

Sygn. akt IV P 50/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 sierpnia 2023 r.

Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodnicząca: SSR Marta Małgorzata Sulkowska

po rozpoznaniu w dniu 31 sierpnia 2023 r. w Łomży

na posiedzeniu niejawnym (art. 224 § 3 kpc)

sprawy z powództwa **M. F.**

przeciwko **W. (...) w Ł.**

o przywrócenie do pracy

przywraca powoda M. F. do pracy w pozwanym W. (...) w Ł. na poprzednich warunkach pracy i płacy określonych w umowie o pracę z dnia 15 listopada 2006 r.;

zasądza od pozwanego W. (...) w Ł. na rzecz powoda M. F. kwotę 4.500 zł (cztery tysiące pięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty, w tym 180 zł /sto osiemdziesiąt/ złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

nakazuje ściągnąć od pozwanego W. (...) w Ł. na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 492,08 zł /czteryście dziewięćdziesiąt dwa złote i osiem groszy/ tytułem zwrotu wydatków poniesionych tymczasowo z sum budżetowych.

Sygn. akt IV P 50/22

UZASADNIENIE

Powód **M. F.** wniósł pozew przeciwko W. (...) w Ł. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania procesowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powód stanowczo zaprzeczył, jakoby dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W jego przekonaniu faktyczną przyczyną zwolnienia go z pracy była niechęć dyrektora M. O. (1) do niego. Powód wyjaśnił, że w dniu 14.01.2022 r. złożył wniosek o przyznanie urlopu wypoczynkowego na okres 04.07.-15.07.2022 r. W dniu 24.06.2022 r. powód wrócił ze zwolnienia lekarskiego i udał się do kadrowej, gdzie wypisał wniosek o świadczenie urlopowe na ten właśnie okres. Kadrowa utwierdziła go w przekonaniu, że może ten wniosek zostawić u niej, bez konieczności składania go przez sekretariat. Kadrowa nie poinformowała go, że tego dnia wysłano do niego jakiegokolwiek pismo. 28 czerwca 2022 r. powód otrzymał wynagrodzenie za pracę, ale bez świadczenia urlopowego. Zadzwoił w tej sprawie do kadrowej, a ta uspokoiła go, wskazując, że od lipca 2022 r. będą inne zasady podatkowe, a zatem świadczenie w lipcu będzie wyższe.

Z uwagi na brak odpowiedzi na złożony przez niego w styczniu wniosek urlopowy powód napisał w dniu 29.06.2022 r. pismo do dyrektora w tej sprawie. W dniu 01.07.2022 r. powód udał się do lekarza. Podczas wizyty lekarskiej o godz. 9.13. otrzymał e-mail od księgowej, z którego wynikało, że odpowiedź na jego podanie z 29 czerwca 2023 r. znajduje się w piśmie nadanym do niego w dniu 24 czerwca 2023 r. Powód próbował uzyskać treść tego pisma e-mailem, a następnie udał się do kadrowej z prośbą o pokazanie mu tego pisma. Kadrowa nie chciała sama podjąć takiej decyzji, udała się z powodem do dyrektora. Ten stanowczo odmówił powodowi udostępnienia pisma, twierdząc, że zostało

do niego nadane pocztą. Powód zdenerwował się tym do tego stopnia, że nie był w stanie do godz. 13.30 świadczyć pracy (zdrętwiały mu ręce i nie mógł chodzić). Potem zgłosił swoją gotowość do pracy. Wskazał, że po sprawdzeniu w dniu 02.07.2022 r. w harmonogramie czasu pracy egzaminatorów, iż ma wpisany urlop udał się na zaplanowany wypoczynek za granicę do Grecji. Podał, że w dniu 06.07.2023 r. po godz. 16 otrzymał na swoją prywatną pocztę e-mail od pracodawcy, że urlop nie został mu udzielony. Z tego względu w dniu 11.07.2022 r. stawił się w pracy. Zaznaczył, że nie wyraził pisemnej zgody na przesyłanie korespondencji pracowniczej na prywatny adres e-mail.

Powód dodatkowo podkreślił, że pracodawca utrudniał mu pełnienie funkcji związkowej: pozwany nie udzielił mu pisemnego zezwolenia na udzielenie czasu wolnego na pilny wyjazd na zebranie zarządu związku zawodowego, a jedynie tego samego dnia w sposób słowny odmówił wyjazdu, a pod koniec pracy zgodził się na powyższe. Zdaniem powoda powyższe działania prowadziły do jego upokorzenia i nie były zgodne z obowiązkami pracodawcy wobec pracownika.

Powód podniósł, że ze sformułowanych w lakoniczny sposób w dokumencie rozwiązującym stosunek pracy zarzutów nie wynika, jakie obowiązki powód naruszył tj. czy pozwanemu chodziło o jego wejście do gabinetu, czy żądanie udostępnienia pisma skierowanego przez pracodawcę do powoda. Powód stanowczo zaprzeczył zarzutowi, jakoby odmówił w dniu 01.07.2022 r. świadczenia pracy. Podkreślił, że stres wywołany rozmową z dyrektorem spowodował niemożność należytego wykonywania obowiązków, pogorszenie się stanu zdrowia i skutkowało czasową odmową świadczenia pracy polegającej na egzaminowaniu kursantów prawa jazdy. W jego ocenie miał on w takim przypadku, biorąc pod uwagę bezpieczeństwo innych osób i swoje oraz to, że jest osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym, prawo do powstrzymania się od świadczenia pracy. Podkreślił, że pomimo podjętych prób nie uzyskał od pracodawcy odpowiedzi na złożony przez siebie wniosek urlopowy, więc sprawdził, że urlop został ujęty w w harmonogramie czasu pracy egzaminatorów, uznał zatem, że został mu przyznany. Wskazał, że pozwany nie wręczył mu żadnego pisemnego oświadczenia o odwołaniu go z urlopu, jak też nie doszło do zmiany ww. harmonogramu. Podkreślił, że po otrzymaniu informacji o odwołaniu urlopu, stawiał się do pracy.

W przekonaniu powoda rozwiązanie umowy o pracę wynika z osobistej niechęci dyrektora do jego osoby, jak i jego ojca (także wieloletniego pracownika tegoż zakładu pracy) w związku z ich wzorową współpracą z poprzednim dyrektorem C. K., który kierował (...) do 2019r. Powód podniósł, że dyrektor po powrocie na stanowisko starał się go zwolnić z powodu utraty zaufania, jednakże się na powyższe nie zdecydował i przez okres dwóch lat, stopniowo podejmował działania (szczegółowo wymienione w pozwie), aby powód sam zrezygnował z pracy. Powyższe, wcześniejsze działania dyrektora w ocenie powoda miały charakter mobbingowy i doprowadziły do pogorszenia się jego stanu psychicznego. Zaznaczył, że związek zawodowy którego był członkiem nie wyraził zgody na wypowiedzenie mu stosunku pracy (pozew k. 2-8).

Pozwany **W. (...) w Ł.** wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Wskazał na konieczność uwzględnienia art. 8 kp z powodu rozpowszechnienia przez powoda informacji dotyczących dyskryminacji, mobbingu, konfliktu wykreowanego przez dyrektora jako niepotwierdzonych, sprzecznych z dobrymi obyczajami, prowadzących do utraty zaufania lub wykreowania negatywnego wizerunku dyrektora i (...) jako jednostki organizacyjnej i pracodawcy. Pozwany potwierdził okoliczność, że powód jest członkiem związku zawodowego i podlega szczególnej ochronie z tego tytułu. Jednakże w ocenie pozwanego, brak zgody organizacji związkowej nie powinien być przeszkodą w oddaleniu powództwa, ponieważ stanowiska zajęte w sprawie przez związek zawodowy jak i powoda nie zostały oparte na prawdziwych okolicznościach faktycznych, nie znalazły oparcia w przesłankach natury obiektywnej, a tym samym są wynikiem arbitralnej oceny i subiektywnych uprzedzeń powoda. Pozwany zaprzeczył, jakoby przyczyną rozwiązania umowy był podany przez powoda konflikt wywołany przez dyrektora i jego osobista niechęć, czy też stosowany mobbing. Pracodawca podał, że powód nie uprzedził go o planowanej na dzień 01.07. wizycie lekarskiej, złożył w ostatniej chwili wniosek o udzielenie czasu wolnego, a wyrażenie zgody skutkowało koniecznością organizacji za niego zastępstwa na egzaminach na prawo jazdy (przeprowadzanych do godz. 13.15). Stwierdził, że powód przebywał do godz. 15 na terenie zakładu pracy, ale swojej gotowości do pracy nie zgłosił. Zarzucił powodowi lekceważenie obowiązków, ponieważ nie stawiał się po odbyciu wizyty lekarskiej (godz. 9.43) niezwłocznie w zakładzie,

a dopiero o godz. 11.30. Pozwany zakwestionował okoliczności faktyczne dotyczące dokumentu z dnia 24.06.2022 r. przedstawione przez powoda. Podał, że z uwagi na jego nieobecność w pracy dokument ten został wysłany za pośrednictwem poczty polskiej i taka informacja została przekazana powodowi. Pozwany uznał, że nie ma potrzeby wydawać powodowi tego dokumentu, mimo informacji, że został on przez niego nieodebrany. Zarzucił powodowi niestosowne zachowanie polegające na ostentacyjnym wkroczeniu do gabinetu dyrektora, groźbie wezwania policji, demonstracyjnym przesiadywaniu na korytarzu biura i wykonywaniu licznych rozmów telefonicznych. Zaznaczył, że powód nie złożył wniosku o uzyskanie kopii dokumentacji pracowniczej, kierował do dyrektora wypowiedzi manipulacyjne, prezentował postawę roszczeniową, zachowywał się zuchwale, nie licząc się z obowiązkami innych pracowników. Pozwany stwierdził, że powód naruszył swoje obowiązki pracownicze, ignorując kierowane do niego wyjaśnienia i polecenia dotyczące przystąpienia i wykonywania obowiązków służbowych. Oświadczył, że w dniu 01.07.2022 r. powód był zdolny do pracy, nie czuł się źle, co wynika z monitoringu, jak i odmowy wezwania karetki pogotowia. Działanie powoda spowodowało dezorganizację pracy i konieczność znalezienia zastępstwa na egzaminach. Zdaniem pozwanego powód nie mógł zasadnie przyjąć, że wnioskowany urlop jest aktualny, gdyż przebywał już na zaległym urlopie. Pozwany podkreślał, że jego zdaniem styczniowy wniosek urlopowy dotyczył wyłącznie urlopu zaległego. Tymczasem cały urlop zaległy został powodowi udzielony w okresie od marca do maja 2023 r. na mocy przepisów covidowych. Pozwany stał na stanowisku, że powód powinien wypisać nowy wniosek urlopowy z tym samym terminem, ale z określeniem, że wnosi o urlop bieżący. Podstawy prawnej takiego stanowiska pozwany nie przedstawił do dnia zamknięcia rozprawy. Twierdził, że za pośrednictwem egzaminatora nadzorującego i kadrowej przekazał powodowi prośbę w tym zakresie. Podniósł, że w jego ocenie powód z pełną świadomością zignorował przekazane mu informacje, naruszył obowiązujące w pozwanym zakładzie pracy zasady i praktykę postępowania w zakresie korzystania z urlopu, manifestując przynależność związkową jako dającą podstawę do pomijania obowiązujących przepisów. Wskazał, że powód odmawiając sporządzenia nowego wniosku urlopowego naruszył zasadę równości wszystkich pracowników i zasady współzycia społecznego. Stwierdził, że powód przed udaniem się na urlop powinien upewnić się, czy pracodawca wyraził na to zgodę, gdyż w pozwanym zakładzie pracy obowiązującą praktyką jest składanie wniosku urlopowego, jego akceptacja jako warunek umożliwiający pracownikowi faktyczne skorzystanie z urlopu. Pozwany zaprzeczył, że odwołał powoda z urlopu, suponując, że jego stawienie się w pracy było jego osobistą decyzją. Zarzucił powodowi, że nie mógł upewnić się do kwestii udzielenia urlopu poprzez analizę treści harmonogramu, gdyż jest to dokument nieformalny. Ponadto pozwany podkreślił, że powód zapoznał się z tym harmonogramem w sposób niezgodny z prawem, gdyż wszedł w dniu 2 lipca 2023 r. (w sobotę, dniu dla niego wolnym od pracy) bez zgody pracodawcy na teren zakładu pracy tj. do pokoju egzaminatora i bez wiedzy i zgody egzaminatora oraz pracodawcy wykonał fotografię tegoż harmonogramu. Zdaniem pozwanego przedłożenie tego dokumentu w sądzie stanowiło jego publiczne rozpowszechnienie i naruszało zasadę ochrony danych osobowych współpracowników. Pozwany nie wskazał podstawy prawnej powyższej teorii. Pozwany podkreślił, że z tego powodu od tego momentu drzwi do pokoju egzaminatora nadzorującego są zamykane. Zaznaczył, że dokument ten stanowi podręczny i pomocniczy zapisek egzaminatora nadzorującego. Pozwany zarzucił powodowi, że wykorzystuje ochronę związkową do załatwiania swoich indywidualnych spraw wykazując postawę roszczeniową, dając prymat swoich subiektywnych odczuć, manipulując faktami i publicznie podważając wiarygodność dyrektora. Zaprzeczył jakoby utrudniał powodowi pracę i przeszkadzał w wykonywaniu czynności pracowniczych, czy też działalności związkowej. Pozwany podkreślił, że powód z niezrozumiałych względów złożył wniosek urlopowy w styczniu, podczas gdy zwyczajem jest u pozwanego składanie takich wniosków 2 tygodnie przed urlopem (odpowiedź na pozew k. 42-51).

Sąd ustalił, co następuje:

Powód M. F. został zatrudniony 21.11.2006 r. przez ówczesnego dyrektora pozwanego W. (...) w Ł. M. O. (2) na stanowisku egzaminatora osób ubiegających się o uprawnienia kierowania pojazdami (dowód: umowa o pracę z dnia 14.11.2006r., zaświadczenie o wpisie do ewidencji egzaminatorów – akta osobowe powoda). Powód posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (symbol (...)) niepełnosprawność związana z dysfunkcją narządu ruchu (orzeczenie (...) z dnia 16.11.2021r. – akta osobowe; dokumentacja medyczna k. 26).

Jest członkiem Ogólnopolskiego Związku Zawodowego (...) W. (...) działającego na terenie pozwanego zakładu pracy. Jest upoważniony do reprezentowania związku przed pracodawcą, związek ten jest reprezentatywny w rozumieniu art. 241⁽¹⁷⁾ § 3 kp (pismo Międzyzakładowego Oddziału Terenowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego (...) W. (...) z dnia 29.03.2019 r.- k. 30)

M. F. jako **członek Zarządu Krajowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego (...) W. (...) jest pracownikiem chronionym** w rozumieniu przepisów o związkach zawodowych. Informację o tym związek zawodowy przesłał pozwanemu zakładowi pracy pismem z dnia 26 lipca 2019 r. Ochrona trwa do końca kadencji zarządu tj. do **12 czerwca 2023 r.** (pismo (...) z 26.07.2019 r. k. 31).

Ostatnio otrzymywane przez powoda wynagrodzenie wynosiło 7.948,00 zł (zaświadczenie k. 85,86).

M. O. (1) to twórca i pierwszy dyrektor (...) Ł., związany z ośrodkiem przez blisko 20 lat (pracował tu od 1998 do 2017). Na stanowisko wrócił w styczniu 2019 roku, gdy zarząd województwa, niedługo po zmianie władzy w (...) samorządzie, zdecydował o odwołaniu dyrektorów trzech (...)ów: w B., Ł. i S.. Pracę stracił wtedy C. K., który zarządzał (...) ośrodkiem od 2017 roku.

Rodzina powoda w pewnym okresie czasu była w dobrych relacjach (także towarzyskich) z dyrektorem O., w ostatnim czasie uległy one pogorszeniu. Ojciec powoda K. F. pełnił do 2019 r. funkcję egzaminatora nadzorującego (zeznania świadka K. F. k. 112-113).

W pozwanym zakładzie funkcjonowała praktyka, że egzaminator o planowanym urlopie informował egzaminatora koordynującego/nadzorującego i składał pisemny wniosek o udzielenie urlopu. Po uzyskaniu zgody koordynatora wniosek urlopowy uzyskiwał akceptację dyrektora. Pracownik był ustnie informowany przez egzaminatora koordynującego o zgodzie na udzielenie urlopu (mimo że regulamin przewidywał odpowiedź pisemną). Warto zaznaczyć, że w pozwanym zakładzie pracy istniała praktyka udzielania urlopu wypoczynkowego w wakacje na okres po dwa tygodnie dla dwóch egzaminatorów jednocześnie. Oznaczało to, że w lipcu może wziąć urlop 4 egzaminatorów, w sierpniu również 4. Wymagało to wcześniejszego zaplanowania urlopów tak, by uwzględnić plany poszczególnych egzaminatorów. Udawało się to robić, jak należy domniemywać dzięki dogadywaniu się samych egzaminatorów, jak też na skutek właściwego planowania przez koordynatora J. L. oraz zastępującego go D. P., a także dzięki postawie dyrektora (...)u M. O., który nigdy wcześniej nie odmówił udzielenia urlopu pracownikowi w terminie przez niego zgłoszonym i uzgodnionym z koordynatorem (zeznania J. L.- k. 189v-199v, rozprawa z 9 marca 2023 r.) .

Koordinator sporządzał dokument wewnętrzny zwany harmonogramem lub grafiką, który dotyczył okresu miesięcznego. W dokumencie tym był uwidoczniony czas pracy egzaminatorów pełnoetatowych i niepełnoetatowych, były na nim nanoszone nieobecności (zwolnienia lekarskie, urlopy). Harmonogram leżał na biurku egzaminatora nadzorującego i był ogólnodostępny dla egzaminatorów. Informacje w nim zawarte były wiążące dla egzaminatorów (zeznania powoda na rozprawie w dniu 20.10.2022 r. k. 108; zeznania świadków K. F. k. 112-113; M. K. k. 157; M. J. k. 157-158; koordynatorów J. L. k. 189v-199v i D. P. k. 159). Dokument ten stanowił dla egzaminatorów źródło wiedzy o udzielonych im urlopach oraz grafiku.

W dniu 14.01.2022 r. powód złożył wniosek u udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego w okresie od 04.07. do 15.07.2022 r. Planował wyjazd rodzinny w związku z osiemnastymi urodzinami syna, w którym udział miało wziąć kilkanaście osób. Wniosek ten został przekazany przez dyrektora z adnotacją „proszę mówić” pełniącemu funkcję egzaminatora koordynującego J. L.. Pracownik ten był nieobecny w pracy od lutego do października 2022 r. Przed udaniem się na zwolnienie lekarskie swoje obowiązki przekazał D. P., z którym wspólnie naniósł planowane urlopy, w tym powoda na kolejne miesiące w harmonogramie (zeznania świadka D. P. k. 159, zeznania J. L. k. 189v-199v).

Na mocy obowiązujących wówczas przepisów covidowych dających pracodawcy prawo do wysłania pracowników na urlop zaległy bez ich wniosku dyrektor pozwanego nakazał powodowi wykorzystanie zaległego urlopu

wypoczynkowego za 2021 rok w wymiarze 22 dni w terminie 25.03.- 26.04.2022r. (pismo pracodawcy z 24 marca 2022 r. k. 58) oraz w wymiarze 11 dni w terminie 10.05.-24.2022 r (pismo pracodawcy z dnia 9 maja 2022 r. – k. 59).

Ani w piśmie z dnia 24 marca 2022 r., ani w piśmie z dnia 9 maja 2022 r. nie zawarto żadnych odniesień do wniosku urlopowego powoda z dnia 14 stycznia 2022 r.

Powód wykorzystał zaległy urlop w terminach wskazanych przez pracodawcę.

Do odpowiedzi na pozew pozwany dołączył decyzje pracodawcy dotyczące wykorzystania zaległego urlopu 6 innych egzaminatorów (k. 60-65). Wszyscy oni zostali skierowani na zaległy urlop w lipcu 2022 r.

Między powodem a dyrektorem był konflikt. Powód składał pisma do dyrektora, w których wskazywał, że czuje się przez niego dyskryminowany i nierówno traktowany od 2019r. (pismo z 13.03.2022 r. k. 73-80; 25.05., 24.06.2022 r. k. 132, 133; zeznania świadka żony A. F. k. 113-114).

Powód do dnia 24.06.2022 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 24.06.2022 r. powód wrócił ze zwolnienia lekarskiego i udał się do kadrowej, gdzie wypisał wniosek o świadczenie urlopowe na okres od 04.07. do 15.07.2022 r. Kadrowa utwierdziła go w przekonaniu, że może ten wniosek zostawić u niej, bez konieczności składania go przez sekretariat. Kadrowa nie poinformowała go, że tego dnia wysłano do niego jakiegokolwiek pismo. 28 czerwca 2022 r. powód otrzymał wynagrodzenie za pracę, ale bez świadczenia urlopowego. Zadzzwonił w tej sprawie do kadrowej, a ta uspokoiła go wskazując, że od lipca 2022 r. będą inne zasady podatkowe, a zatem świadczenie w lipcu będzie wyższe.

Z uwagi na brak odpowiedzi na złożony przez niego w styczniu wniosek urlopowy powód w dniu 29.06.2022 r. zwrócił się pisemnie do dyrektora o pilne podjęcie decyzji dotyczącej wniosku urlopowego, prosząc o odpowiedź na jego adres mailowy (pismo k. 19). Nie uzyskał odpowiedzi na powyższe.

W dniu 01.07.2022 r. (piątek) powód w związku z sytuacją stresową postanowił udać się do lekarza i złożył wniosek o udzielenie czasu wolnego w godz. od 9.30 do 11.30 (wniosek k. 21). W trakcie wizyty został poinformowany mailowo przez kadrową J. P., że informacja o wniosku urlopowym została zawarta w piśmie sporządzonym przez pracodawcę datowanym na dzień 24.06.2022 r. (k. 22v). Po powrocie do pracy stawił się u egzaminatora nadzorującego, a następnie około godz. 11.30 udał się do dyrektora M. O. (2) i zażądał w obecności innych pracowników: J. T. (główna księgową), J. P. (kadrowa), A. T. (sekretarka) udostępnienia tego pisma (notatka służbowa sporządzona przez dyrektora k. 56). Uzyskał odpowiedź odmowną. Po wyjściu od dyrektora powód źle się poczuł, usiadł na kanapie w poczekalni. Od godz. 11 do 15 przebywał na terenie zakładu pracy, jednakże nie podejmował obowiązków pracowniczych (notatka służbowa egzaminatora D. P. k. 57). Nie chciał, aby udzielić mu pomocy, nie zgodził się na wezwanie karetki pogotowia. Oczekiwał na udostępnienie treści pisma z 24.06.2022 r., ponieważ nadal nie wiedział, czy może udać się na urlop mimo, że 1 lipca 2022 r. był ostatnim dniem roboczym przed terminem wnioskowanego urlopu. Po godz. 13.30 powód poczuł się lepiej. W tym dniu odbywała się zaplanowana wcześniej kontrola PIP w związku z zarzutami powoda o dyskryminację. Dyrektor chciał, by powód spotkał z inspektorem PIP o 13.30. Do oficjalnego spotkania nie doszło. Powód uzgodnił z inspektorem PIP K. J. (1) (którego spotkał na schodach), że pisemnie odniesie się do sytuacji w zakładzie pracy. Inspektor PIP stanowczo zaprzeczył lansowanej przez pozwanego tezie, że powód odmówił spotkania się z nim (zeznania K. J. k. 157-158).

W trakcie oczekiwania na korytarzu powód zdecydował się pisemnie zwrócić do pracodawcy o informację w sprawie urlopu. W piśmie datowanym na 1 lipca 2022 r. (k. 20 akt) napisał, że składając wniosek urlopowy 14 stycznia 2022 r. posiadał urlop zaległy. Wskazał, że kolejność wykorzystywania urlopu (zaległy czy bieżący) reguluje prawo. Pracodawca winien najpierw udzielić urlopu zaległego, a następnie bieżącego. Podał, że skoro nie otrzymał odmownej odpowiedzi na złożony w styczniu wniosek urlopowy, to uważa, że urlop został mu udzielony. Podkreślił, że do chwili obecnej nie otrzymał pisma pracodawcy z dnia 24 czerwca 2022 r., nie dostał również żadnego awizo.

W dniu 1 lipca 2022 r. pracodawca **nie udzielił powodowi jednoznacznej odpowiedzi, czy urlop wypoczynkowy został mu przyznany czy nie**. Należy zaznaczyć, że między datą złożenia wniosku (14 stycznia 2022 r.) a dniem 1 lipca 2022 r. upłynęło **167 dni** (tj. 5 miesięcy i 18 dni).

Powód skontaktował się telefonicznie z żoną i synem, wspólnie ustalili, że 1 lipca 2022 r. w skrzynce pocztowej nie było awiza. Urząd pocztowy, pod który podlega miejsce zamieszkania powoda, nie był czynny w soboty.

Pracodawca twierdzi, że powód został poinformowany przez J. P. i pełniącego funkcję egzaminatora nadzorującego D. P., że w związku z tym, że złożony przez niego w styczniu 2022 r. wniosek dotyczył urlopu zaległego, powinien złożyć wniosek za rok bieżący (notatka służbowa J. P. z dnia 29.06.2022 r. k. 66- 67). Powód nie przypominał sobie takiej rozmowy. Sąd nie był w stanie zweryfikować tej informacji.

W dniu 2 lipca 2022 r. w godzinach popołudniowych powód z rodziną miał wylecieć do Grecji. Tymczasem nadal nie wiedział, czy został mu udzielony urlop. Zdecydował się sprawdzić, czy urlop ten jest wpisany w harmonogramie prowadzonym przez egzaminatora koordynującego. Informacje zawarte w tym harmonogramie traktowane były przez egzaminatorów jako wiążące. Udał się zatem w godzinach rannych do zakładu pracy, wszedł do gabinetu koordynatora i sprawdził harmonogram. Stwierdził, że jest w nim wpisany jego urlop od 4 do 15.07.2022 r. (Rozliczenie czasu pracy egzaminatorów w miesiącu lipcu 2022 r. tzw. harmonogram k. 16).

Tego samego dnia powód wyleciał na zaplanowany urlop wypoczynkowy poza granicami kraju (Grecja).

W dniu 06.07.2022 r. o godzinie 15.57.01 pracodawca wysłał na prywatną skrzynkę pocztową powoda e-mail z informacją, że urlop nie został mu udzielony (k. 24). Oznacza to, że powód otrzymał odpowiedź na swój wniosek z dnia 14 stycznia 2022 r. o udzielenie urlopu po **172 dniach** od jego złożenia (tj. po 5 miesiącach i 23 dniach). Co dodatkowo należy podkreślić- e-mail został wysłany po upływie 3 dnia wnioskowanego urlopu, czyli po upływie trzeciego dnia nieobecności powoda w pracy.

Po zapoznaniu się z treścią pisma powód podjął decyzję o skróceniu urlopu, o czym poinformował pracodawcę e-mailem z dnia 7 lipca 2022 r. z godz. 8.08.42 (k. 25). Pracodawca w żaden sposób nie zareagował na tą deklarację. W dniu 11.07.2022 r. powód stawiał się w siedzibie zakładu ku zdziwieniu koordynatora, który nie spodziewał się powyższego. Powód przystąpił do wykonywania obowiązków służbowych.

Pismo, o którym mowa była powyżej, datowane na 24 czerwca 2022 r., (k. 132-133), zostało nadane 24.06.2022 r. i przekazane do doręczenia 27.06.2022 r. (śledzenie przesyłek k. 134-135). Przedmiotowe pismo zostało odebrane po powrocie z zagranicy w dniu 11.07.2022 r. przez żonę powoda A. F. (k. 133). Kopia pisma z 24 czerwca 2022 r. przedłożona Sądowi nie jest w pełni czytelna (część tekstu zasłania „Potwierdzenie odbioru”), nie wydaje się jednak, by w jakikolwiek sposób odnosiła się do wniosku urlopowego powoda.

Pozwany 7 lipca 2022 r. wystosował do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego (...) W. (...) pismo informujące o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę. **Związek zawodowy nie wyraził zgody na powyższe** (pismo Związku z 19.07.2022 r. k. 13-15).

Pismem datowanym na dzień 25.07.2022 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczyny wskazano:

ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na naruszeniu dyscypliny pracy poprzez wejście do gabinetu Dyrektora (...) i złożenie żądania udostępnienia odpowiedzi na swoje pismo z 25.05.2022 r. pod rygorem wezwania policji, po otrzymaniu odpowiedzi, że pismo zostało wysłane pocztą ponowne złożenie żądania udostępnienia odpowiedzi i groźenie wezwaniem policji, a następnie ostentacyjne siedzenie w poczekalni,

ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieuzasadnionej odmowie wykonania w dniu 01.07.2022 r. ustnego, kilkukrotnego polecenia służbowego wydanego przez Dyrektora (...) w obecności inspektora PIP nakazującego rozpoczęcie i wykonywania obowiązków na stanowisku egzaminatora. Zarzucono pracownikowi odmowę przystąpienia i świadczenia pracy, uznając podany przez niego powód złego stanu zdrowia za niezasadny, gdyż nie wyraził zgody na złożone mu propozycje: udania się do lekarza, udzielenia pomocy medycznej i wezwania karetki pogotowia. Podano, że powód odmówił świadczenia pracy do czasu spełnienia żądania okazania odpowiedzi pracodawcy na pisma z

25.05.2022 r. Wskazano, że powód nie przystąpił do wykonywania zaplanowanych na ten dzień obowiązków w postaci egzaminowania, a brak jej świadczenia stanowi rażące naruszenie interesów pracodawcy z uwagi na charakter działalności ośrodka,

ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na zaniechaniu złożenia wniosku urlopowego na czas nieobecności w dniach 04.07.-17.07.2022 r., nieprzestrzeganie procedury uzyskania akceptacji Dyrektora W. i nieusprawiedliwione niestawienie w pracy w okresie od 04.07. do 08.07.2022 r. Podano, że powód wykorzystał zaległy urlop za 2021r. w naturze i pomimo pouczenia przez kadrową i egzaminatora nadzorującego w dniu 29.06.2022 r. do dnia urlopu nie złożył wniosku urlopowego ze swojej, wyłącznej winy. Oceniono, że powyższe zachowanie było wyrazem manifestacji lekceważenia przepisów i informacji udzielonych przez ww. osoby. Według pracodawcy zachowanie to stanowiło demonstrację bezkarności pracownika, wynikającą z ochrony związkowej. Podano, że niezłożenie wniosku urlopowego i nieuzyskanie akceptacji pracodawcy było wyrazem świadomego, nagannego naruszenia obowiązku pracowniczego korzystania z urlopu za wiedzą i zgodą pracodawcy. Zdaniem pracodawcy, powód nie składając aktualnego wniosku urlopowego rażąco naruszył zasady współżycia społecznego dając wyraz swojej dezaprobaty dla przełożonego egzaminatora nadzorującego, reguł wymaganych przez służby kadrowe, a w związku z tym i dla pracodawcy (oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 25.07.2022 r. k. 12).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się uzasadnione, albowiem rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z rażącym i oczywistym naruszeniem prawa.

Po pierwsze, wskazać należy, że powód jako członek Zarządu Krajowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego (...) W. (...) był pracownikiem szczególnie chronionym przed zwolnieniem. Pracodawca doskonale o tym wiedział, co przyznał w odpowiedzi na pozew i w toku sprawy. Związek Zawodowy, do którego powód należał, sprzeciwił się jego zwolnieniu z pracy.

Jak wynika z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 263) pracodawca **bez zgody** zarządu zakładowej organizacji związkowej **nie może wypowiedzieć ani rozwiązać** stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 maja 2021 r., sygn. akt II PSKP 22/21: „Celem ochrony stosunku pracy działacza jest przede wszystkim zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu funkcji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2014 r., II PK 293/13, LEX nr 1545143). I tak może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu i weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że może to stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na nadużycie przez pracownika prawa do ochrony związkowej lub sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współżycia społecznego (art. 8 KP). Taka sytuacja ma miejsce wówczas, gdy ochrona przysługująca na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych

ma służyć nie zagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu zadań związkowych, ale wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę. Na tym polega brak bezwzględnego charakteru ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i tej właśnie sytuacji dotyczą wszystkie orzeczenia, w których Sąd Najwyższy opowiedział się za możliwością nieuwzględnienia - na podstawie art. 8 KP - roszczenia o przywrócenie do pracy w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności konkretnej sprawy, i to nie tylko w wypadku, w którym zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 KP, ale również w razie zaistnienia przyczyn usprawiedliwiających jedynie wypowiedzenie umowy o pracę (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 305; z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 88). Podobne stanowisko prezentowane jest w doktrynie prawa (T. Liszcz, Prawo pracy, Warszawa 2012, s. 160; J. Stelina, Przywrócenie do pracy chronionego działacza związkowego w orzecznictwie Sądu Najwyższego, PiZS 2005 nr 1, s. 52 i nast.; H. Szewczyk, Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy, Studia Prawnicze 2005 nr 20, s. 44 i nast.). W żadnym z tych orzeczeń nie kwestionuje się natomiast, że formalna ochrona z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje pracownikowi nią objętemu w każdym przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy ani nie wyraża się poglądu, że dopuszczalne jest pozbawienie pracownika w oparciu o art. 8 KP zagwarantowanych przepisami prawa roszczeń, w sytuacji gdy wypowiedzenia umowy o pracę nie tylko dokonano z naruszeniem prawa (bez zgody zarządu związku zawodowego), ale także przy braku przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (por. w tym zakresie wyrok z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 335/06, LEX nr 898861). W przypadku zastosowania art. 8 KP do oceny roszczeń działaczy związkowych, wobec których dokonano rozwiązania stosunku pracy lub zmiany jego treści z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych, należy zgodzić się z tezą, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowanych przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6 i z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376).”

Z powyższego wynika, że chronionego działacza związku zawodowego nie można zwolnić bez zgody związku zawodowego, chyba że zachodzą okoliczności objęte dyspozycją art. 8 kp. Przepis ten stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Pozwany reprezentowany przez fachowego pełnomocnika zdawał sobie sprawę z naruszenia powyższego przepisu i konsekwencji z tym związanych. Na żadnym etapie postępowania nie próbował wykazywać, że w niniejszej sprawie zachodzą okoliczności wskazujące na to, że powód nadużywa swoich uprawnień. Art. 8 powinien być stosowany przez Sąd wyjątkowo, z całą pewnością Sąd pracy nie może badać okoliczności w nich ujętych z urzędu na niekorzyść pracownika.

Skoro reprezentowany przez fachowego pełnomocnika pracodawca nie wykazał istnienia okoliczności z art. 8 kp, to oznacza, że takich okoliczności nie ma. Powyższa konstatacja wystarczy do uwzględnienia powództwa w oparciu o art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Jedynie z ostrożności Sąd wskazuje, że nawet gdyby powód nie był chronionym działaczem związku zawodowego, to również wygrałby sprawę, albowiem w niniejszej sprawie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę a nie pracownika.

Zgodnie z dyspozycją art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Do zastosowania tego trybu rozwiązania umowy o pracę konieczne jest zaistnienie zdarzenia bądź zdarzeń, które mogą zostać

zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie pozwany w żaden sposób nie wykazał, by zachowanie powoda wyczerpywało dyspozycję tego przepisu.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym na podstawie art. 52 kp może nastąpić tylko wtedy, kiedy działanie lub zaniechanie pracownika było zawinione. Winę zaś można przypisać pracownikowi wówczas, gdy naruszył on obowiązujące przepisy lub ogólnie przyjęte reguły postępowania. Z zasady podstawą zwolnienia pracownika z pracy bez wypowiedzenia z jego winy będzie takie postępowanie, które kwalifikuje się jako popełnione z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności lub istnienia przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi i pozbawiony jest możliwości powoływania się w trakcie procesu na inne przyczyny, które mogłyby także uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 003.09.1980r., I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981, nr 8).

Rozwiązanie stosunku pracy nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 §2 kp).

Ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych to kategoria szczególna. Obejmuje ona sytuacje, kiedy zachowanie pracownika jest szczególnie rażące, zagrażające interesom pracodawcy czy pozostałym pracownikom oraz świadczy o lekceważeniu zasad współżycia społecznego. Z uwagi na konsekwencje dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę, powinno ono być stosowane przez pracodawcę tylko w wyjątkowych sytuacjach, kiedy wina pracownika i poważny charakter jego niewłaściwego zachowania nie budzą wątpliwości.

Jak wynika z art. 152 § 1 kp pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem". Zgodnie z § 2 tego przepisu pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

Art. 163 § 1 kp stanowi, że urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167². Zgodnie z § 1¹ tego przepisu pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Przepis § 1 zdanie drugie i trzecie stosuje się odpowiednio.

Z kolei art. 167 § 1 kp pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. § 2 tego przepisu przewiduje, że pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

Jak wynika z § 24 Regulaminu pracy (k. 72) termin urlopów ustala dyrektor (...), biorąc pod uwagę wnioski pracowników i potrzeby wynikające z konieczności zapewnienia normalnego toku pracy. Pracownik może rozpocząć urlop po uzyskaniu pisemnej zgody osoby reprezentującej pracodawcę. To postanowienie regulaminu nigdy nie było stosowane w praktyce (zeznania wszystkich świadków- pracowników (...)). Regulamin przewiduje, że urlopu niewykorzystanego w danym roku należy udzielić pracownikowi do 30 września następnego roku kalendarzowego. Regulamin nie zawiera sformułowań: „urlop bieżący”, „urlop zaległy” (k. 69-72).

U pozwanego nie było planu urlopów. Z powyższego wynika, że pracodawca powinien udzielić powodowi urlopu w terminie z nim uzgodnionym, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Tymczasem pracodawca w żaden sposób nie dążył do porozumienia się z powodem co do terminu urlopu. Złożony przez niego wniosek urlopowy z dnia 14 stycznia 2022 r. został przez pracodawcę rozpatrzony dopiero 6 lipca 2022 r. tj. po 172 dniach (5 miesiącach i 23 dniach) od złożenia, w dodatku 3 dni po rozpoczęciu tego urlopu.

Stanowi to rażące naruszenie obowiązków pracodawcy wobec pracownika, być może stanowiące również wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 2 kp lub przestępstwo z art. 218 § 1a kk.

Zgodnie z art. 282 § 1 pkt 2 kodeksu pracy nieudzielenie pracownikowi przysługującego mu urlopu wypoczynkowego lub też bezpodstawne obniżenie jego wymiaru jest zagrożone karą grzywny w wysokości od 1.000 zł do 30.000 zł. W skrajnych przypadkach nieudzielenie urlopu wypoczynkowego stanowić może postawę do uznania tego czynu za przestępstwo, bowiem art. 218 § 1a kodeksu karnego mówi, że kto wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega:

grzywnie lub

karze ograniczenia wolności lub

karze pozbawienia wolności do lat dwóch

Istotną kwestią jest rozstrzygnięcie, kiedy działanie pracodawcy jest złośliwe bądź uporczywe, bowiem w tym zakresie nie ma jednoznacznej interpretacji. Pojęcie złośliwości było interpretowane także na gruncie art. 190 kodeksu karnego z 1969 r. W komentarzach do tego kodeksu czytamy, że złośliwość w naruszaniu praw pracownika zachodzi zwłaszcza wówczas, gdy przełożony wbrew oczywistemu obowiązkowi prawnemu załatwia sprawę na niekorzyść pracownika w okolicznościach, z których wynika, że odgrywa tu rolę osobiste, nacechowane niechęcią, uprzedzeniem lub wprost animozją nastawienie przełożonego lub innego funkcjonariusza powołanego do załatwienia sprawy. Wyjaśnienia te nadają się do przyjęcia także na gruncie art. 218 kodeksu karnego. Wynika z nich przede wszystkim, że działanie złośliwe to tylko działanie w zamiarze bezpośrednim, związane z chęcią dokuczenia, okazania lekceważenia itp. Co się tyczy uporczywości, wskazywano, że zachodzi ona wówczas, gdy przełożony lub inny powołany do załatwienia spraw funkcjonariusz z reguły lub wielokrotnie, mimo sprzeciwów pracownika, odmawia jego żądaniu, chociaż jest ono uzasadnione. Uporczywość nie tylko charakteryzuje stronę przedmiotową, lecz także świadczy o złej woli sprawcy.

W judykaturze przyjmuje się, że przestępstwo określone w art. 218 par. 1a kodeksu karnego może mieć formę zarówno działania, jak i zaniechania. Uzależnione jest ono od łącznego wystąpienia: po pierwsze uchybienia prawom pracowniczym (ciągłe, cykliczne), po drugie określonego nastawienia psychicznego sprawcy (tak np. wyrok Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1979 r., sygn. akt V KRN 297/79, OSNPG 1980, nr 6, poz. 79; uchwała SN z 9 czerwca 1976 r., sygn. akt VI KZP 13/75, OSNKW 1976, nr 7–8, poz. 86). (tak: Wojciech Radecki (W. Radecki, „Przestępstwa i wykroczenia przeciwko prawom pracownika”, Warszawa 1999, s. 123–125), <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/8508864,nieudzielenie-urlopu-wypoczynkowego-kara-pracodawca-grzywna-wykroczenie.html>, wyrok Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze z 7 września 2017 r., sygn. akt I Ka 285/17, LEX nr 2409770)

Ustalenie, czy działanie osób działających w imieniu pracodawcy spełnia znamiona wskazanego wyżej przestępstwa czy wykroczenia nie jest przedmiotem postępowania przed sądem pracy.

Warto podkreślić, że pisma pracodawcy z 24 marca 2022 r. i z 9 maja 2022 r. nie stanowią odpowiedzi na wniosek urlopowy powoda z 14 stycznia 2022 r. Nie zawierają w ogóle odesłania do tego pisma. Warto podkreślić, że komunikaty pracodawcy do pracownika powinny być jasne i precyzyjne. Pracownik nie musi znać reguł wykładni, trudno żeby się domyślał, że te pisma stanowiły domniemaną odmowę udzielenia mu urlopu na okres 4-17 lipca 2022 r. zwłaszcza w kontekście tego, że taki urlop został wpisany do harmonogramu egzaminatora koordynującego.

Warto podkreślić, że ani powód, ani pozwany nie mają żadnego wpływu na rodzaj udzielanego urlopu: zawsze w pierwszej kolejności udzielany jest urlop zaległy, a następnie bieżący. W związku z tym fakt, że powód w swoim wniosku z dnia 14 stycznia 2022 r. użył sformułowania „zaległy” nie ma żadnego znaczenia. Istotą każdego wniosku urlopowego jest planowana data urlopu, a nie jego rodzaj. Jeśli pracodawca miał wątpliwości, czy powód chce urlopu nadal w tym terminie z puli urlopu bieżącego mógł go o to dopytać. Nie mógł natomiast wniosku w ogóle nie rozpoznać

przed planowanym terminem jego rozpoczęcia. Podkreślić wymaga, że 4 lipca 2022 r. powód nie miał jeszcze ani odpowiedzi odmownej, ani twierdzącej. W piśmie z dnia 1 lipca 2022 r. poinformował pracodawcę, że uważa taką sytuację za zgodę. Pracodawca do końca dnia pracy powoda tj. 1 lipca 2022 r. nie oponował powyższemu.

Twierdzenia pracodawcy, że konieczne było wypisanie przez powoda nowego wniosku urlopowego zawierającego słowo: „bieżący” nie znajdują oparcia ani w przepisach prawa powszechnie obowiązującego, ani w regulaminie pracodawcy. Do daty zamknięcia rozprawy strona pozwana podstawy prawnej swoich twierdzeń nie wskazała.

Podkreślenia wymaga, że pozwany dużo uwagi poświęca temu, że zwyczajowo przyjęte było w (...) składanie wniosków dwa tygodnie przed planowanym urlopem. Jednocześnie neguje możliwość opierania się przez powoda na treści tzw. harmonogramu pracy, który był zwyczajowo dla egzaminatorów źródłem wiadomości o udzielonych im urlopach, dniach wolnych, zwolnieniach lekarskich, godzinach pracy. Pracodawca toleruje tylko te zwyczaje, które są zgodne z przyjętym przez niego stanowiskiem w tej sprawie.

Wskazać należy, że nie ma takiej możliwości, aby uzgodnienia urlopowe odbywały się dwa tygodnie przed planowanym urlopem. Każdy pracownik musi swój urlop uzgodnić nie tylko ze współpracownikami, ale też z małżonkiem/partnerem, uwzględnić kolonie, półkolonie, plany innych ludzi. Jest to skomplikowane zadanie. Dodatkowo u pozwanego z uwagi na specyfikę pracy (dużo zdających egzamin w okresie wakacyjnym) można było jednocześnie wysłać na urlop tylko dwie osoby. Oczywiście jest zatem, że egzaminatorzy wcześniej uzgadniali między sobą terminy, a jedynie zwyczajowo wnioski składali dwa tygodnie przed urlopem. Powód wyłamał się z tego zwyczaju, gdyż planował wyjazd za granicę w kilkunastoma osobami. Nie ma nic dziwnego w tym, że biorąc pod uwagę wcześniejsze problemy w relacjach z dyrektorem wolał mieć taką zgodę na piśmie z możliwie maksymalnym wyprzedzeniem. Dla każdego logicznie myślącego człowieka oczywiście jest, że jak ktoś składa wniosek z takim wyprzedzeniem, to data urlopu jest dla niego szczególnie ważna. W styczniu jest czas zakupu wczasów w promocji tzw. F. minute, więc logiczne było, że zapewne to jest powodem złożenia wniosku urlopowego w tym czasie.

Warto wskazać, że składanie wniosków dwa tygodnie przed terminem urlopów było tylko zwyczajem, a nie prawem. Gdyby pracodawca spróbował ten zwyczaj wpisać do regulaminu pracy, byłby on w sposób oczywisty sprzeczny z przepisami kodeksu pracy.

Reasumując tą część rozważań wskazać należy, że nie ma żadnych wątpliwości, że pracodawca rozpatrzył prawidłowo złożony wniosek urlopowy powoda z dnia 14 stycznia 2022 r. po 172 dniach, co stanowi rażące naruszenie prawa. W treści rozwiązania umowy o pracę wskazał natomiast niezgodnie z prawdą, że taki wniosek urlopowy na okres 4-15 lipca 2022 r. w ogóle nie został złożony, a nieobecność powoda w tym czasie uznał za nieusprawiedliwioną (nie zauważając, że powód wrócił do pracy 11.07.2022 r.). Takie zachowanie pracodawcy uznać należy za karygodne.

Faktem jest, że w dniu 1 lipca 2022 r. powód nie świadczył pracy. Odpowiedzialność za powyższe ponosi jednak w całości M. O. (1). To on złośliwie nie odpowiadał na wniosek urlopowy powoda 167 dzień od jego złożenia, to on nie udzielił powodowi wglądu do pisma wysłanego do niego pocztą 24 czerwca 2022 r. Trudno się dziwić, że powód ostatniego dnia pracy przed planowanym urlopem nie mając wiedzy, czy ten urlop został mu udzielony czy nie, próbował się tego dowiedzieć- ustnie próbując uzyskać tę informację od dyrektora i pisemnie (pismo z 1 lipca 2022 r.). Każdy normalny człowiek w takich okolicznościach nie umiałby zapanować nad emocjami. Pracować normalnie w takiej sytuacji potrafiłaby tylko osoba o wyjątkowo mocnej konstrukcji psychicznej albo wprost przeciwnie- osoba z zaburzeniami sfery poznawczej (np. w depresji). Trudno przewidzieć, jak zachowałby się przeciętny człowiek w takiej sytuacji. Słowa noblistki: „Tyle wiemy o sobie, ile nas sprawdzono” trafnie opisują tę sytuację (W. S., Minuta ciszy po L. W.). Niezrozumiałe jest, dlaczego pracodawca do tego stopnia zdenerwował pracownika, do którego obowiązków należało egzaminowanie kandydatów na kierowców. Zdaniem Sądu wyjątkowo dobrze się stało, że powód nie zmusił się do wykonywania obowiązków służbowych tego dnia. Będąc w takim stanie psychicznym, nie byłby w stanie należycie kontrolować egzaminowanego, co mogłoby spowodować niebezpieczeństwo dla ludzi i mienia. Pracodawca w ogóle nie przewidywał konsekwencji swojego działania traktując w ten sposób powoda w dniu 1 lipca 2022 r.

Zupełnie niezrozumiały jest dla Sądu zarzut wobec powoda, że chciał wezwać policję. Policja jest instytucją stojącą na straży prawa. Nikt, kto tego prawa nie złamał, nie ma powodu się jej obawiać. Oczywistym jest, że powód nie mogąc uzyskać adresowanego do niego pisma od pracodawcy, pomyślał, że policja może się okazać pomocna. Może gdyby policja rzeczywiście została wezwana, pracodawca wydałby dokument powodowi i konflikt szybciej by się rozwiązał. A jeśli nie, dokumentacja sporządzona przez policję byłaby przydatna w tej sprawie.

Reasumując, pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków poprzez nieudzielenie powodowi odpowiedzi na jego wniosek urlopowy przez 172 dni. Powód, który próbował się dowiedzieć w piątek 1 lipca 2022 r., czy od poniedziałku 4 lipca 2022 r. ma zgodę na urlop, nie uzyskał takiej odpowiedzi. Zdenerwował się do tego stopnia, że nie był w stanie pracować. Pracodawca kilka godzin patrzył na zdenerwowanie podwładnego, a mimo to nie zdecydował się na udzielenie odpowiedzi. Zdenerwowanie powoda potwierdza inspektor PIP K. J. (1) oraz nagranie z monitoringu. Dzień pracy zakończył się, a powód nadal nie miał odpowiedzi. Następnego dnia w sobotę 2 lipca 2022 r. zdecydował się pójść do zakładu pracy i zerknąć do dokumentu, będącego od zawsze zwyczajowo źródłem wiedzy o czasie pracy dla egzaminatorów. W harmonogramie jego urlop był wpisany. Zarzuty pracodawcy w zakresie wejścia na teren zakładu pracy w sobotę i zajrzenia do dokumentu, który do tej pory był jawny o dostępny dla egzaminatorów, są kuriozalne.

Powód nie otrzymał odpowiedzi wprost od pracodawcy, czy ma urlop czy nie. Został zmuszony do zgadywania, sprawdzania harmonogramu, pisania kolejnych pism. W piśmie z dnia 1 lipca 2022 r. wprost napisał, że skoro nie otrzymał odpowiedzi odmownej, to uważa urlop za przyznany.

Pozwany łamiąc wszelkie reguły dotyczące ustalania urlopów odpowiedział dopiero 6 lipca 2022 r. (po 172 dniach od wniosku), w dodatku już po zakończeniu 3 dnia urlopu. Ponadto miesiąc później (a więc mając czas na analizę sytuacji) pracodawca uznał, że wniosku urlopowego w ogóle nie było i zdecydował się zwolnić powoda z tej przyczyny dyscyplinarnie.

Całokształt powyższych rozważań prowadzi do jednoznacznego wniosku, że w tej sytuacji rozwiązanie z powodem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym należy uznać za dokonane z rażącym naruszeniem prawa.

Zgodnie z art. 56 § 1 kp 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. Powód wyraził wolę dalszego świadczenia pracy, wobec powyższego w ocenie Sądu należało przywrócić go do pracy. Nie jest to ani niemożliwe, ani niecelowe.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Na koszty te składała się opłata od pozwu -4320 zł oraz zwrot kosztów zastępstwa procesowego- 180 zł. Wysokość tych kosztów Sąd ustalił na podstawie § 9 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

O obciążeniu pozwanego kosztami stawiennictwa świadka w wysokości 492,08 zł orzeczono na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 kpc.