

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lipca 2016r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Piotr Witkowski – spr.</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SO Aneta Ineza Sztukowska</b> <b>SO Mirosław Kowalewski</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>st.sekr.sąd. Marta Majewska-Wronowska</b>

po rozpoznaniu w dniu 30 czerwca 2016r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **K. K., K. P., W. P. i K. R.**

przeciwko **(...) Spółce Akcyjnej z/s w G.**

o odszkodowanie

na skutek apelacji powodów K. K., K. P., W. P. i K. R.,

od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 21 marca 2016r. sygn. akt IV P 2/16

oraz zażalenia pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z/s w G.

na orzeczenie w tym wyroku o odstąpieniu od obciążania powodów kosztami procesu

**1. Zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:**

**I. Zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z/s w G. na rzecz powoda K. K. kwotę 11.848,41 (jedenaście tysięcy osiemset czterdzieści osiem, 41/100) złotych, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 stycznia 2016r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;**

**II. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z/s w G. na rzecz powoda K. P. kwotę 10.802,48 (dziesięć tysięcy osiemset dwa, 48/100) złotych, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 stycznia 2016r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;**

**III. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z/s w G. na rzecz powoda W. P. kwotę 11.141,13 (jedenaście tysięcy sto czterdzieści jeden, 13/100) złotych, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie**

**od dnia 15 stycznia 2016r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;**

**IV. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z/s w G. na rzecz powoda K. R. kwotę 9.870,50 (dziewięć tysięcy osiemset siedemdziesiąt, 50/100) złotych, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 stycznia 2016r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;**

**V. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z/s w G. na rzecz powodów K. K., K. P., W. P. i K. R. kwoty po 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za I instancję.**

**2. Oddala zażalenie.**

**3. Zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z/s w G. na rzecz powodów K. K., K. P., W. P. i K. R. kwoty po 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za II instancję.**

Sygn. akt III Pa 25/16, III Pz 10/16

## UZASADNIENIE

K. K. w pozwie wniesionym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) S.A. z/s w G. (poprzednio z/s w S.) domagał się zapłaty kwoty 9.000 zł netto wraz z odsetkami od dnia 29 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę obowiązującą od dnia 01 listopada 2007 roku i zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów ewentualnego zastępstwa procesowego. W razie uznania przez Sąd, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszało przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie, wniósł o zobowiązanie pozwanego do wydania nowego świadectwa pracy zawierającego informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w terminie nie dłuższym niż 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w dniu 28 grudnia 2015 roku zgodnie z poleceniem przełożonego stawił się do siedziby pozwanego o godzinie 7:00 w S. przy ulicy (...). Po przybyciu do pracy otrzymał od pozwanego oświadczenie, datowane na dzień 23 grudnia 2015 roku, o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 kp. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pozwany wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na rozpoczęciu urlopu na żądanie przed udzieleniem go przez pracodawcę, co zostało uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 14 grudnia 2015 roku. Pozwany wskazał w oświadczeniu, iż w poniedziałek 14 grudnia 2015 roku przed godziną 7:00 powód złożył w siedzibie spółki w S. wniosek o urlop na żądanie. Pozwany nie udzielił zgody na urlop. Pomimo tego powód nie podjął pracy w tym dniu. Z uwagi na to, iż powód był jednym z 12 pracowników, którzy w dniu 14 grudnia 2015 roku złożyli wniosek o udzielenie urlopu na żądanie, pozwany takiemu działaniu przypisał charakter zмовy i jego zdaniem takie działanie naruszyło zasadę dobra pracodawcy.

Zdaniem powoda rozwiązanie z nim umowy o pracę przez zakład pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, albowiem przyczyna rozwiązania z nim umowy wskazana w oświadczeniu pozwanego jest nieuzasadniona i pozorna i nie spełnia kryteriów z art. 30 § 4 kodeksu pracy.

Podał, że od dłuższego czasu świadczył pracę na rzecz pozwanego poza stałym miejscem pracy i zamieszkania w miejscowości K. w województwie (...). Od dłuższego czasu pozwany nie przestrzegał obowiązujących przepisów i powodowi oraz innym pracownikom zaczął wypłacać przysługujące im wynagrodzenie za pracę oraz delegacje ze znacznym opóźnieniem. Powód wraz z innymi osobami zmuszony był upominać się o wypłatę należnego mu wynagrodzenia oraz należnej mu delegacji. Z uwagi na zbliżające się Święta Bożego Narodzenia i występujących

zaległości w okresie od dnia 8 grudnia do 12 grudnia 2015 roku powód rozmawiał z przełożonym P. P. o wypłacie należnego mu wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad 2015 roku i delegacji za miesiąc październik i listopad 2015 roku. W trakcie rozmów powód informował, iż jeżeli nie otrzyma należnych mu świadczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę i delegacji nie będzie mógł wyjechać w dniu 14 grudnia 2015 roku na budowę do miejscowości K. z uwagi na brak środków koniecznych do utrzymania siebie w delegacji oraz jego rodziny. Podczas rozmów P. P. obiecywał, że otrzyma on należne mu wynagrodzenie za pracę. Z uwagi na to, iż do dnia 13 grudnia 2015 roku powód nie otrzymał należnych mu kwot od pozwanego z tytułu świadczonej pracy, w dniu 14 grudnia 2015 roku stawił się przed rozpoczęciem pracy do siedziby zakładu pracy w S. i złożył pisemne żądanie A. S. o udzielenie mu jednodniowego urlopu na ten dzień pracy. Powód chciał wykorzystać ten dzień na zorganizowanie środków pieniężnych na swoje utrzymanie podczas delegacji. Podobnie uczynili też inni obecni pracownicy pozwanego. Powód oświadczył, że jak zdobędzie niezbędne środki finansowe względnie, jeżeli otrzyma zaległe od pozwanego wynagrodzenie, jeszcze w dniu 14 grudnia 2015 roku wyjedzie do K. w delegację. A. S. odebrał wniosek powoda o urlop na żądanie i telefonicznie skontaktował się z Prezesem Zarządu P. M.. Po rozmowie z Prezesem oznajmił, iż odmawia się powodowi udzielenia urlopu na żądanie. Pracownik nie przystąpił do pracy, albowiem uważał iż spełnił warunki otrzymania urlopu zgodnie z przepisami kodeksu pracy i zmuszony był do zapewnienia sobie środków finansowych na dalszą pracę poza stałym miejscem pracy. Pozwany po rozmowie z powodem i innymi pracownikami, dopiero w dalszej części dnia 14 grudnia 2015 roku przelał na jego konto bankowe zaległe wynagrodzenie za miesiąc listopad 2015 roku. Po otrzymaniu wynagrodzenia około godziny 15:00-16:00 powód wraz z innymi osobami wyjechał służbowym samochodem z S. na budowę do miejscowości K.. Od dnia 15 grudnia 2015 roku do dnia rozwiązania stosunku pracy powód świadczył pracę i wykonywał wszystkie zleczone mu przez pozwanego obowiązki służbowe bez żadnych zastrzeżeń. Poza tym, zdaniem powoda w sposób należyty i bez żadnych zastrzeżeń wykonywał on pracę na rzecz pozwanego w okresie przed dniem 14 grudnia 2015 roku. Zdaniem powoda wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 23 grudnia 2015 roku jest niezasadna i nie spełnia kryteriów przewidzianych w art. 52 § 1 pkt.1 k.p. Pozwany jeszcze przed dniem 14 grudnia 2015 roku miał świadomość, iż powód nie będzie mógł przystąpić do pracy i wyjechać w delegację, gdyż nie ma środków na swoje utrzymanie. Pomimo tego pozwany nie dokonał zapłaty wynagrodzenia powodowi w terminie, a zapłacił je dopiero wówczas, gdy ten wystąpił z wnioskiem o urlop na żądanie, do którego miał w pełni uprawnienia. Powód chciał świadczyć pracę na rzecz pozwanego, o czym świadczy to, iż tego samego dnia po wpływie wynagrodzenia za pracę wraz z innymi pracownikami wyjechał z S. do miejscowości K. w delegację. Zdaniem powoda przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 23 grudnia 2015 roku jest również pozorna, albowiem podczas przekazania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 28 grudnia 2015 roku wręczył mu propozycję zawarcia umowy o pracę tymczasową w pozwanym zakładzie pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku za pośrednictwem Agencji (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w R.. Z tego wynika, że pozwany chciał, aby powód nadal świadczył pracę na jego rzecz na innych, gorszych niż u niego warunkach pracy, nie zwracając uwagi na wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Powód złożył wniosek o urlop na żądanie i nie przystąpił do pracy pomimo jego nieudzielenia z uwagi na to, iż z powodu nieterminowych wypłat wynagrodzenia i delegacji nie posiadał środków potrzebnych do swojego utrzymania podczas delegacji i chciał ten dzień wykorzystać na zorganizowanie tych środków, o czym informował wcześniej pozwanego pracodawcę. Powód nie świadczył pracy w dniu 14 grudnia 2015 roku z przyczyn przez niego niezawinionych i nie wynikających z jego złej woli, a będących skutkiem zaniechania wykonywania przez pozwanego ciężącego na nim jako na pracodawcy podstawowego obowiązku w postaci terminowego wypłacania należnych powodowi świadczeń z tytułu stosunku pracy (art. 94 pkt 5 k.p.). Złożenie powodowi w tej sytuacji oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest nie tylko nieuzasadnione, ale jest także sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i nie korzysta z ochrony prawa na podstawie art. 8 k.p. Z uwagi na to, że powód był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy przez okres ponad 8 lat i w dniu rozwiązania z nim umowy o pracę obowiązywał go trzymiesięczny okres wypowiedzenia, na podstawie art. 56 § 1 k.p. i art. 58 w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. domagał się zasądzenia od pozwanego odszkodowania w wysokości stanowiącej równowartość jego trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie zaznaczył, iż w pozwie podaje kwotę wynagrodzenia netto, albowiem taka kwota była przelewana bezpośrednio na jego rachunek bankowy i nie ma wiedzy co do wysokości należnego mu wynagrodzenia brutto. Powód zastrzegł sobie jednak prawo do modyfikacji wysokości żądanego odszkodowania po przedłożeniu przez pozwanego zaświadczenia o wysokości prawidłowego jego

jednomiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Sprawie tej nadano sygn. akt IV P 2/16.

Pozwane (...) z/s w G. (poprzednio z/s w S.) wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. Wskazał, iż rozwiązanie z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nastąpiło na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przezeń podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było uzasadnione tym, iż powód nie stawiał się w pracy ani nie usprawiedliwił swojej nieobecności. Powoda miał usprawiedliwić wniosek o urlop na żądanie złożony w siedzibie spółki w S. przed godziną 7:00 rano w poniedziałek 14 grudnia 2015 r., na który pracodawca nie wyraził zgody. Powód był jednym z 12 pracowników, którzy tego dnia, tj. 14 grudnia 2015 r. taki wniosek złożyli co miało charakter zmowy i naruszało zasadę dobra pracodawcy. Nieobecność powoda w pracy w dniu 14 grudnia 2015 r. dezorganizowała pracę strony pozwanej oraz naraziła stronę pozwaną na kary umowne z tytułu opóźnień w realizacji przedmiotu umowy. Samo złożenie przez powoda wniosku o urlop na żądanie nie oznacza, iż mógł on ten urlop rozpocząć bez zgody pracodawcy, jak również nie oznacza, że pracodawca miał obowiązek udzielenia tego urlopu na żądanie pracownika. Udzielenie urlopu jest jednostronną czynnością pracodawcy zwalnającą pracownika z obowiązku świadczenia pracy i usprawiedliwiająca jego nieobecność w pracy. Przepisy nie przewidują możliwości zastąpienia jej żadnym oświadczeniem pracownika. Skoro pracownik sam sobie nie może skutecznie udzielić urlopu, zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy. Odmowa udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie może uzasadniać zamiar wykorzystania go przez pracownika w celu obejścia/nadużycia prawa, np. w sytuacji, gdy z wnioskiem o udzielenie urlopu na żądanie wystąpi znaczna część pracowników jednocześnie, omijając w ten sposób przepisy o prawie do strajku i rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Powód rozpoczął samowolnie urlop wypoczynkowy "na żądanie" bez zgody pracodawcy w dniu 14 grudnia 2015 roku. Była to nieobecność nieusprawiedliwiona. Pracodawca miał prawo rozwiązać umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia (art. 52 kp) z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

K. P. w pozwie wniesionym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) S.A. z/s w G. (poprzednio z/s w S.) domagał się zapłaty kwoty 8.490,00 złotych netto wraz z odsetkami od dnia 29 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę obowiązującą od dnia 28 marca 2000 roku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów ewentualnego zastępstwa procesowego. W razie uznania przez Sąd, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszało przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie wniósł o zobowiązanie pozwanego do wydania powodowi nowego świadectwa pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w terminie nie dłuższym niż 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku operator CMB od dnia 28 marca 2000 roku do dnia 28 grudnia 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. Ostatnio przed rozwiązaniem stosunku pracy powodowi przysługiwało wynagrodzenie miesięczne w kwocie 2 830,00 złotych netto. Dodatkowo powodowi przysługiwały inne świadczenia związane z pracą poza miejscem jego zamieszkania i siedzibą pozwanego w postaci delegacji, płatne z dołu do 10 dnia następnego miesiąca. W dniu 28 grudnia 2015 roku powód zgodnie z poleceniem przełożonego stawiał się do siedziby pozwanego o godzinie 7:00 w S. przy ulicy (...). Po przybyciu do pracy otrzymał od pozwanego oświadczenie datowane na dzień 23 grudnia 2015 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pozwany wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na rozpoczęciu urlopu na żądanie przed udzieleniem go przez pracodawcę, co zostało uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 14 grudnia 2015 roku. Pozwany wskazał w oświadczeniu, iż w poniedziałek 14 grudnia 2015 roku przed godziną 7:00 powód złożył w siedzibie spółki w S. wniosek o urlop na żądanie. Pozwany nie udzielił zgody na urlop. Pomimo tego powód nie podjął pracy w tym dniu. Z uwagi na to, iż powód był jednym z 12 pracowników, którzy w dniu 14 grudnia 2015 roku złożyli wniosek o udzielenie urlopu na

żądanie, pozwany takiemu działaniu przypisał charakter zmowy i jego zdaniem takie działanie naruszyło zasadę dobra pracodawcy. Zdaniem powoda rozwiązanie z nim umowy o pracę przez zakład pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, albowiem przyczyna rozwiązania z nim umowy wskazana w oświadczeniu pozwanego jest nieuzasadniona i pozorna i nie spełnia kryteriów z art. 30 § 4 kodeksu pracy. Powód od dłuższego czasu świadczył pracę na rzecz pozwanego poza stałym miejscem pracy i zamieszkania w miejscowości K. w województwie (...). Od dłuższego czasu pozwany nie przestrzegał obowiązujących przepisów i powodowi oraz innym pracownikom zaczął wypłacać przysługujące im wynagrodzenie za pracę oraz delegacje ze znacznym opóźnieniem. Powód wraz z innymi osobami zmuszony był upominać się o wypłatę należnego mu wynagrodzenia oraz należnej mu delegacji. Z uwagi na zbliżające się Święta Bożego Narodzenia i występujących zaległości w okresie od dnia 8 grudnia do 12 grudnia 2015 roku powód rozmawiał z przełożonym P. P. o wypłacie należnego mu wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad 2015 roku i delegacji za miesiąc październik i listopad 2015 roku. W trakcie rozmów powód informował, iż jeżeli nie otrzyma należnych mu świadczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę i delegacji nie będzie mógł wyjechać w dniu 14 grudnia 2015 roku na budowę do miejscowości K. z uwagi na brak środków koniecznych do utrzymania siebie w delegacji oraz jego rodziny. Podczas rozmów P. P. obiecywał, że otrzyma on należne mu wynagrodzenie za pracę. Z uwagi na to, iż do dnia 13 grudnia 2015 roku powód nie otrzymał należnych mu kwot od pozwanego z tytułu świadczonej pracy, w dniu 14 grudnia 2015 roku stawił się przed rozpoczęciem pracy do siedziby zakładu pracy w S. i złożył pisemne żądanie A. S. o udzielenie mu jednodniowego urlopu na ten dzień pracy. Powód chciał wykorzystać ten dzień na zorganizowanie środków pieniężnych na swoje utrzymanie podczas delegacji. Podobnie uczynili też inni obecni pracownicy pozwanego. Powód oświadczył, że jak zdobędzie niezbędne środki finansowe względnie, jeżeli otrzyma zaległe od pozwanego wynagrodzenie, jeszcze w dniu 14 grudnia 2015 roku wyjedzie do K. w delegację. A. S. odebrał wniosek powoda o urlop na żądanie i telefonicznie skontaktował się z Prezesem Zarządu P. M.. Po rozmowie z Prezesem oznajmił, iż odmawia się powodowi udzielenia urlopu na żądanie. Pracownik nie przystąpił do pracy, albowiem uważał iż spełnił warunki otrzymania urlopu zgodnie z przepisami kodeksu pracy i zmuszony był do zapewnienia sobie środków finansowych na dalszą pracę poza stałym miejscem pracy. Pozwany po rozmowie z powodem i innymi pracownikami, dopiero w dalszej części dnia 14 grudnia 2015 roku przelał na jego konto bankowe zaległe wynagrodzenie za miesiąc listopad 2015 roku. Po otrzymaniu wynagrodzenia około godziny 15:00-16:00 powód wraz z innymi osobami wyjechał służbowym samochodem z S. na budowę do miejscowości K.. Od dnia 15 grudnia 2015 roku do dnia rozwiązania stosunku pracy powód świadczył pracę i wykonywał wszystkie zlecone mu przez pozwanego obowiązki służbowe bez żadnych zastrzeżeń. Poza tym, zdaniem powoda w sposób należyty i bez żadnych zastrzeżeń wykonywał on pracę na rzecz pozwanego w okresie przed dniem 14 grudnia 2015 roku. Powód złożył wniosek o urlop na żądanie i nie przystąpił do pracy pomimo jego nieudzielenia z uwagi na to, iż z powodu nieterminowych wypłat wynagrodzenia i delegacji nie posiadał środków potrzebnych do swojego utrzymania podczas delegacji i chciał ten dzień wykorzystać na zorganizowanie tych środków, o czym informował wcześniej pozwanego pracodawcę. Powód nie świadczył pracy w dniu 14 grudnia 2015 roku z przyczyn przez niego niezawinionych i niewynikających z jego zlej woli, a będących skutkiem zaniechania wykonywania przez pozwanego ciężącego na nim jako na pracodawcy podstawowego obowiązku w postaci terminowego wypłacania należnych powodowi świadczeń z tytułu stosunku pracy (art. 94 pkt 5 k.p.). Złożenie powodowi w tej sytuacji oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest nie tylko nieuzasadnione, ale jest także sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie korzysta z ochrony prawa na podstawie art. 8 k.p. Z uwagi na to, że powód był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy przez okres ponad 15 lat i w dniu rozwiązania z nim umowy o pracę obowiązywał go trzymiesięczny okres wypowiedzenia, na podstawie art. 56 § 1 k.p. i art. 58 w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. domagał się zasądzenia od pozwanego odszkodowania w wysokości stanowiącej równowartość jego trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie powód zaznaczył, iż w pozwie podaje kwotę wynagrodzenia netto, albowiem taka kwota była przelewana bezpośrednio na jego rachunek bankowy i nie ma wiedzy co do wysokości należnego mu wynagrodzenia brutto. Powód zastrzegł sobie jednak prawo do modyfikacji wysokości żądanego odszkodowania po przedłożeniu przez pozwanego zaświadczenia o wysokości prawidłowego jego jednomiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Sprawie tej nadano sygn. akt IV P 5/16.

Pozwana Przedsiębiorstwo (...) S.A. z/s w G. (poprzednio z/s w S.) wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. Wskazała, iż Strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 par. 1 pkt 1 Kodeksu Pracy, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przezeń podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było uzasadnione tym, iż powód nie stawiał się w pracy ani nie usprawiedliwił swojej nieobecności. Powoda miał usprawiedliwić wniosek o urlop na żądanie złożony w siedzibie spółki w S. przed godziną 7:00 rano w poniedziałek 14 grudnia 2015 r., na który pracodawca nie wyraził zgody. Powód był jednym z 12 pracowników, którzy tego dnia, tj. 14 grudnia 2015 r. taki wniosek złożyli co miało charakter zromy i naruszało zasadę dobra pracodawcy. Nieobecność powoda w pracy w dniu 14 grudnia 2015 r. dezorganizowała pracę strony pozwanej oraz naraziła stronę pozwaną na kary umowne z tytułu opóźnień w realizacji przedmiotu umowy. Samo złożenie przez powoda wniosku o urlop na żądanie nie oznacza, iż mógł on ten urlop rozpocząć bez zgody pracodawcy, jak również nie oznacza, że pracodawca miał obowiązek udzielenia tego urlopu na żądanie pracownika. Udzielenie urlopu jest jednostronną czynnością pracodawcy zwalniającą pracownika z obowiązku świadczenia pracy i usprawiedliwiająca jego nieobecność w pracy. Przepisy nie przewidują możliwości zastąpienia jej żadnym oświadczeniem pracownika. Skoro pracownik sam sobie nie może skutecznie udzielić urlopu, zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy. Odmowa udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie może uzasadniać zamiar wykorzystania go przez pracownika w celu obejścia/nadużycia prawa, np. w sytuacji, gdy z wnioskiem o udzielenie urlopu na żądanie wystąpi znaczna część pracowników jednocześnie, omijając w ten sposób przepisy o prawie do strajku i rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Powód rozpoczął samowolnie urlop wypoczynkowy "na żądanie" bez zgody pracodawcy w dniu 14 grudnia 2015 roku. Była to nieobecność nieusprawiedliwiona. Pracodawca miał prawo rozwiązać umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia (art. 52 k.p.) z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

W. P. w pozwie wniesionym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) S.A. z/s w G. (poprzednio z/s w S.) domagał się zapłaty kwoty 7.800,00 złotych netto wraz z odsetkami od dnia 29 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę obowiązującą od dnia 01 kwietnia 1993 roku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów ewentualnego zastępstwa procesowego. W razie uznania przez Sąd, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszało przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie wniósł o zobowiązanie pozwanego do wydania powodowi nowego świadectwa pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w terminie nie dłuższym niż 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.

W uzasadnieniu podał, iż był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku instalator sieci wodociągowych i melioracyjnych od dnia 01 kwietnia 1993 roku do dnia 28 grudnia 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. Ostatnio przed rozwiązaniem stosunku pracy powodowi przysługiwało wynagrodzenie miesięczne w kwocie 2 600,00 złotych netto. Dodatkowo powodowi przysługiwały inne świadczenia związane z pracą poza miejscem jego zamieszkania i siedzibą pozwanego w postaci delegacji, płatne z dołu do 10 dnia następnego miesiąca. W dniu 28 grudnia 2015 roku powód zgodnie z poleceniem przełożonego stawiał się do siedziby pozwanego o godzinie 7:00 w S. przy ulicy (...). Po przybyciu do pracy otrzymał od pozwanego oświadczenie datowane na dzień 23 grudnia 2015 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pozwany wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na rozpoczęciu urlopu na żądanie przed udzieleniem go przez pracodawcę, co zostało uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 14 grudnia 2015 roku. Pozwany wskazał w oświadczeniu, iż w poniedziałek 14 grudnia 2015 roku przed godziną 7:00 powód złożył w siedzibie spółki w S. wniosek o urlop na żądanie. Pozwany nie udzielił zgody na urlop. Pomimo tego powód nie podjął pracy w tym dniu. Z uwagi na to, iż powód był jednym z 12 pracowników, którzy w dniu 14 grudnia 2015 roku złożyli wniosek o udzielenie urlopu na żądanie, pozwany takiemu działaniu przypisał charakter zromy i jego zdaniem takie działanie naruszyło zasadę dobra pracodawcy. Zdaniem powoda rozwiązanie z nim umowy o pracę przez zakład pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, albowiem

przyczyna rozwiązania z nim umowy wskazana w oświadczeniu pozwanego jest nieuzasadniona i pozorna i nie spełnia kryteriów z art. 30 § 4 kodeksu pracy. Powód od dłuższego czasu świadczył pracę na rzecz pozwanego poza stałym miejscem pracy i zamieszkania w miejscowości K. w województwie (...). Od dłuższego czasu pozwany nie przestrzegał obowiązujących przepisów i powodowi oraz innym pracownikom zaczął wypłacać przysługujące im wynagrodzenie za pracę oraz delegacje ze znacznym opóźnieniem. Powód wraz z innymi osobami zmuszony był upominać się o wypłatę należnego mu wynagrodzenia oraz należnej mu delegacji. Z uwagi na zbliżające się Święta Bożego Narodzenia i występujących zaległości w okresie od dnia 8 grudnia do 12 grudnia 2015 roku powód rozmawiał z przełożonym P. P. o wypłacie należnego mu wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad 2015 roku i delegacji za miesiąc październik i listopad 2015 roku. W trakcie rozmów powód informował, iż jeżeli nie otrzyma należnych mu świadczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę i delegacji nie będzie mógł wyjechać w dniu 14 grudnia 2015 roku na budowę do miejscowości K. z uwagi na brak środków koniecznych do utrzymania siebie w delegacji oraz jego rodziny. Podczas rozmów P. P. obiecywał, że otrzyma on należne mu wynagrodzenie za pracę. Z uwagi na to, iż do dnia 13 grudnia 2015 roku powód nie otrzymał należnych mu kwot od pozwanego z tytułu świadczonej pracy, w dniu 14 grudnia 2015 roku stawiał się przed rozpoczęciem pracy do siedziby zakładu pracy w S. i złożył pisemne żądanie A. S. o udzielenie mu jednodniowego urlopu na ten dzień pracy. Powód chciał wykorzystać ten dzień na zorganizowanie środków pieniężnych na swoje utrzymanie podczas delegacji. Podobnie uczynili też inni obecni pracownicy pozwanego. Powód oświadczył, że jak zdobędzie niezbędne środki finansowe względnie, jeżeli otrzyma zaległe od pozwanego wynagrodzenie, jeszcze w dniu 14 grudnia 2015 roku wyjedzie do K. w delegację. A. S. odebrał wniosek powoda o urlop na żądanie i telefonicznie skontaktował się z Prezesem Zarządu P. M.. Po rozmowie z Prezesem oznajmił, iż odmawia się powodowi udzielenia urlopu na żądanie. Pracownik nie przystąpił do pracy, albowiem uważał iż spełnił warunki otrzymania urlopu zgodnie z przepisami kodeksu pracy i zmuszony był do zapewnienia sobie środków finansowych na dalszą pracę poza stałym miejscem pracy.

Pozwany po rozmowie z powodem i innymi pracownikami, dopiero w dalszej części dnia 14 grudnia 2015 roku przelał na jego konto bankowe zaległe wynagrodzenie za miesiąc listopad 2015 roku. Po otrzymaniu wynagrodzenia około godziny 15:00-16:00 powód wraz z innymi osobami wyjechał służbowym samochodem z S. na budowę do miejscowości K.. Od dnia 15 grudnia 2015 roku do dnia rozwiązania stosunku pracy powód świadczył pracę i wykonywał wszystkie zlecone mu przez pozwanego obowiązki służbowe bez żadnych zastrzeżeń. Poza tym, zdaniem powoda w sposób należyty i bez żadnych zastrzeżeń wykonywał on pracę na rzecz pozwanego w okresie przed dniem 14 grudnia 2015 roku. Przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 23 grudnia 2015 roku jest niezasadna i nie spełnia kryteriów przewidzianych w art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Pozwany jeszcze przed dniem 14 grudnia 2015 roku miał świadomość, iż powód nie będzie mógł przystąpić do pracy i wyjechać w delegację, gdyż nie ma środków na swoje utrzymanie. Pomimo tego pozwany nie dokonał zapłaty wynagrodzenia powodowi w terminie, a zapłacił je dopiero wówczas, gdy ten wystąpił z wnioskiem o urlop na żądanie, do którego miał w pełni uprawnienia. Należy podkreślić, iż powód chciał świadczyć pracę na rzecz pozwanego, o czym świadczy to, iż tego samego dnia po wpływie wynagrodzenia za pracę wraz z innymi pracownikami wyjechał z S. do miejscowości K. w delegację. Zdaniem powoda przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 23 grudnia 2015 roku jest również pozorna, albowiem podczas przekazania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 28 grudnia 2015 roku wręczył mu propozycję zawarcia umowy o pracę tymczasową w pozwanym zakładzie pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku za pośrednictwem Agencji (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w R.. Z tego wynika, że pozwany chciał, aby powód nadal świadczył pracę na jego rzecz na innych, gorszych niż u niego warunkach pracy, nie zwracając uwagi na wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Powód złożył wniosek o urlop na żądanie i nie przystąpił do pracy pomimo jego nieudzielenia z uwagi na to, iż z powodu nieterminowych wypłat wynagrodzenia i delegacji nie posiadał środków potrzebnych do swojego utrzymania podczas delegacji i chciał ten dzień wykorzystać na zorganizowanie tych środków, o czym informował wcześniej pozwanego pracodawcę. Powód nie świadczył pracy w dniu 14 grudnia 2015 roku z przyczyn przez niego niezawinionych i niewynikających z jego złej woli, a będących skutkiem zaniechania wykonywania przez pozwanego ciężącego na nim jako na pracodawcy podstawowego obowiązku w postaci terminowego wypłacania należnych powodowi świadczeń z tytułu stosunku pracy (art. 94 pkt 5 k.p.). Złożenie powodowi w tej sytuacji oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest nie tylko nieuzasadnione, ale jest także sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie

korzysta z ochrony prawa na podstawie art. 8 k.p. Z uwagi na to, że powód był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy przez okres ponad 22 lat i w dniu rozwiązania z nim umowy o pracę obowiązywał go trzymiesięczny okres wypowiedzenia, na podstawie art. 56 § 1 k.p. i art. 58 w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. domagał się zasądzenia od pozwanego odszkodowania w wysokości stanowiącej równowartość jego trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie powód zaznaczył, iż w pozwie podaje kwotę wynagrodzenia netto, albowiem taka kwota była przelewana bezpośrednio na jego rachunek bankowy i nie ma wiedzy co do wysokości należnego mu wynagrodzenia brutto. Powód zastrzegł sobie jednak prawo do modyfikacji wysokości żądanego odszkodowania po przedłożeniu przez pozwanego zaświadczenia o wysokości prawidłowego jego jednomiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Sprawie tej nadano sygn. akt IV P 4/16.

Pozwana Przedsiębiorstwo (...) S.A. z/s w G. (poprzednio z/s w S.) wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

Wskazała, iż strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 par. 1 pkt 1 Kodeksu Pracy, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przezeń podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było uzasadnione tym, iż powód nie stawiał się w pracy ani nie usprawiedliwił swojej nieobecności. Powoda miał usprawiedliwić wniosek o urlop na żądanie złożony w siedzibie spółki w S. przed godziną 7:00 rano w poniedziałek 14 grudnia 2015 r., na który pracodawca nie wyraził zgody. Powód był jednym z 12 pracowników, którzy tego dnia, tj. 14 grudnia 2015 r. taki wniosek złożyli co miało charakter zromy i naruszało zasadę dobra pracodawcy. Nieobecność powoda w pracy w dniu 14 grudnia 2015 r. dezorganizowała pracę strony pozwanej oraz naraziła stronę pozwaną na kary umowne z tytułu opóźnień w realizacji przedmiotu umowy. Samo złożenie przez powoda wniosku o urlop na żądanie nie oznacza, iż mógł on ten urlop rozpocząć bez zgody pracodawcy, jak również nie oznacza, że pracodawca miał obowiązek udzielenia tego urlopu na żądanie pracownika. Udzielenie urlopu jest jednostronną czynnością pracodawcy zwalnającą pracownika z obowiązku świadczenia pracy i usprawiedliwiająca jego nieobecność w pracy. Przepisy nie przewidują możliwości zastąpienia jej żadnym oświadczeniem pracownika. Skoro pracownik sam sobie nie może skutecznie udzielić urlopu, zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy. Odmowa udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie może uzasadniać zamiar wykorzystania go przez pracownika w celu obejścia/nadużycia prawa, np. w sytuacji, gdy z wnioskiem o udzielenie urlopu na żądanie wystąpi znaczna część pracowników jednocześnie, omijając w ten sposób przepisy o prawie do strajku i rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Powód rozpoczął samowolnie urlop wypoczynkowy "na żądanie" bez zgody pracodawcy w dniu 14 grudnia 2015 roku. Była to nieobecność nieusprawiedliwiona. Pracodawca miał prawo rozwiązać umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia (art. 52 k.p.) z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

K. R. w pozwie wniesionym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) S.A. z/s w G. (poprzednio z/s w S.) domagał się zapłaty kwoty 7.700,00 złotych netto wraz z odsetkami od dnia 29 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę obowiązującą od dnia 01 grudnia 2010 roku, zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów ewentualnego zastępstwa procesowego. W razie uznania przez Sąd, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszało przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie wniosł o zobowiązanie pozwanego do wydania powodowi nowego świadectwa pracy zawierającego informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w terminie nie dłuższym niż 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia. W uzasadnieniu podał, iż był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku operator (...) od dnia 01 grudnia 2010 roku do dnia 28 grudnia 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. Ostatnio przed rozwiązaniem stosunku pracy powodowi przysługiwało wynagrodzenie miesięczne w kwocie 2 590,00 złotych netto. Dodatkowo powodowi przysługiwały inne świadczenia związane z pracą poza miejscem jego zamieszkania i siedziby pozwanego w postaci delegacji, płatne z dołu do 10 dnia następnego miesiąca. W dniu 28 grudnia 2015 roku powód zgodnie z poleceniem przełożonego stawiał się do siedziby pozwanego o godzinie 7:00 w S. przy ulicy (...). Po przybyciu do



pracy otrzymał od pozwanego oświadczenie datowane na dzień 23 grudnia 2015 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pozwany wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na rozpoczęciu urlopu na żądanie przed udzieleniem go przez pracodawcę, co zostało uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 14 grudnia 2015 roku. Pozwany wskazał w oświadczeniu, iż w poniedziałek 14 grudnia 2015 roku przed godziną 7:00 powód złożył w siedzibie spółki w S. wniosek o urlop na żądanie. Pozwany nie udzielił zgody na urlop. Pomimo tego powód nie podjął pracy w tym dniu. Z uwagi na to, iż powód był jednym z 12 pracowników, którzy w dniu 14 grudnia 2015 roku złożyli wniosek o udzielenie urlopu na żądanie, pozwany takiemu działaniu przypisał charakter zmowy i jego zdaniem takie działanie naruszyło zasadę dobra pracodawcy. Zdaniem powoda rozwiązanie z nim umowy o pracę przez zakład pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, albowiem przyczyna rozwiązania z nim umowy wskazana w oświadczeniu pozwanego jest nieuzasadniona i pozorna i nie spełnia kryteriów z art. 30 § 4 kodeksu pracy. Powód od dłuższego czasu świadczył pracę na rzecz pozwanego poza stałym miejscem pracy i zamieszkania w miejscowości K. w województwie (...). Od dłuższego czasu pozwany nie przestrzegał obowiązujących przepisów i powodowi oraz innym pracownikom zaczął wypłacać przysługujące im wynagrodzenie za pracę oraz delegacje ze znacznym opóźnieniem. Powód wraz z innymi osobami zmuszony był upominać się o wypłatę należnego mu wynagrodzenia oraz należnej mu delegacji. Z uwagi na zbliżające się Święta Bożego Narodzenia i występujących zaległości w okresie od dnia 8 grudnia do 12 grudnia 2015 roku powód rozmawiał z przełożonym P. P. o wypłacie należnego mu wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad 2015 roku i delegacji za miesiąc październik i listopad 2015 roku. W trakcie rozmów powód informował, iż jeżeli nie otrzyma należnych mu świadczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę i delegacji nie będzie mógł wyjechać w dniu 14 grudnia 2015 roku na budowę do miejscowości K. z uwagi na brak środków koniecznych do utrzymania siebie w delegacji oraz jego rodziny. Podczas rozmów P. P. obiecywał, że otrzyma on należne mu wynagrodzenie za pracę. Z uwagi na to, iż do dnia 13 grudnia 2015 roku powód nie otrzymał należnych mu kwot od pozwanego z tytułu świadczonej pracy, w dniu 14 grudnia 2015 roku stawiał się przed rozpoczęciem pracy do siedziby zakładu pracy w S. i złożył pisemne żądanie A. S. o udzielenie mu jednodniowego urlopu na ten dzień pracy. Powód chciał wykorzystać ten dzień na zorganizowanie środków pieniężnych na swoje utrzymanie podczas delegacji. Podobnie uczynili też inni obecni pracownicy pozwanego. Powód oświadczył, że jak zdobędzie niezbędne środki finansowe względnie, jeżeli otrzyma zaległe od pozwanego wynagrodzenie, jeszcze w dniu 14 grudnia 2015 roku wyjedzie do K. w delegację. A. S. odebrał wniosek powoda o urlop na żądanie i telefonicznie skontaktował się z Prezesem Zarządu P. M.. Po rozmowie z Prezesem oznajmił, iż odmawia się powodowi udzielenia urlopu na żądanie. Pracownik nie przystąpił do pracy, albowiem uważał iż spełnił warunki otrzymania urlopu zgodnie z przepisami kodeksu pracy i zmuszony był do zapewnienia sobie środków finansowych na dalszą pracę poza stałym miejscem pracy. Pozwany po rozmowie z powodem i innymi pracownikami, dopiero w dalszej części dnia 14 grudnia 2015 roku przelał na jego konto bankowe zaległe wynagrodzenie za miesiąc listopad 2015 roku. Po otrzymaniu wynagrodzenia około godziny 15:00-16:00 powód wraz z innymi osobami wyjechał służbowym samochodem z S. na budowę do miejscowości K.. Od dnia 15 grudnia 2015 roku do dnia rozwiązania stosunku pracy powód świadczył pracę i wykonywał wszystkie zlecane mu przez pozwanego obowiązki służbowe bez żadnych zastrzeżeń. Poza tym, zdaniem powoda w sposób należyty i bez żadnych zastrzeżeń wykonywał on pracę na rzecz pozwanego w okresie przed dniem 14 grudnia 2015 roku. Przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 23 grudnia 2015 roku jest niezasadna i nie spełnia kryteriów przewidzianych w art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Pozwany jeszcze przed dniem 14 grudnia 2015 roku miał świadomość, iż powód nie będzie mógł przystąpić do pracy i wyjechać w delegację, gdyż nie ma środków na swoje utrzymanie. Pomimo tego pozwany nie dokonał zapłaty wynagrodzenia powodowi w terminie, a zapłacił je dopiero wówczas, gdy ten wystąpił z wnioskiem o urlop na żądanie, do którego miał w pełni uprawnienia. Należy podkreślić, iż powód chciał świadczyć pracę na rzecz pozwanego, o czym świadczy to, iż tego samego dnia po wpływie wynagrodzenia za pracę wraz z innymi pracownikami wyjechał z S. do miejscowości K. w delegację. Zdaniem powoda przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 23 grudnia 2015 roku jest również pozorna, albowiem podczas przekazania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 28 grudnia 2015 roku wręczył mu propozycję zawarcia umowy o pracę tymczasową w pozwanym zakładzie pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku za pośrednictwem Agencji (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w R.. Z tego wynika, że pozwany chciał, aby powód nadal świadczył pracę na jego rzecz na innych, gorszych niż u niego warunkach pracy, nie zwracając uwagi na wskazane przyczyny rozwiązania

umowy o pracę. Powód złożył wniosek o urlop na żądanie i nie przystąpił do pracy pomimo jego nieudzielenia z uwagi na to, iż z powodu nieterminowych wypłat wynagrodzenia i delegacji nie posiadał środków potrzebnych do swojego utrzymania podczas delegacji i chciał ten dzień wykorzystać na zorganizowanie tych środków, o czym informował wcześniej pozwanego pracodawcę. Powód nie świadczył pracy w dniu 14 grudnia 2015 roku z przyczyn przez niego niezawinionych i niewynikających z jego złej woli, a będących skutkiem zaniechania wykonywania przez pozwanego ciężącego na nim jako na pracodawcy podstawowego obowiązku w postaci terminowego wypłacania należnych powodowi świadczeń z tytułu stosunku pracy (art. 94 pkt 5 k.p.). Złożenie powodowi w tej sytuacji oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest nie tylko nieuzasadnione, ale jest także sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i nie korzysta z ochrony prawa na podstawie art. 8 k.p. Z uwagi na to, że powód był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy przez okres ponad 5 lat i w dniu rozwiązania z nim umowy o pracę obowiązywał go trzymiesięczny okres wypowiedzenia, na podstawie art. 56 § 1 k.p. i art. 58 w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. domaga się zasądzenia od pozwanego odszkodowania w wysokości stanowiącej równowartość jego trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie powód zaznaczył, iż w pozwie podaje kwotę wynagrodzenia netto, albowiem taka kwota była przelewana bezpośrednio na jego rachunek bankowy i nie ma wiedzy co do wysokości należnego mu wynagrodzenia brutto. Powód zastrzegł sobie jednak prawo do modyfikacji wysokości żądanego odszkodowania po przedłożeniu przez pozwanego zaświadczenia o wysokości prawidłowego jego jednomiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Sprawie tej nadano sygn. akt IV P 3/16.

Pozwana Przedsiębiorstwo (...) S.A. z/s w G. (poprzednio z/s w S.) wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

Wskazała, iż strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 par. 1 pkt 1 Kodeksu Pracy, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przezeń podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było uzasadnione tym, iż powód nie stawiał się w pracy ani nie usprawiedliwił swojej nieobecności. Powoda miał usprawiedliwić wniosek o urlop na żądanie złożony w siedzibie spółki w S. przed godziną 7:00 rano w poniedziałek 14 grudnia 2015 r., na który pracodawca nie wyraził zgody. Powód był jednym z 12 pracowników, którzy tego dnia, tj. 14 grudnia 2015 r. taki wniosek złożyli co miało charakter zromy i naruszało zasadę dobra pracodawcy. Nieobecność powoda w pracy w dniu 14 grudnia 2015 r. dezorganizowała pracę strony pozwanej oraz naraziła stronę pozwaną na kary umowne z tytułu opóźnień w realizacji przedmiotu umowy. Samo złożenie przez powoda wniosku o urlop na żądanie nie oznacza, iż mógł on ten urlop rozpocząć bez zgody pracodawcy, jak również nie oznacza, że pracodawca miał obowiązek udzielenia tego urlopu na żądanie pracownika. Udzielenie urlopu jest jednostronną czynnością pracodawcy zwalniającą pracownika z obowiązku świadczenia pracy i usprawiedliwiająca jego nieobecność w pracy. Przepisy nie przewidują możliwości zastąpienia jej żadnym oświadczeniem pracownika. Skoro pracownik sam sobie nie może skutecznie udzielić urlopu, zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy. Odmowa udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie może uzasadniać zamiar wykorzystania go przez pracownika w celu obejścia/nadużycia prawa, np. w sytuacji, gdy z wnioskiem o udzielenie urlopu na żądanie wystąpi znaczna część pracowników jednocześnie, omijając w ten sposób przepisy o prawie do strajku i rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Powód rozpoczął samowolnie urlop wypoczynkowy "na żądanie" bez zgody pracodawcy w dniu 14 grudnia 2015 roku. Była to nieobecność nieusprawiedliwiona. Pracodawca miał prawo rozwiązać umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia (art. 52 k.p.) z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Postanowieniami z dnia 18 lutego 2016r. wszystkie w/w postępowania zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia i dalej prowadzone pod wspólną sygnaturą akt IV P 2/16.

Wyrokiem z dnia 21.03.2016r. Sąd Rejonowy oddalił wszystkie powództwa (pkt I) i odstąpił od obciążenia ich kosztami procesu (pkt II).

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, iż powód K. K. został w dniu 2 lipca 2002r. zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) S.A. w S. na stanowisku instalatora sieci wodociągowych i melioracyjnych na podstawie umowy o pracę. W oparciu o cztery kolejne umowy o pracę, z czego ostaną została zawarta w dniu 1 listopada 2007r. na czas nieokreślony i na jej podstawie powód wykonywał obowiązki służbowe na stanowisku kierowcy- operatora z wynagrodzeniem 10 złotych na godzinę brutto na terenie całego kraju.

K. P. został w dniu 17 września 1997r. zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) S.A. w S. na stanowisku instalatora sieci wodociągowych i melioracyjnych na podstawie umowy o pracę. W oparciu o dwie kolejne umowy o pracę, z czego ostaną została zawarta w dniu 28 marca 2000r. powód wykonywał obowiązki służbowe na stanowisku operatora (...) z wynagrodzeniem 10 złotych na godzinę.

W. P. został w dniu 1 kwietnia 1993r. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) S.A. w S. na początkowo na stanowisku robotnika melioracyjnego, a następnie instalatora sieci wodociągowych i melioracyjnych a ostatecznie – operatora (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 11 złotych na godzinę.

K. R. został w dniu 9 lipca 2001r. zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) S.A. w S. na stanowisku instalatora sieci wodociągowych i melioracyjnych na podstawie umowy o pracę. W oparciu o osiemnaście kolejnych umów o pracę, z czego ostaną została zawarta w dniu 1 grudnia 2010r. i na jej podstawie powód wykonywał obowiązki służbowe na stanowisku operatora (...) z wynagrodzeniem 10 złotych na godzinę brutto na terenie całego kraju.

Jak ustalił Sąd Rejonowy powodowie do dnia 11 grudnia 2015r. wykonywali obowiązki służbowe poza miejscem zamieszkania, w miejscowości K., województwo (...). We wskazanym dniu wrócili do miejsca zamieszkania, skąd w dniu 14 grudnia 2015r. mieli ponownie udać się do miejscowości K. do pracy. Wyjazd w dniu 14 grudnia 2015r. miał nastąpić o godzinie umożliwiającej przystąpienie powodów we wskazanym dniu o godzinie 7.00 do obowiązków służbowych na budowie w K..

Powodowie zgodnie z warunkami zawartej z pracodawcą umowy o pracę wynagrodzenie za jej wykonywanie winni byli otrzymywać do 10-tego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który należne było wynagrodzenie. Należności związane z wykonywaniem obowiązków służbowych poza miejscem zamieszkania – delegacje były wpłacane zazwyczaj do 15-tego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który należne było wynagrodzenie.

Przebywając na budowie w K. powodowie stwierdzili, iż pomimo upływu terminu wypłaty wynagrodzenia w dniu 10 grudnia 2015r. należne im z tego tytułu kwoty pieniężne nie wpłynęły na wskazane przez nich rachunki bankowe. Wobec takiej sytuacji i braku pozytywnej reakcji pracodawcy na prośby w przedmiocie wypłacenia chociażby kwot pieniężnych należnych z racji delegacji, powodowie w dniu 14 grudnia 2015r. zdecydowali o tym, iż nie wyjadą do pracy do miejscowości K.. Około godziny 6.00-7.00 w dniu 14 grudnia 2015r. udali się do siedziby pracodawcy w S., gdzie wszyscy złożyli podania o urlop na żądanie. Po uzyskaniu informacji od pracodawcy, iż nie udziela im urlopu na żądanie powodowie rozeszli się do domów. Fakt uzyskania informacji o wpłynięciu wynagrodzeń na rachunki bankowe powodów skutkowało tym, iż K. K., K. P., i K. R. około godziny 15.00 zaś W. P. około godz. 21:00 wraz z innymi pracownikami Przedsiębiorstwa (...) S.A. w G. udali się do pracy na budowę w miejscowości K., i od dnia 15 grudnia 2015r. do 23 grudnia 2015r. wykonywali obowiązki służbowe. W dniu 28 grudnia 2015r. powodowie w siedzibie pracodawcy odebrali oświadczenia o rozwiązaniu przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, którego przyczyną było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na rozpoczęciu urlopu na żądanie przed udzieleniem go przez pracodawcę co zostało uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 14 grudnia 2015r.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, iż dowody zgromadzone w sprawie oraz okoliczności sprawy przemawiają za przyjęciem argumentacji pozwanej o uzasadnionym rozwiązaniu z umowy o pracę z każdym z powodów w trybie określonym w art. 52 kodeksu pracy. Nie było wątpliwości, iż u podstaw decyzji o rozwiązaniu z powodami umowy o pracę legła ich nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy od dnia 14 grudnia 2015r. Rozważając zasadność roszczeń powodów Sąd rejonowy wskazał na orzeczenia Sądu Najwyższego, z których wynikało, iż rozwiązanie umowy o pracę w

trybie art. 52 §1 kp, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być bowiem uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 21.09.2005r. II PK 305/04). Ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna zaś być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.09.1997r., I PKN 274/97 OSNAPiUS 1998, z. 13, poz. 396).

Sąd Rejonowy uznał za bezsporne, iż powodowie, w sposób nieuprawniony, próbowali wykorzystać instytucję z art. 167<sup>2</sup> k.p. w celu wymuszenia na pracodawcy wypłaty zaległych wynagrodzeń i zmanifestowania swojego niezadowolenia z jego postawy w tym przedmiocie. Stosując literalną wykładnię wskazanego przepisu uznali kolegiálně, iż pracodawca musi bezwzględnie udzielić im na żądanie i w terminie przez nich wskazanym urlopu w sytuacji, gdy w odniesieniu do tego niejako specjalnego uprawnienia pracownika w pełnej rozciągłości mają zastosowanie ogólne przepisy i zasady udzielania urlopów wypoczynkowych stanowiące, iż każdy urlop, także tzw. urlop na żądanie, może być rozpoczęty wówczas, gdy istnieje w tym zakresie pozytywna decyzja pracodawcy, zakomunikowana pracownikowi. Do wykorzystania urlopu z art. 167<sup>2</sup> k.p. nie uprawnia zatem pracownika samo złożenie przez niego wniosku (żądania), a samo zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Obowiązek udzielenia pracownikowi „urlopu na żądanie” na podstawie art. 167<sup>2</sup> k.p. nie oznacza bezwzględnego charakteru tego obowiązku. Pracodawca może bowiem odmówić udzielenia takiego urlopu ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że zasługujący na ochronę wyjątkowy interes pracodawcy wymagałby obecności danego pracownika w pracy w okresie określonym w żądaniu udzielenia urlopu (wyrok Sądu Najwyższego - Sądu Dyscyplinarnego z dnia 7 listopada 2013 r.

sygn. akt SNO 29/13, Legalis Nr 740151). Taka interpretacja przysługującego prawa do urlopu na żądanie – umocowana w doktrynie i orzecznictwie – ma na celu właśnie zapobieżenie sytuacji powstałej w wyniku działania powodów w dniu 14 grudnia 2015r. Sąd I instancji podkreślił, iż powodowie niemal bezpośrednio po złożeniu wniosków o udzielenie urlopu na żądanie otrzymali od uprawnionego przedstawiciela informację pracodawcy, iż nie wyraża on zgody na udzielenie urlopów, a mało tego już w dniu 10 grudnia 2015r. będąc na budowie w K. otrzymali wyraźny sygnał, iż urlopy takie nie zostaną udzielone. Pomimo tego przy wykorzystaniu instytucji z art. 167<sup>2</sup> k.p. podjęli zorganizowane działania w kierunku „swoistego ukarania pracodawcy” za nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia, o czym świadczy fakt, iż już w niedzielny wieczór pracownica firmy została telefonicznie poinformowana, iż wyjazd służbowy do K. może nie dojść do skutku. Co więcej – w dniu 14.12.2015r. samowolnie podjęli decyzję o powstrzymaniu się od pracy i rozejściu się do domów.

Sąd rejonowy przyjął, iż w złożonych pozwach powodowie próbowali wykazać, iż działania podjęte w dniu 14 grudnia 2015r. są usprawiedliwione uprzednim działaniem pracodawcy, który nie pierwszy już raz zalegał z wypłaceniem wynagrodzenia i naruszał inne ustalone warunki zatrudnienia, czego pokłosiem były decyzje państwowych organów kontrolnych, które wskazywały na uchybienia i procedury ich usunięcia. Powyższe nie mogło spowodować bezkrytycznej akceptacji przez Sąd I instancji postawy, która wyraża się w tym, iż odpowiedzią na naruszenie praw pracowniczych jest reakcja mająca na celu świadome obejście przepisów regulujących stosunki pracodawca - pracownik (a przede wszystkim obowiązków wynikających z art. 100 kp).

Sąd I instancji wskazywał, iż pracodawca nie może odmówić pracownikowi urlopu na żądanie bez podania szczególnych okoliczności uzasadniających odmowę udzielenia takiego urlopu. W niniejszej sprawie jednak pracodawca uczynił temu wymogowi zadość wskazując na fakt, iż budowa na której pracowali powodowie była w fazie końcowej, a podjęte przez niego zobowiązania były obwarowane terminami, których niedochowanie skutkowało wygenerowaniem dodatkowych kosztów. Nie można w tym miejscu uznać za zasadne twierdzeń powodów, którzy próbowali zbagatelizować zakres i ważność prac, które na budowie w K. wykonywało Przedsiębiorstwo (...) S.A. w S.. Taka postawa wynika, albo z braku podstawowej wiedzy w przedmiocie tego w jaki sposób funkcjonują inwestycje, w ramach których współpracuje kilka podmiotów lub celowego umniejszenia karygodności swojego zachowania związanego z niepodjęciem obowiązków służbowych w dniu 14 grudnia 2015 r. Każda nawet najmniejsza budowa tworzy swego rodzaju system naczyń połączonych i każde nawet najmniejsze zakłócenie w działaniu jednego z

elementów tego schematu może mieć negatywny wpływ na działanie pozostałych, a tym samym finalny wynik inwestycji. Tożsama ocena dotyczy wskazywanych przez powodów okoliczności związanych z brakiem środków finansowych niezbędnych do tego, aby udać się na miejsce pracy w K.. Ustalenia poczynione przez Sąd w trakcie rozprawy wykazały, iż jeden z nich (K. P.) posiadał odłożone środki pieniężne na lokacie bankowej. Posługując się zasadami logiki i doświadczenia życiowego trudno jest też dać wiarę temu, aby pozostali powodowie w tak nierozsądny sposób – pracując od dłuższego czasu poza miejscem zamieszkania – gospodarowali środkami finansowymi służącymi do utrzymania się w miejscu wykonywania obowiązków służbowych, że już na niespełna tydzień przez wpłatą należności z tytułu delegacji już takimi środkami wypłaconymi w miesiącu listopadzie nie dysponowali. Podobnie Sąd potraktował twierdzenia powodów dotyczące tego, iż pracodawca od jakiegoś czasu poszukiwał sposobności do ich zwolnienia z uwagi na brak wyrażenia zgody na zmianę formy zatrudnienia i taki pretekst w dniu 14 grudnia 2015r. znalazł, gdyż przepisy Kodeksu pracy dawały mu inne bezkolizyjne możliwości rozwiązania umów o pracę z powodami ze skutkiem może bardziej oddalonym w czasie, jednak bez konieczności rozwiązywania sporu w postępowaniu jurysdykcyjnym. Tym samym należy uznać, iż działania powodów dały pracodawcy uzasadniony powód podjęcia decyzji, której wynikiem było rozwiązanie umowy o pracę z powodami bez zachowania okresu wypowiedzenia. Nie umniejszając skali zawinień ze strony pracodawcy związanych z opóźnieniem wypłaty wynagrodzeń i naruszeniem innych praw pracowniczych, zachowania powodów nie można określić mianem usprawiedliwionego, a wręcz przeciwnie - należy mu przypisać przymiot irracjonalności. Sami wskazali bowiem, iż z różnych źródeł otrzymywali informacje o sytuacji finansowej pracodawcy i zaległościach w dokonywaniu przez niego płatności, a posiadając tę wiedzę podjęli działania, które mogły skutkować pogorszeniem kondycji finansowej podmiotu, który miał zobowiązania wobec nich samych.

W ocenie Sądu Rejonowego pracownik nie może nadużywać prawa do urlopu na żądanie (art. 8 kp) i stwarzać zagrożenia dla istotnych interesów pracodawcy. W razie sprzecznego z prawem korzystania przez pracownika z tego uprawnienia lub za jego nadużycia pracodawca może stosować wobec niego sankcje przewidziane prawem pracy. W szczególności za sprzeczną z celem tych przepisów należy uznać zorganizowaną akcję polegającą na skorzystaniu z urlopu na żądanie przez całą załogę lub znaczną jej część. Jest to obejście przepisów o strajku. Dodać należy, iż to nie ukryta akcja protestacyjna m. in. powodów w dniu 14 grudnia 2015r. wymusiła na pozwanym pracodawcy wypłatę zaległego wynagrodzenia za miesiąc listopad 2015r. Pozwany pracodawca przekazał bowiem wynagrodzenia należne powodom na wskazane przez pracowników rachunki bankowe w dniu 11.12.2015r. (data księgowania). Należności te, na skutek przedłużających się operacji bankowych, wpłynęły dopiero na rachunki bankowe pracowników w dniu 14.12.2015r.

Sąd Rejonowy w trybie art.102 kpc odstąpił również od obciążania powodów kosztami procesu pomimo przegrania sprawy, ze względów słuszności, bacząc na ich stan majątkowy.

Apelację od powyższego wyroku złożyli wszyscy powodowie, zaskarżając go w całości, zarzucając mu

**I. naruszenie przepisów prawa procesowego:**

**1.** art. 227 kpc polegające na nie wzięciu pod uwagę przez Sąd I instancji zgłaszanego przez powodów dowodu mającego istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, w postaci zaproponowanych im przez pozwanego bezpośrednio po rozwiązaniu stosunków pracy nowych umów o pracę na dotychczas zajmowanych stanowiskach pracy, a zawartych za pośrednictwem Agencji Pracy (...) Sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w R. (k. 156), świadczącego o pozorności przyczyny wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 23 grudnia 2015 roku.

**2.** art. 233 kpc polegające na dokonaniu przez Sąd I instancji dowolnej oceny dowodów, w sposób przekraczający granice swobodnej oceny dowodów co skutkowało błędnymi ustaleniami w zakresie stanu faktycznego poprzez:

**a)** uznanie, że powodowie wykorzystali instytucję urlopu na żądanie w celu wymuszenia na pracodawcy wypłaty zaległych wynagrodzeń i zmanifestowania swojego niezadowolenia z jego postawy, podczas gdy powodowie złożyli usprawiedliwione wnioski o urlop na żądanie z uwagi na to, iż pozwany nie wypłacił im należnych świadczeń pracowniczych i nie dysponowali środkami finansowymi umożliwiającymi im utrzymanie w czasie delegacji w K. oraz

zabezpieczenie finansowe rodzin w czasie delegacji, a żądany dzień urlopu chcieli wykorzystać na zorganizowanie środków finansowych potrzebnych na utrzymanie siebie i rodzin podczas ich obecności w delegacji,

**b)** przyjęcie, że pozwany odmawiając powodom udzielenia urlopu na żądanie w dniu 14 grudnia 2015 roku poinformował powodów o przyczynach tejże odmowy, podczas gdy z materiału dowodowego zebranego w sprawie, w tym w szczególności z przesłuchania powodów w charakterze stron na rozprawie w dniu 21 marca 2016 roku wynika, że pozwany nie wskazał przyczyn odmowy zgody na urlop, a dopiero o przyczynach tejże odmowy powodowie dowiedzieli się z odpowiedzi na pozew,

**c)** nieuznanie wskazywanych przez powodów okoliczności, iż nie mogli wyjechać w dniu 14 grudnia 2015 roku w delegację do K., albowiem nie posiadali oni środków finansowych na swoje utrzymanie podczas delegacji i przyjęcie stanowiska, że: „trudno dać wiarę temu, aby powodowie w tak nierozsądny sposób - pracując od dłuższego czasu poza miejscem zamieszkania - gospodarowali środkami finansowymi służącymi do utrzymania w miejscu wykonywania obowiązków służbowych, że już na niespełna tydzień przed wypłatą należności z tytułu delegacji już takimi środkami wypłaconymi w miesiącu listopadzie nie dysponowali”, podczas gdy z materiału dowodowego zebranego w sprawie, w tym w szczególności z przesłuchania informacyjnego powodów na rozprawach w dniu 15 lutego 2016 roku, z przesłuchania powodów w charakterze stron na rozprawie w dniu 21 marca 2016 roku, umowy o pożyczkę zawartej przez W. P. w dniu 13 grudnia 2015 roku (k. 139- 146) oraz z historii rachunków powodów (k. 299-304, 309) wynika, iż w dniu 14 grudnia 2015 roku powodowie nie posiadali środków finansowych potrzebnych do utrzymania w czasie delegacji, -powód K. P. posiadał odłożone środki pieniężne na lokacie bankowej, podczas gdy Sąd I instancji nie wziął pod uwagę faktu, że wybranie środków pieniężnych z lokaty bankowej w dowolnym momencie nie jest możliwe bez przeprowadzenia jej likwidacji, która każdorazowo pociąga za sobą ujemne konsekwencje finansowe dla posiadacza lokaty oraz, że środki na koncie powoda były bankowym jego uzupełnieniem i stanowiły tzw. „debet” na rachunku,

**d)** uznanie, że zachowanie powodów w dniu 14 grudnia 2015 roku stanowiło zagrożenie dla istotnych interesów pozwanego, a czego ten w procesie nie wykazał, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, iż pomimo niestawiennictwa powodów w pracy w dniu 14 grudnia 2015 roku budowa w K. została odebrana przez inwestora, pozwany z tytułu niestawiennictwa powodów nie płacił żadnych kar umownych, a powodowie od dnia 15 grudnia 2015 roku do końca zatrudnienia wykonywali na budowie prace porządkowe,

**e)** przyjęcie, że zgłoszenie przez powodów wniosku o udzielenie urlopu w trybie art. 167<sup>2</sup> k.p. stanowiło obejście przepisów o strajku, podczas gdy z materiału dowodowego zebranego w sprawie, w szczególności z przesłuchania informacyjnego powodów na rozprawach w dniu 15 lutego 2016 roku i z przesłuchania powodów w charakterze stron na rozprawie w dniu 21 marca 2016 roku nie wynika, iż powodowie poprzez swoje zachowanie chcieli wymusić na pracodawcy wypłatę należnego im wynagrodzenia,

**f)** przyjęcie, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodami wskazana w oświadczeniach o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 23 grudnia 2015 roku jest rzeczywista a nie pozorna, pomimo, że powodowie wskazywali, iż przy okazji wręczenia im oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 28 grudnia 2015 roku jednocześnie otrzymali od pozwanego propozycję zawarcia umowy o pracę tymczasową w pozwanym zakładzie pracy na dotychczas zajmowanych stanowiskach za pośrednictwem Agencji Pracy (...) Sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w R..

## **II.** naruszenie przepisów prawa materialnego:

**a)** art. 52 § 1 pkt 1 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie skutkujące przyjęciem przez Sąd I instancji, że pozwany zasadnie rozwiązał umowy o pracę z powodami: umowę o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 listopada 2007 roku z K. K., umowę o pracę na czas nieokreślony z dnia 28 marca 2000 roku z K. P., umowę o pracę z dnia 1 kwietnia

1993 roku z W. P., umowę o pracę z dnia 9 lipca 2001 roku z K. R. z uwagi na to, że swoim zachowaniem w dniu 14 grudnia 2015 roku dopuścili się oni ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, czym co najmniej zagrozili interesom pracodawcy, a ich zachowanie wynikało z ich złej woli lub rażącego niedbalstwa, podczas gdy zachowanie powodów wynikało z rażącego naruszenia obowiązków pracodawcy i nie wynikało z ich złej woli lub rażącego niedbalstwa pracowników, nie doprowadziło też do zagrożenia, a tym bardziej naruszenia interesów pracodawcy i nie może być pojmowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

**b)** art. 167<sup>2</sup> kp poprzez jego niezastosowanie i nie wzięcie pod uwagę, iż pracodawca jest obowiązany udzielić urlopu na każdorazowe żądanie pracownika w terminie przez niego wskazanym, a nieudzielenie urlopu powodom stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy,

**c)** art. 94 pkt 5 kp poprzez jego niezastosowanie i nie wzięcie pod uwagę przez Sąd I instancji, iż pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków i nie wypłacał powodom wynagrodzenia i świadczeń z tytułu delegacji w sposób terminowy i prawidłowy, co w spornym przypadku stanowiło okoliczność która wpływała na to, że powodowie byli zmuszeni do poszukiwania w dniu 14 grudnia 2015 roku innych źródeł środków finansowych niezbędnych dla zaopatrzenia rodziny i ich samych na wyjazd w delegację, co z kolei wpływało na konieczność złożenia przez nich wniosku o urlop na żądanie na ten dzień,

**d)** art. 8 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie przez Sąd I instancji, że pracownik nie może nadużywać prawa do urlopu na żądanie, podczas gdy w przedmiotowej sprawie to nie powodowie, a pracodawca nadużył przysługujące mu prawo do rozwiązywania umowy o pracę z pracownikami w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., bowiem od dłuższego czasu nie wywiązywał się ze swoich podstawowych obowiązków jako pracodawca i z uwagi na niewypłacenie przez niego w terminie wynagrodzeń oraz świadczeń delegacyjnych, powodowie zostali zmuszeni do złożenia wniosków o urlop na żądanie w celu zorganizowania środków finansowych na zabezpieczenie rodzin i swój wyjazd w delegację,

**e)** art. 11<sup>1</sup> kp poprzez jego niezastosowanie i pominięcie przez Sąd I instancji, że nieudzielenie powodom przez pozwanego w dniu 14 grudnia 2015 roku urlopu na żądanie i nakazanie stawienia się w pracy w K., pomimo iż nie posiadali oni środków finansowych potrzebnych do utrzymania siebie podczas delegacji, w tym w szczególności zakupu żywności, stanowi naruszenie ich godności.

W oparciu o powyższe zarzuty wniosli o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez stwierdzenie niezgodności z prawem rozwiązania poszczególnych umów o pracę bez wypowiedzenia z powodami na podstawie art. 52§1 pkt. 1 k.p. oraz:

a) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda K. K. odszkodowania w kwocie 11.848,41 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 04 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,

b) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda K. P. odszkodowania w kwocie 10.802,48 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 04 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,

c) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda W. P. odszkodowania w kwocie 11.141,13 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 04 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,

d) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda K. S.

R. odszkodowania w kwocie 9.870,50 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 4 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,

e) zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, za obie instancje.

Z dalece posuniętej ostrożności procesowej, w sytuacji, gdyby Sąd II instancji uznał, że Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy lub zachodzi konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. i art. 108 § 2 kpc powodowie wnieśli o uchylenie zaskarżonego postanowienia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za obie instancje.

Natomiast pozwany złożył zażalenie na postanowienie o kosztach, zawarte w wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach, zarzucając mu obrazę przepisów postępowania mającą wpływ na treść orzeczenia, to jest art. 98 § 1, 2 i 3 kpc w zw. z § 9 ust. 2 w zw. z § 2 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie – polegającą na jego błędnym zastosowaniu w sytuacji, gdy brak było podstaw do odstąpienia od obciążania powodów kosztami procesu.

Wskazując na powyższe domagał się:

1. zmiany zaskarżonego postanowienia poprzez zasądzenie od każdego z powodów do zapłaty na rzecz strony pozwanej kwoty 1.800 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

2. zasądzenie od powodów na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania zażaleniowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje :**

***Apelacja powodów jest zasadna.***

Argumenty wskazane w apelacji były trafne i musiały skutkować zmianą zaskarżonego wyroku. Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska Sadu rejonowego i pozwanego, aby postawa powodów w dniu 14.12.2015r. winna skutkować wypowiedzeniem im umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Zgodnie z tym przepisem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1kp, mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza przy tym do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, gdyż do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak Sąd najwyższy m.in. w postanowieniu z dnia 04.06.2013r. sygn. II PK 35/13).

Natomiast w sprawie niniejszej pozwany w żaden sposób nie wykazał, aby po stronie powodów doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przedstawiona przez pozwanego interpretacja zachowania



powód, który wskazywał na zaplanowaną i celową akcję mającą wymusić na pracodawcy określone zachowanie, była błędna i służyła wyłącznie usprawiedliwieniu dokonanych wypowiedzeń.

Przede wszystkim Sąd Rejonowy błędnie zinterpretował i ocenił okoliczności i zdarzenia, które nastąpiły przed dniem 14 grudnia 2015r. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż przed wystąpieniem przez powodów o udzielenie urlopów na żądanie, pozwany pracodawca dopuścił się karygodnego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, jakim jest terminowe wypłacenie pracownikom należnego wynagrodzenia. To zaniechanie pozwanego skutkowało wystąpieniem innych zdarzeniami, gdyż sytuacja, w jakiej postawił powodów, zmusiła ich do podjęcia działań, później ocenionych przez pozwanego, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Fakty nieterminowego wypłacenia powodom należnego im wynagrodzenia w grudniu 2015r. - mimo wątpliwych tłumaczeń przez pozwanego tego faktu - została w sprawie potwierdzona. Natomiast Sąd Rejonowy zinterpretował ją wręcz na korzyść pozwanego, przyjmując, iż powodowie powinni rozumieć sytuację finansową pozwanego, trudności z płynnością, koniecznością terminowego zakończenia prac przy budowie oczyszczalni, zagrożenie nałożenia kar umownych etc. Co więcej, pozwany posunął się nawet do stwierdzenia, że brak funduszy po stronie powodów wynika z ich nieracjonalnego gospodarowania finansami. Takie stanowisko i twierdzenia są niedopuszczalne i zupełnie nie odnoszą się do meritum sporu. Przede wszystkim okoliczności związane z trudnościami w organizacji pracy, płynnością finansową, terminowym wykonywaniem prac etc. stanowią zagadnienie, którego rozwiązanie należy do pracodawcy, a nie powodów. Stosunek pracy określa wyraźnie prawa i obowiązki stron. Generalnie pracownik jest zobowiązany do wykonania pracy za wynagrodzeniem. To po stronie pracodawcy leży obowiązek właściwej organizacji pracy i terminowe, zgodne z umową wypłacenie wynagrodzenia. Jeżeli pracodawca dopuszczał się do uchybień w tym zakresie, to w żadnym stopniu nie może zrzucić winy na pracownika, dodatkowo wskazując na to, że sam ma problemy, czy też jest obciążony innymi zobowiązaniami.. Kwestia właściwego dysponowania finansami przez samych powodów nie podlegała jakiegokolwiek ocenie Sądu, gdyż są to sprawy osobiste każdego pracownika i pracodawca nie ma prawa nie tylko ingerować, ale komentować jak i na co pracownik wydaje wynagrodzenie. Jeżeli już to w sprawie niniejszej można stwierdzić, że pracownicy pozwanego mieli ogólnie problem z należnym im wynagrodzeniem, z uwagi na nieterminowe jego wypłacanie. Sytuacja z grudnia 2015r. nie była jednostkowa, gdyż już wcześniej pozwany dopuszczał się takich naruszeń. Postępowanie potwierdziło, że pozwany naruszał przepisy prawa w tym zakresie wielokrotnie, co potwierdza fakt, iż jeden z prezesów spółki w grudniu 2015r. osobiście oświadczał, iż tym razem taka sytuacja nie będzie miała miejsca. Zapewnienie to było jednak gołosłowne, gdyż pracownicy ponownie nie otrzymali wynagrodzeń w terminie. I tutaj podkreślić należy, iż wypłata wynagrodzenia w terminie nie wiąże się z wydaniem w tym dniu dyspozycji przez pracodawcę w sprawie przelania czy też wypłacenia należnej kwoty wynagrodzenia. Wypłata wynagrodzenia do danego dnia miesiąca wiąże się z faktycznym przekazaniem pracownikowi należnego wynagrodzenia, a zatem w sytuacji braku konta – wypłata w tym dniu do ręki, lub w sytuacji dysonowania rachunkiem bankowym – przelanie kwoty wynagrodzenia na tyle wcześniej, aby wpływ na konto nie opóźnił się. Zaniechania pracodawcy w tym zakresie były ewidentne i nie może się w tym zakresie usprawiedliwiać sposobem działania systemu komputerowego, gdyż powinien to już wcześniej przewidzieć i tak zorganizować wypłatę wynagrodzeń, aby wywiązać się z ciężących na nim zobowiązań wobec pracowników (a nie tylko wobec zleceniodawców).

W tych okolicznościach w wyniku zaniechań pozwanego i niewypłacenia powodom należnego im wynagrodzenia zostali oni zmuszeni do podjęcia działań, które zmierzały do zapewnienia środków finansowych dla swoich rodzin oraz dla nich samych, na wyjazd do pracy w K.. Ocena tej sytuacji przez Sąd Rejonowy była nieprawidłowa. W dniu 13 grudnia 2015r., kiedy musieli już wyjechać do pracy na budowę w K., aby rozpocząć pracę w dniu 14 grudnia 2015r. faktycznie nie dysponowali środkami koniecznymi na sfinansowanie tego wyjazdu. Pracodawca nie zapewniał bowiem im wyżywienia, mimo że praktycznie przez cały tydzień wykonywali pracę poza miejscem zamieszkania.

Natomiast odnośnie samego urlopu na żądanie, to instytucja ta przewiduje, zgodnie z art. 167<sup>2</sup> kp, iż pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Niezaprzeczalnie z winy pracodawcy powodowie zostali zmuszeni do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w

ramach urlopu na żądanie i pilne załatwienie spraw związanych z uregulowaniem kwestii finansowych. Zdaniem Sądu nie można powodom przypisywać nadużycia w tym zakresie. Ich działanie nie nosiło również cech niedbalstwa, czy też umyślności. Decyzja powodów o zgłoszeniu nieobecności w ramach urlopu na żądanie było usprawiedliwione okolicznościami i zgodne z prawem. Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia stanowiska pozwanego, który jedynie twierdził, że nieobecności powodów w tym dniu zdezorganizowała cała pracę i zmusiła go do poszukiwania innych pracowników.

W tych okolicznościach apelację należało uznać za uzasadnioną, a tym samym roszczenia powodów wskazane w pozwach. Zgodnie bowiem z art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w oparciu o art. 52 kp, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie.

W związku z powyższym, na podstawie art. 386 §1 kpc zmieniono zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego i orzeczono jak w punkcie 1.

natomiast w związku z uwzględnieniem apelacji zażalenie pozwanego na rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego o kosztach zastępstwa procesowego stało się niezasadne i na podstawie art. 385 kpc w zw. z art. 397 §2 kpc orzekł w punkcie 2.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z §10 ust. 1 pkt 1 i §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804).

.

mt

(...)