

Sygn. akt IV P 1/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Marek Gałązewski Krystyna Kimera
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 19 kwietnia 2017 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa I. O. (1)

przeciwko Starostwu Powiatowemu w S.

o zapłatę odszkodowania

Oddala powództwo.

Marek Gałązewski Krystyna Kimera

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 1/17

UZASADNIENIE

I. O. (1) w pozwie skierowanym przeciwko Starostwu Powiatowemu w S. domagała się początkowo uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Wskazała, iż bezzasadnie wypowiedziano jej umowę o pracę z powodu absencji chorobowych – skoro są to usprawiedliwione nieobecności w pracy. Ponadto zaprzeczyła, aby była nieobecna w pracy bez usprawiedliwienia. Jej wniosek o urlop wypoczynkowy został zatwierdzony przez główną księgową G. Ż., ale oryginał wniosku zaginął. Powódka zachowała sobie zrobioną kserokopię.

Pozwane Starostwo Powiatowe w S. domagało się oddalenia powództwa. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazało, iż faktycznie powódka jest zatrudniona u pozwanego na stanowisku inspektora ds. finansowych w Wydziale (...)Budżetowym Starostwa Powiatowego w S..

Pismem z dnia 28 grudnia 2016r. pozwany dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. Powodem wypowiedzenia umowy o pracę były następujące przyczyny:

1/ nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniach 1-2 grudnia 2016r.

2/ podejrzenie popełnienia przestępstwa podrobienia dokumentu w dniu 28 grudnia 2016r. w celu użycia za autentyczny poprzez sfalszowanie podpisu w celu wyłudzenia urlopu wypoczynkowego.

3/ długotrwałe absencje chorobowe w roku 2016 dezorganizujące pracę w Wydziale (...)Budżetowym / 87 dni /.

Zdaniem pozwanego bezspornym jest fakt, że powódka w dniach 1 i 2 grudnia 2016r. była nieobecna w pracy i faktu nieobecności w żaden sposób nie usprawiedliwiła. Powódka nie przeczy faktom, że w dniach 1-2 grudnia 2016r. nie otrzymała urlopu wypoczynkowego i te dni były nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy. Pracodawca powódki nie udzielił powódce urlopu wypoczynkowego, zatem bezspornie zaistniały przesłanki nie tylko do wypowiedzenia powódce stosunku pracy lecz również rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W świetle ugruntowanego orzecznictwa sądowego nawet jednodniowa nieobecność nieusprawiedliwiona w pracy może stanowić podstawę do zwolnienia w trybie art. 52 par. 1 pkt. 1 kodeksu pracy. W dniu 28 grudnia 2016r. powódka przedłożyła Naczelnik Wydziału (...)Budżetowego Starostwa Powiatowego w S. wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego z dnia 30 listopada 2016r. który zawiera podpis Naczelnika Wydziału G. Ż.. Wniosek nie zawierał podpisu Starosty (...), który reprezentuje pracodawcę i udziela urlopu wypoczynkowego. Według oświadczenia Naczelnika Wydziału nigdy nie składała ona podpisu na przedłożonym wniosku. Z uwagi na podejrzenie skserowania podpisu na wniosku urlopowym, o fakcie podejrzenia popełnienia przestępstwa podrobienia dokumentu w celu użycia za autentyczny poprzez sfalszowanie podpisu w celu wyłudzenia urlopu wypoczynkowego, zawiadomiona została Prokuratura Rejonowa w S.. W sprawie tej toczy się aktualnie dochodzenie sygn. akt. TD.RSD. 154/2017. Twierdzenia powódki zawarte w pozwie, że oryginał wniosku urlopowego zaginął, są bezpodstawne, bowiem powódka nigdy nie przedłożyła takiego wniosku. Powódka wielokrotnie w 2016r. i w latach ubiegłych składała wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego i nigdy nie posiadała i nie posiada kserokopii takich wniosków. Dziwnym trafem dopiero w sprawie urlopu w dniach 1-2 grudnia 2016r. powódka przedłożyła kserokopię wniosku, którego nigdy nie składała. Powódka w roku 2016 przez 87 dni była na zwolnieniach lekarskich. Zwolnienia lekarskie nie dotyczyły długotrwałej przewlekłej choroby lecz wyłącznie dni roboczych następujących po dniach wolnych od pracy po sobocie i niedzieli. Sytuacja, że powódka ciągle zaskakiwała pracodawcę nieoczekiwanymi zwolnieniami lekarskimi, powodowała dezorganizację pracy Wydziału (...) Budżetowego.

Ostatecznie precyzując powództwo I. O. (1) domagała się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Sąd ustalił, co następuje:

I. O. (1) pozostawała zatrudniona w Starostwie Powiatowym w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, od dnia 01.01.1999r. (poprzednio – od 17.09.1990r. do 31.12.1998r. – w Urzędzie Rejonowym w S.), ostatnio na stanowisku Inspektora w Wydziale (...)Budżetowym /dowód: umowa o pracę k. 1/B akt osobowych, informacja k. 18/A akt osobowych, zakres obowiązków k. 175/B akt osobowych/.

W roku 2016 I. O. przez 87 dni przebywała na zwolnieniach lekarskich, przy czym nie stanowiły one ciągłości i w zdecydowanej większości nie obejmowały one dni wolnych od pracy, tj. w dniach 30-5.02, 9.02, 10-12.02., 7-8.03, 10.05, 11-15.07, 18.07, 2-5.08, 8-12.08, 16-19.08, 22-26.08, 22-26.08, 31.08-2.09, 01.09-23.09, 11-16.11, 17.11, 18.11, 21-22.11, 23-25.11, 5.12, 6-9.12, 12-16.12, 19-21.12, 22-23.12 (dowód: zaświadczenia lekarskie k. 37-60).

Liczne krótkotrwałe zwolnienia lekarskie dezorganizowały pracę Wydziału (...)Budżetowego Starostwa Powiatowego w S.. W tej sytuacji pracodawca nie mógł również zaplanować zastępstw. Z uwagi na częste stawianie się do pracy przez powódkę w stanie niedyspozycji pracodawca cofnął dla niej upoważnienie do prowadzenia kasy zapomogowo-pożyczkowej.

/dowód: notatki służbowe k. 26-36, zeznania świadków na rozprawie w dniu 19.04.2017r. : G. Ż. – protokół skrócony rozprawy z dnia 19.04.2017r. czas: 00:16:52-00:42:08, E. K. - protokół skrócony rozprawy z dnia 19.04.2017r. czas: 00:42:21-00:59:10, k. 81v-82v/.

I. O. (1) nie stawiała się do pracy w dniach 1 i 2 grudnia 2016r. W dniu 27.12.2016r., po upływie kolejnego zwolnienia lekarskiego powódka stawiała się w pracy. W dniu 28.12.2016r. okazała bezpośrednio przełożonemu G. Ż. kserokopię wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego w okresie 1-2.12.2016r. z akceptacją G. Ż.. G. Ż. stwierdziła, iż nie opiniowała takiego wniosku oraz, że nie został on złożony przez I. O. (1).

/dowód: zeznania świadków G. Z. i E. K., j.w., kopia wniosku k. 4, lista obecności k. 21-22, zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa k. 23–24, pismo KMP w S. k. 25, notatka służbowa k. 26-28/

Pismem z dnia 28 grudnia 2016r. pracodawca dokonał wypowiedzenia I. O. (1) umowy o pracę. Jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazano:

- 1/ nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniach 1-2 grudnia 2016r.
- 2/ podejrzenie popełnienia przestępstwa podrobienia dokumentu w dniu 28 grudnia 2016r. w celu użycia za autentyczny poprzez sfalszowanie podpisu w celu wyłudzenia urlopu wypoczynkowego.
- 3/ długotrwałe absencje chorobowe w roku 2016 dezorganizujące pracę w Wydziale (...)Budżetowym / 87 dni /.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 45§1 kp, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 lub art. 56 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. W wyroku z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548, SN stwierdził, że wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577). Podanie w wypowiedzeniu zarzutu "niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków" nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny (wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998, nr 14, poz. 427). Natomiast wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia umowy "braku dyscypliny pracy" nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach sprawy stanowi uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej w pismach doręczonych pracownikowi i zamieszczonych w jego aktach osobowych (wyrok z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 86).

Kontynuacją tej bardziej liberalnej wykładni jest wyrok z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663, w którym SN stwierdził, że brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie (art. 56 § 1 k.p.), jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną.

Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Słusznie w podobny sposób - czyli uznając konieczność indywidualnej oceny, z punktu

widzenia świadomości pracownika, prawidłowości podania przyczyny przez pracodawcę - wypowiedział się SN w wyroku z dnia 19 lipca 2012 r., II PK 312/11, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 171. Wyjaśnił w nim, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu. W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., analizując jego przyczynę i jej skonkretyzowanie należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały co się za nim kryje.

W ocenie Sądu, niezasadne jest wskazywanie przez powódkę, iż pracodawca naruszył art. 45§1 kp w zw. z art. 30§4 kp poprzez zaniechanie wskazania powodce w złożonym wypowiedzeniu stosunku pracy prawdziwej i konkretnej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy.

Złożone wypowiedzenie umowy o pracę odpowiada prawu, ponadto opiera się o prawdziwe przesłanki.

Szczegółowe obowiązki pracownika określa art. 100 kp.

Wśród sześciu obowiązków bardziej szczegółowych na pierwszym miejscu w § 2 art. 100 kp wymieniono obowiązek **przestrzegania ustalonego w zakładzie czasu pracy**. Pracownik zachowuje się zgodnie z obowiązkiem, o którym mowa, jeżeli punktualnie stawia się do pracy i przestrzega obowiązującego go normy czasu pracy.

Pracownik, zobowiązując się do przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, godzi się na regularne (najczęściej codzienne) i punktualne zgłaszanie się w wyznaczonym przez pracodawcę miejscu (np. na przydzielonym mu stanowisku), z zamiarem świadczenia pracy i w stanie psychofizycznej zdolności do jej wykonywania oraz do pozostawania w takim stanie przez okres odpowiadający obowiązującej go normie czasu pracy i wykorzystania całego tego czasu na pracę zawodową.

Oznacza to, że pracownik zobowiązany jest świadczyć pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a na polecenie pracodawcy – również w godzinach nadliczbowych.

Spóźnienie się do pracy lub opuszczenie miejsca pracy wymaga usprawiedliwienia. Pracownik nie może zatem opuścić stanowiska pracy, nawet jeśli wykonał wszystkie przydzielone mu na dany dzień zadania. Pogląd taki potwierdził SN, stwierdzając w wyr. z 20.7.2000 r. (I PKN 742/99, OSNAPIUS 2002, Nr 3, poz. 74), iż "obowiązkiem lekarza jest świadczenie pracy w godzinach wyznaczonych treścią umowy o pracę, a nie do czasu przyjęcia ostatniego pacjenta zapisanego na wizytę określonego dnia".

Niestawienie się do pracy możliwe jest jedynie w przypadku zwolnienia przez pracodawcę z obowiązku jej świadczenia lub w razie przedłożenia przez pracownika usprawiedliwienia. Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy (§ 1 rozp. (...) z 15.5.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632). W szczególności nieobecność w pracy usprawiedliwiają:

- 1) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy,
- 2) decyzja właściwego Państwowego Inspektora Sanitarnego – w razie odosobnienia pracownika z powodu podejrzenia o nosicielstwo zarasków choroby zakaźnej,

3) oświadczenie pracownika o zaistnieniu okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8, z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do której dziecko uczęszcza,

4) oświadczenie pracownika o chorobie niani lub dziennego opiekuna dziecka w wieku do lat 3 oraz kopia zaświadczenia lekarskiego, stwierdzającego niezdolność do pracy niani lub dziennego opiekuna, potwierdzone przez pracownika za zgodność z oryginałem,

5) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przez organ właściwy do spraw powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, Policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia (§ 3 rozp. (...) z 15.5.1996 r.).

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy, usprawiedliwienie nieobecności jest istotnym obowiązkiem pracownika, nawet wtedy gdy pracodawca może przypuszczać, że ten nie stawi się do pracy (por. wyrok SN z 16.06.2004r. I PK 693/03).

Jak wynika z materiału dowodowego, powódka nie stawiła się do pracy w dniach 1-2 grudnia 2016r. i nie usprawiedliwiła swojej nieobecności w tym okresie. Co prawda – okazała pracodawcy kopię rzekomego wniosku z dnia 30.11.2016r. o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego na te dni, z akceptacją bezpośredniego przełożonego tj. G. Ż., jednakże pracodawca słusznie zakwestionował prawdziwość tego dokumentu. Przede wszystkim G. Ż. zaprzeczyła, aby okazano jej oryginał takiego wniosku i, ażeby wyrażała pozytywną opinię w przedmiocie udzielenia urlopu powódce w krytycznym okresie. Wniosek o udzielenie takiego urlopu nie był także uzgadniany ze Skarbnikiem Starostwa – E. K. (por. zeznania G. Z. i E. K. j.w.). O nietrafności twierdzeń powódki, iż to pracodawca zagubił jej wniosek świadczą zeznania w/w świadków, z których wynika, iż w połowie grudnia 2016r. powódka dzwoniła do G. Ż. z prośbą o wypełnienie i złożenie za nią wniosku urlopowego na okres 1-2- grudnia 2016r. Fakt przeprowadzenia tej rozmowy telefonicznej potwierdza ponadto notatka służbowa z dnia 13.12.2016r. (k. 28).

Odmienne depozycje powódki zwarte w odpowiedzi na pozew oraz w jej zeznaniach w charakterze strony na rozprawie w dniu 19.04.2017r. (k. 83) stanowią zatem, w ocenie Sądu, przyjętą linię obrony przez prawidłowym wypowiedzeniem umowy o pracę.

Wskazane powyżej okoliczności sprawy usprawiedliwiały również zarzut pracodawcy, iż zachodzi podejrzenie popełnienia przez I. O. przestępstwa podrobienia dokumentu w dniu 28 grudnia 2016r. w celu użycia za autentyczny poprzez sfalszowanie podpisu w celu wyłudzenia urlopu wypoczynkowego, uzasadniający wypowiedzenie jej umowy o pracę. Okoliczności sprawy jednoznacznie wskazują, iż I. O. (1) w dniu 28.12.2016r. przedłożyła G. Ż. jako kopię oryginalnego dokumentu kserokopię wniosku z dnia 30.11.2016r. o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w dniach 1-2.12.2016r. z naniesioną na niej najprawdopodobniej przez skserowanie z oryginalnego dokumentu pieczętką z nieczytelnym podpisem Głównej Księgowej.

Podejrzeniu temu nie sprzeciwia się umorzenie dochodzenia w sprawie o czyn z art. 270§1 kk (postanowienie – k. 80). Organ prowadzący postępowanie karne nie mógł dokonać badań grafologicznych pisma, albowiem nie dysponował oryginałem rzekomego wniosku.

Natomiast odnosząc się do zarzutu częstych nieobecności w pracy powódki spowodowanych chorobą – tu również Sąd nie dopatrzył się naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy.

Faktycznie, w roku 2016 I. O. przez 87 dni przebywała na zwolnieniach lekarskich, przy czym nie stanowiły one ciągłości i w zdecydowanej większości nie obejmowały one dni wolnych od pracy, tj. w dniach 30-5.02, 9.02, 10-12.02., 7-8.03, 10.05, 11-15.07, 18.07, 2-5.08, 8-12.08, 16-19.08, 22-26.08, 22-26.08, 31.08-2.09, 01.09-23.09, 11-16.11, 17.11, 18.11, 21-22.11, 23-25.11, 5.12, 6-9.12, 12-16.12, 19-21.12, 22-23.12 (zaświadczenia lekarskie k. 37-60).

Liczne krótkotrwałe zwolnienia lekarskie dezorganizowały pracę Wydziału (...)Budżetowego Starostwa Powiatowego w S.. Powódka dostarczała zwolnienia lekarskie z opóźnieniem, informowała telefonicznie, że jest na zwolnieniu, zdarzało się, że przynosiła 3-4 zwolnienia jednocześnie na okresy 2-3 dniowe. W tej sytuacji pracodawca nie mógł również zaplanować zastępstw. Z uwagi na częste stawianie się do pracy przez powódkę w stanie niedyspozycji pracodawca cofnął dla niej upoważnienie do prowadzenia kasy zapomogowo-pożyczkowej /por. zeznania świadków: G. Ź. i E. K., j.w./.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy (a pogląd ten Sąd w pełni akceptuje na gruncie rozpoznawanej sprawy), absencje chorobowe dezorganizują pracę także w aspekcie pozafinansowym. Zmuszają bowiem do każdorazowego (w przypadkach nieobecności pracownika) reorganizowania pracy, powierzania obowiązków innym pracownikom, co ingeruje w ich własny tok pracy. Nawet zatem jeśli nie dochodzi do pracy ponadwymiarowej, to jednak współpracownicy zmuszeni są do wdrażania się w nieswoje obowiązki, w sposób wyrywkowy i niestały. Pracodawca ma, w odniesieniu do chorego pracownika, poważne trudności w organizowaniu pracy. Z jednej bowiem strony, zgodnie z art. 22 § 1 KP, musi zapewnić mu zatrudnienie w okresach obecności w pracy. Z drugiej strony musi zapewnić ciągłość realizowanych zadań, co doznaje poważnego utrudnienia w odniesieniu do osób, które w pracy bywają jedynie obecne. Dlatego rozumiejąc, że choroba stanowi okoliczność niezawinioną, to jednak dotyczy ona pracownika, a nie pracodawcy. Jeśli nieobecność pracownika z tego powodu trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy.

(por. wyrok SN z dnia 19.03.2014r. I PK 177/13, podobnie – Sąd Najwyższy w wyroku z 21.01.2016r. III PK 54/15).

Skoro zatem kwestionowane wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione tj. opiera się na prawdziwych powodach, a ponadto jest zgodne z prawem – roszczenie I. O. (1) o zasądzenie odszkodowania nie jest uzasadnione.

Wobec powyższego Sąd na podstawie art. 45§1 kp powództwo oddalił.

SSR Karol Kwiatkowski