek o urlop Dyrektorowi szkoły, a po uzyskaniu jego akceptacji były one przedkładane bezpośrednio przełożonemu.

Zgodnie z Regulaminem pracy obowiązującym u pozwanego dodatkowych dni wolnych od pracy nie wlicza się do urlopu. Oznaczeń nieobecności i czasu ich trwania dokonuje w liście obecności bezpośredni przełożony lub osoba prowadząca sprawy kadrowe (§ 2 ust. 1 i 9 Rozdziału VIII).

Procedura dotycząca zamówień publicznych na elewację budynku szkoły została zakończona w dniu 4 listopada 2014 r. Za uchybienia, których miał wówczas dopuścić się powód, została wobec niego zastosowana kara porządkowa, od której K. A. złożył sprzeciw uwzględniony przez pracodawcę.

W dniu 6 lutego 2015 r. powód przyznał się do zmiany daty na wniosku urlopowym E. W. (1) i wprowadzenia w błąd pracownicy obsługi, jednakże nie potrafił racjonalnie wytłumaczyć motywów swojego postępowania. Pracodawca

zastosował wobec niego karę porządkową. Powód odwołał się od niej do tut. Sądu, a sprawa zawisła pod sygn. akt IV P 102/15.

Oświadczeniem z dnia 13 lutego 2015 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując, że przyczyną są: przewinienia związane z fałszowaniem dokumentacji, wprowadzaniem w błąd pracowników obsługi oraz niedopilnowaniem obowiązków pracowniczych, których wynikiem są nałożone na powoda: kara porządkowa w postaci nagany z dnia 6 lutego 2015 r. w związku z narażaniem podległych mu pracowników na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz kara porządkowa w postaci upomnienia z dnia 4 listopada 2014 r. w związku z nieprzestrzeganiem procedur dotyczących zamówień publicznych związanych z naprawą elewacji szkoły.

(dowód: akta osobowe powoda, Regulamin organizacyjny Szkoły Podstawowej nr (...) w R. – k. 116-119, Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr (...) w R. k. 120-123, Regulamin pracy (wyciąg) – k. 44, wniosek E. W. (1) – k. 45, wniosek – k. 46-47, oświadczenia – k. 32, 42-43, 49, dokumentacja przetargowa – k. 33-37, pismo A. J. – k. 39, grafik – k. 41, pismo E. W. (1) – k. 48, wnioski z decyzjami – k. 90-101, wniosek – k. 115, zakres czynności A. – k. 124-125, dokumentacja z akt osobowych A. J. – k. 126-129, zeznania świadków: A. J. – k. 107, E. W. (1) – k. 108-109, K. M. – k. 105-106, częściowo zeznania powoda K. A. - k. 77-78, 131-132, zeznania strony pozwanej E. B. - k. 78, 132-133)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie w/w dowodów, w tym dowodów z dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania. Ich treść i autentyczność nie budzi wątpliwości, stanowiąc odzwierciedlenie stanu rzeczywistego.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków: K. M., A. J. i E. W. (1) oraz zeznania pozwanej E. B. jako konkretne i logiczne, odpowiadające wskazaniom doświadczenia życiowego oraz korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym. Sposób prezentacji faktów przez nich dokonywany jest wewnętrznie spójny i odpowiada wskazaniom doświadczenia życiowego.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda, że nie miał wiedzy na temat formy pisemnej wniosku o udzielenie dnia wolnego, albowiem już od listopada 2014 r. pracownicy mu podlegli składali wnioski z zachowaniem tej formy, sam powód złożył takowy w dniu 28 stycznia 2015 r. i nie poinformował o tym A. J.. Także do jego, a nie kadrowej, obowiązków, należało dokonywanie zmian i nanoszenie ich w grafikach. W przypadku A. J. taka czynność nie została podjęta i zgodnie z grafikiem dzień 3 lutego 2015 r. był dla pracownicy dniem pracy. Odnośnie E. W. (1), postępowanie dowodowe wykazało, że powód nie mógł uznawać, że w dniu 13 lutego 2015 r. odbiera ona dzień wolny za pracę w dniu 17 stycznia 2015 r., albowiem pracownica – zgodnie z wnioskiem z dnia 19 stycznia 2015 r. – odbierała dzień wolny za pracę w dniu 17 stycznia 2015 r. w dniu 23 stycznia 2015 r. Trudno uznać za racjonalne tłumaczenie powoda, że dokonał poprawki wniosku urlopowego „przez pomyłkę”, w dodatku bez konsultacji z pracownicą, a okoliczność tę spostrzegła K. M. w dniu 3 lutego 2015 r. I w tym przypadku brak było stosownej adnotacji w grafiku.

Za bez znaczenia dla rozstrzygnięcia Sąd uznał twierdzenia strony pozwanej oraz dowody dotyczące innych uchybień w pracy powoda, w tym dotyczące przydziału środków czystości, jak również procedury przetargowej w zakresie przeglądu gazowego - jako nieobjęte przyczynami rozwiązania stosunku pracy. Strona pozwana nie przedstawiła natomiast żadnej dokumentacji dotyczącej przetargu na elewację budynku, do której odnosiła się w oświadczeniu woli z dnia 13 lutego 2015 r.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 KP pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z kolei, art. 30 § 3 i 4 KP przewiduje, iż oświadczenie każdej ze stron o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, a oświadczenie pracodawcy powinno zawierać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Przyczyna ta powinna być wskazana w sposób konkretny i spełniać wymóg prawdziwości. Powinna także uzasadniać rozwiązanie

stosunku pracy w taki sposób, przy czym ocena zasadności (istnienia rzeczywistej przyczyny) rozwiązania dotyczy zawsze stanu rzeczy, jaki istnieje w chwili składania stosownego oświadczenia woli przez stronę, a nie tego, czy z uwagi na stan rzeczy w chwili wyrokowania jest ono uzasadnione, czy też bezzasadne. Naruszeniem obowiązku wskazania przyczyny jest więc brak takiego wskazania, ujęcie przyczyny w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" czy pozornej.

Powyższe rozważania są również istotne i aktualne, jeżeli chodzi o wskazanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Tym bardziej, że taki sposób rozwiązania umowy o pracę jest najbardziej drastycznym sposobem zakończenia stosunku pracy, o daleko idących konsekwencjach. Dlatego też szczególnego znaczenia nabiera obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, który w tym przypadku obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 pkt 1 KP i art. 6 KC w zw. z art. 300 KP - wyrok SN z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97).

Odnosząc się do przesłanki, o której mowa w art. 52 § 1 pkt 1 KP, zauważyć należy, iż ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia powinien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie, intencje pracownika oraz pobudki jego działania jako elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również, gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. Musi to być więc naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzając zagrożenie dla interesów pracodawcy. W wyroku z dnia 9 grudnia 1976 r. (I PRN 111/76) SN stwierdził, iż w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy m.in. jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia.

W przedmiotowej sprawie przyczyna rozwiązania stosunku pracy, wskazana przez pracodawcę w sposób szczegółowy i konkretny, sprowadzała się w istocie do zarzutów związanych z korzystaniem przez podległych powodowi K. A. pracowników z dni wolnych od pracy. Już w tym miejscu wskazać należy, że trzecia z przyczyn wskazanych powodowi, a dotycząca rzekomych uchybień przy przetargu na wykonanie elewacji szkoły, w ogóle nie podlega merytorycznemu badaniu, albowiem pozwana naruszyła 1-miesięczny termin do rozwiązania stosunku pracy z tej przyczyny (art. 52 § 2 KP). Pracodawca wiedział bowiem o wynikach przetargu już w postępowaniu w listopadzie 2014 r., zastosował zresztą wobec powoda z tego tytułu karę porządkową (następnie uchyloną), a zatem podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z tej przyczyny w lutym 2015 r. należy uznać za spóźnione.

W zakresie przyczyny dotyczącej zdarzenia w sprawie A. J., wskazać należy, że w pozwanej szkole, od września 2014 r., obowiązywało ustne zarządzenie dyrektora szkoły, że pracownicy składają wnioski o udzielenie dnia wolnego na piśmie i na piśmie otrzymują też pisemną akceptację tego wniosku. Dopiero po pisemnym uzyskaniu zgody pracodawcy mogli korzystać z ustalonego dnia wolnego. Sam powód złożył taki wniosek w dniu 28 stycznia 2015 r., czyli w tym samym dniu, w którym poinformował A. J. o braku konieczności złożenia na piśmie wniosku o udzielenie dnia wolnego w zamian za pracę w sobotę. Zauważyć należy, że większość pracowników miała świadomość obowiązywania tej reguły, ale A. J. takiej wiedzy nie posiadała, skoro pytała o to powoda w dniu ubiegania się o dzień wolny. Powyższe może prowadzić do wniosku, że zasada ta nie została jednak przekazana pracownikom w sposób pełny i zrozumiały, np. w formie pisemnego zarządzenia. Dodatkowo A. J. pytała powoda o dzień wolny w obecności kadrowej, która ani wówczas, ani potem nie wyprowadziła jej z błędu, nie zareagowała na to w żaden sposób. Wiedzę o formie pisemnej wniosku pracownica powinna zatem posiadać już wcześniej (jak i inni pracownicy), a ponadto kadrowa mogła być osobą, która powinna zareagować na brak wniosku pracownicy. Nie zaprzeczając uchybieniu popełnionemu przez powoda, także w zakresie prawidłowości sporządzenia grafiku, zwrócić należy uwagę

na jego zachowanie po zaistnieniu całej sytuacji. K. A., po tym, jak dotarły do niego sygnały na temat wniosku A. J., pomimo korzystania z urlopu wypoczynkowego, podjął niezwłoczne starania o wyjaśnienie zaistniałej sytuacji, rozmawiał telefonicznie z pozwanym, chciał udać się do domu A. J., dopytywał o sposób zakończenia sprawy i sugerował sposób jej rozwiązania, czyli zachował się tak, jak racjonalny i dbający o interesy pracownik, odpowiednio w tamtych realiach. Nawet, jeżeli przyjąć, że powyższa sytuacja wywołała negatywne skutki dla pracownicy (urlop na żądanie), to zachowanie powoda nie daje się zakwalifikować jako naruszenie obowiązków pracowniczych w sposób ciężki, choć było niedbałe i niedostatecznie staranne.

Odnosnie sytuacji z E. W. (2), wskazać należy, że zachowanie powoda również było nieprawidłowe. Poprawa daty na wniosku pracownika bez konsultacji z nim było uchybieniem. Sam powód zresztą nie podniósł żadnych argumentów usprawiedliwiających takie zachowanie. Trudno to także uznać za pomyłkę, którą np. mogłoby być wpisanie błędnej daty urlopu pracownika w grafiku w porównaniu z jego wnioskiem. Z ustaleń sądu wynika, że powód zmienił datę urlopu pracownika w sposób nieuprawniony, bez konsultacji z nim. Wyjaśnienie tej sytuacji jeszcze w dniu 3 lutego 2015 r. zapobiegło jednak dalszym negatywnym następstwom, także dla E. W. (1).

Podkreślenia wymaga, że z racji zajmowania stanowiska kierowniczego od powoda można wymagać wyższego stopnia staranności przy realizacji obowiązków służbowych, w relacji do innych pracowników. Jako kierownik powód był zobowiązany do opracowania planów urlopów pracowników i wykonywania odpowiedniego nadzoru nad pracownikami obsługi, do których należała zarówno A. J., jak również E. W. (1). Jego obowiązkiem było posiadanie odpowiedniej wiedzy w zakresie zasad korzystania z urlopów wypoczynkowych i innych dni wolnych. Jego obowiązkiem było także przekazanie tej wiedzy podległym pracownikom. Powód musiał też posiadać informacje o pracownikach obecnych w pracy, skoro był odpowiedzialny za sporządzanie grafików i wpisywanie ewentualnych dni urlopów czy też dni oddawanych za pracę w dniu wolnym.

W istocie zachowanie powoda doprowadziło do nieprzestrzegania przez niego ustalonej w pozwanej Szkole organizacji i porządku w procesie pracy. Takie zachowanie jest szczególnie naganne. W rezultacie okazało się bowiem, że A. J. w dniu 3 lutego 2015 r., pomimo braku odpowiedniego zgłoszenia i usprawiedliwienia swojej nieobecności, nie zgłosiła się do pracy, natomiast w przypadku E. W. (1) taka sytuacja zaistniałaby w dniu 13 lutego 2015 r. Takie nieusprawiedliwione nieobecności w pracy tych pracownic, mogłyby być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Podkreślenia wymaga, że sięgnięcie po rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia może nastąpić w przypadku zaistnienia sytuacji kwalifikowanych, nacechowanych szczególnie nagannym zachowaniem pracownika, zagrażającym istotnym interesom pracodawcy. Wymaga zatem stosownej refleksji, analizy i wyważenia, zwłaszcza, że w przypadku niezadowolającej oceny współpracy z pracownikiem, w tym powtarzających się nieprawidłowości i uchybień w realizacji obowiązków pracowniczych, pracodawca może dokonać wypowiedzenia stosunku pracy, który jest zwykłym sposobem jego rozwiązania i nie wymaga zaistnienia przyczyn o szczególnej wadze czy też doniosłości. Zdaniem Sądu, zachowanie powoda mogło uzasadniać zastosowanie tego właśnie sposobu rozwiązania umowy o pracę.

Mając na względzie powyższe, Sąd uznał, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem w trybie art. 52 KP, naruszało przepisy prawa i orzekł jak w punkcie I wyroku, zgodnie z żądaniem pozwu.

Zgodnie z art. 57 KP 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. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Sąd – mając możliwość orzeczenia wynagrodzenia warunkowego w przedziale 1-3 miesięcy, ustalił jego wysokość na poziomie minimalnym, tj. na poziomie 1-miesięcznego wynagrodzenia pracownika, zgodnie z żądaniem pozwu. Uwzględnił przy tym staż pracy powoda u pozwanego (od 2005 r.) oraz czas trwania postępowania sądowego (pkt II-III wyroku).

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto o treść art. 98 KPC w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461), mając na uwadze kumulację roszczeń o przywrócenie do pracy oraz o zapłatę.

O opłacie sądowej orzeczono na podstawie art. 113 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 - t. jedn.).