

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2018 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Jadwiga Janina Piłatkowska

Kamila Szelałowska

Protokolant protokolant sądowy Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2018 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. S. (1)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy

oraz z powództwa wzajemnego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

przeciwko M. S. (1)

o zapłatę

1. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz M. S. (1) kwotę 3.349,30 zł (trzy tysiące trzysta czterdzieści dziewięć złotych trzydzieści groszy) tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie,
2. oddała powództwo M. S. (1) w pozostałej części,
3. oddała powództwo (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w całości,
4. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz M. S. (1) kwotę 1.230 zł (jeden tysiąc dwieście trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,
5. nakazuje pobrać od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 168 zł (sto sześćdziesiąt osiem złotych) tytułem kosztów sądowych,
6. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności.

Jadwiga Janina Piłatkowska SSR Przemysław Chrzanowski Kamila Szelałowska

Sygn. akt VI P 97/17

UZASADNIENIE

M. S. (1) pozwem z dnia 14 marca 2017 roku (data prezentaty) - skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. - wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia 3.349,30 zł, a także o sprostowanie świadectwa pracy w punkcie dotyczącym przyczyny ustania stosunku pracy, na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

(pozew – k. 1-21)

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości. Jednocześnie Spółka wniosła powództwo wzajemne o zapłatę kwoty 1.586,70 zł tytułem zwrotu kosztów szkolenia, a także kwoty 10.000,00 zł na wybrany cel charytatywny tytułem odszkodowania za nieuzasadnione szkalowanie i pomawianie pracodawcy.

(odpowieź na pozew – k. 30-43)

M. S. (1), w odpowiedzi, nie zgodziła się z pozwem wzajemnym i wносиła o jego oddalenie.

(k. 100)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. S. (1) została zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w okresie od 1 sierpnia 2016 roku, początkowo na 3-miesięczny okres próbny, a następnie na czas określony od 1 listopada 2016 roku do 30 kwietnia 2017 roku na stanowisku „asystentka zarządu” w pełnym wymiarze czasu pracy.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 3.349,30 zł.

(dowód: umowa o pracę na okres próbny z 18 lipca 2016 roku – k. 74; umowa o pracę na czas określony z 31 października 2016 roku – k. 73; zaświadczenie o zarobkach – k. 42)

Przed podjęciem pracy M. S. (1) otrzymała orzeczenie lekarskie, z którego wynika, że brak było przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia i wykonywania przez nią pracy na stanowisku „asystentki zarządu”.

(dowód: k. 59)

Do zakresu obowiązków powódki należało m.in. dbanie o pełnię spraw i wspomaganie prac głównego organu spółki, jakim jest zarząd, w tym także prowadzenie kasy. Powódka była jedyną osobą zatrudnioną na podstawie umowy o pracę u pozwanej.

(dowód: zeznania świadka A. G. – nagranie rozprawy z 11 września 2017 roku, nagranie od 00:09:54 do 00:41:21 – k. 103)

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. prowadzi działalność gospodarczą, której przedmiotem jest:

1. PRODUKCJA METALOWYCH ELEMENTÓW KONSTRUKCYJNYCH
2. PRODUKCJA KOMPUTERÓW, WYROBÓW ELEKTRONICZNYCH I OPTYCZNYCH
3. PRODUKCJA ELEKTRYCZNEGO SPRZETU OSWIETLENIOWEGO
4. PRODUKCJA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, PRZYCZEP I NACZEP, Z WYŁACZENIEM MOTOCYKLI
5. NAPRAWA, KONSERWACJA I INSTALOWANIE MASZYN I URZADZEN

6. ROBOTY ZWIĄZANE Z BUDOWĄ LINII TELEKOMUNIKACYJNYCH I ELEKTROENERGETYCZNYCH
7. WYKONYWANIE INSTALACJI ELEKTRYCZNYCH
8. SPRZEDAŻ HURTOWA NARZĘDZI TECHNOLOGII INFORMACYJNEJ I KOMUNIKACYJNEJ
9. SPRZEDAŻ HURTOWA MASZYN, URZĄDZEŃ I DODATKOWEGO WYPOSAŻENIA
10. HANDEL DETALICZNY, Z WYŁĄCZENIEM HANDLU DETALICZNEGO POJAZDAMI SAMOCHODOWYMI
11. TRANSPORT DROGOWY TOWARÓW ORAZ DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA ZWIĄZANA Z PRZEPROWADZKAMI
12. WYDAWANIE KSIĄZEK I PERIODYKÓW ORAZ POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZA, Z WYŁĄCZENIEM W ZAKRESIE OPROGRAMOWANIA
13. DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZA W ZAKRESIE OPROGRAMOWANIA
14. DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z PRODUKCJĄ FILMÓW, NAGRAŃ WIDEO, PROGRAMÓW TELEWIZYJNYCH, NAGRAŃ DŹWIEKOWYCH I MUZYCZNYCH
15. NADAWANIE PROGRAMÓW OGÓLNODOSTĘPNYCH I ABONAMENTOWYCH
16. TELEKOMUNIKACJA
17. DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z OPROGRAMOWANIEM I DORADZTWEM W ZAKRESIE INFORMATYKI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ POWIĄZANA
18. PRZETWARZANIE DANYCH; ZARZĄDZANIE STRONAMI INTERNETOWYMI (HOSTING) I PODOBNA DZIAŁALNOŚĆ; DZIAŁALNOŚĆ PORTALI INTERNETOWYCH
19. POZOSTAŁA FINANSOWA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA, Z WYŁĄCZENIEM UBEZPIECZEŃ I FUNDUSZÓW EMERYTALNYCH
20. DORADZTWO ZWIĄZANE Z ZARZĄDZANIEM
21. WYNAJEM I DZIERZAWA MASZYN I URZĄDZEŃ BIUROWYCH, WŁĄCZAJĄC KOMPUTERY
22. WYNAJEM I DZIERZAWA POZOSTAŁYCH MASZYN, URZĄDZEŃ ORAZ DÓBR MATERIALNYCH, GDZIE INDZIEJ NIESKLASYFIKOWANE
23. DZIERZAWA WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ I PODOBNYCH PRODUKTÓW, Z WYŁĄCZENIEM PRAC CHRONIONYCH PRAWEM AUTORSKIM
24. DZIAŁALNOŚĆ DETEKTYWISTYCZNA I OCHRONIARSKA
25. DZIAŁALNOŚĆ CENTRÓW TELEFONICZNYCH (CALL CENTER)
26. POZASZKOLNE FORMY EDUKACJI, GDZIE INDZIEJ NIESKLASYFIKOWANE
27. DZIAŁALNOŚĆ WSPOMAGAJĄCA EDUKACJĘ
28. NAPRAWA I KONSERWACJA KOMPUTERÓW I ARTYKUŁÓW UŻYTKU OSOBISTEGO I DOMOWEGO.

(dowód: k. 36 verte)

Brak jest dokumentu lub zaświadczenia jakiegokolwiek organu administracji publicznej, w tym organów wojskowych, że (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. jest „firmą z branży zbrojeniowej”.

(dowód: akta sprawy)

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wdrożyła powódkę do pracy na zajmowanym stanowisku. Zgodziła się także na uczestnictwo powódki w dodatkowo płatnym specjalistycznym szkoleniu dla specjalisty ds. zamówień publicznych. Szkolenie było wcześniej zaplanowane, powódka nie była jedynym pracownikiem wysłanym na szkolenie. Poza nią w szkoleniu uczestniczyła pracownica (...) sp. z o.o. - spółki współpracującej z pozwaną.

Szkolenie odbyło się w okresie od 7 do 9 listopada 2016 roku. Udział w szkoleniu kosztował 1.586,70 zł i został opłacony przez pozwaną. Powódka nie podpisała żadnej umowy z pozwaną, w której zobowiązywałaby się do zwrotu kosztów szkolenia w przypadku rozwiązania stosunku pracy.

(dowód: faktura z 21 października 2016 roku – k. 39; wydruk wiadomości mailowych – k. 40-41; zeznania świadka A. G. – nagranie rozprawy z 11 września 2017 roku, nagranie od 00:09:54 do 00:41:21 – k. 103)

Po podpisaniu w dniu 31 października 2016 roku ww. umowy o pracę na czas określony, powódka była niezadowolona, że nie dostała podwyżki. Wtedy powiedziała do R. J., że skoro tak została potraktowana, to czas zacząć chodzić na zwolnienia lekarskie. Nikt jednak nie był świadkiem złego traktowania powódki przez przełożonych.

(dowód: zeznania świadka A. G. – nagranie rozprawy z 11 września 2017 roku, nagranie od 00:09:54 do 00:41:21 – k. 103; zeznania świadka R. J. – nagranie rozprawy z 11 września 2017 roku, nagranie od 00:42:42 do 00:53:04 – k. 103)

W 2013 roku powódka pozostawała pod okresową opieką poradni psychiatrycznej z powodu objawów afektywno – lękowych, trudności osobowościowych.

Od 22 listopada 2016 roku powódka pozostaje pod opieką poradni z powodu wyraźnego zaostrzenia objawów oraz trudności adaptacyjnych, uniemożliwiających funkcjonowanie zawodowe i domowe. Z tego powodu w dniu 29 listopada 2016 roku lekarz psychiatra wystawił jej zwolnienie lekarskie na okres od 28 listopada 2016 roku do 3 stycznia 2017 roku. W treści zwolnienia lekarz popełnił błąd w nazwisku, wpisując S. zamiast S..

Kolejne zwolnienie lekarskie dotyczyło okresu od 4 stycznia 2017 roku do 7 lutego 2017 roku. Mimo włączonego leczenia farmakologicznego i spotkań terapeutycznych nie uzyskano poprawy stanu psychicznego.

W dniu 7 lutego 2017 roku wystawiono skierowanie do Oddziału Dziennego Psychiatrycznego dla Dorosłych celem udzielenia intensywniejszej pomocy.

Ponadto w dniu 7 lutego 2017 roku powódce wystawiono kolejne, trzecie zaświadczenie lekarskie na okres od 8 lutego 2017 roku do 7 marca 2017 roku. W wystawionym zwolnieniu lekarskim lekarz popełnił błąd w nazwisku powódki.

(dowód: zwolnienie lekarskie – k. 13; zaświadczenie lekarskie – k. 4, 71-72; zaświadczenie lekarskie – k. 99; skierowanie do szpitala psychiatrycznego – k. 6-7; zeznania świadka M. S. (2) – nagranie rozprawy z dnia 15 stycznia 2018 roku, nagranie od 00:02:34 do 00:38:27 – k. 133, zeznania powódki)

W dniu 1 grudnia 2016 roku, tj. w dniu w którym powódka dostarczyła pracodawcy pierwsze zwolnienie lekarskie, pracodawca nakazał powódce zwrócić wszystkie powierzone narzędzia pracy, tj. telefon komórkowy, laptop.

(dowód: protokół zdawczo-odbiorczy – k. 16)

Po otrzymaniu kolejnego, trzeciego zwolnienia lekarskiego, tj. od dnia 8 lutego 2017 roku, powódka początkowo planowała osobiście dostarczyć zwolnienie do pracodawcy. Ale chcąc uniknąć spotkania z członkami zarządu, musiała stawić się w pracy przed godziną 9.00 (o tej godzinie do pracy przychodzili przełożeni powódki). Obowiązki domowe, polegające na opiece nad dwójką chorych nieletnich córek, spowodowały że powódka nie była w stanie pojawić się w pracy w godzinach porannych. Nie pomyślała także o tym, aby zwolnienie wysłać do pracodawcy listownie lub przekazać przez męża.

Dopiero w dniu 15 lutego 2017 roku zorientowała się, że w zwolnieniu lekarskim jest błąd w jej nazwisku. Pomimo tego, w dniu 16 lutego 2017 roku udała się do pracodawcy, aby dostarczyć zwolnienie lekarskie, pozwana nie przyjęła zaświadczenia, wskazując na błąd w nazwisku.

(dowód: zeznania świadka A. G. – nagranie rozprawy z 11 września 2017 roku, nagranie od 00:09:54 do 00:41:21 – k. 103; zeznania powódki)

W dniu 16 lutego 2017 roku pracodawca sporządził i następnie wysłał do powódki, za pośrednictwem operatora publicznego, oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia powodu „porzucenia pracy” na podstawie art. 52 § 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano, że jest nią „nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, trwająca od dnia 8 lutego 2017 roku”.

Pracodawca pouczył pracownicę, że zgodnie z § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Ponadto w przypadku zaistnienia przyczyn, które uniemożliwiają pracownikowi stawienie się do pracy, ma on obowiązek niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania. Najpóźniej powinien to zrobić w drugim dniu nieobecności w pracy.

Ponadto pracodawca – nieprawidłowo – pouczył pracownicę o 14 dniowym terminie na wniesienie odwołania do Sądu.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 10, 88-89)

W dniu 17 lutego 2017 roku pod domem powódki stawił się C. G. z prośbą o podpisanie oświadczenia, że zostało mu przekazane zwolnienie lekarskie powódki.

(dowód: zeznania świadka M. S. (2) – nagranie rozprawy z dnia 15 stycznia 2018 roku, nagranie od 00:02:34 do 00:38:27 – k. 133)

M. S. (1) – w związku z błędnym wpisaniem jej nazwiska – zwróciła się do poradni z prośbą o korektę zwolnienia za okres od 8 lutego 2017 roku do 7 marca 2017 roku. Zwolnienie zostało poprawione z dniem 21 lutego 2017 roku.

(dowód: zaświadczenie lekarskie – k. 99)

Powódka otrzymała ww. oświadczenie pracodawcy o dyscyplinarnym rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 22 lutego 2017 roku.

Pracownica – zgodnie z obowiązującym ustawowo terminem 21 dni – wniosła w terminie odwołanie do tut. Sądu.

(dowód: data prezentaty – k. 1)

Po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, nie zatrudniono na jej miejsce nowego pracownika. Spółka nadal prowadzi swoją działalność.

(dowód: zeznania świadka A. G. – nagranie rozprawy z 11 września 2017 roku, nagranie od 00:09:54 do 00:41:21 – k. 103)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków A. G., R. J. i M. S. (2) oraz na podstawie dowodów z dokumentów, których autentyczność nie była przez strony kwestionowana. Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd uznał za wiarygodne.

Świadek A. G. nie potwierdziła, aby nastąpił spadek zamówień po przejściu powódki na zwolnienie lekarskie. Nie potwierdziła także, aby powódka rozmawiała z kontrahentami o złym traktowaniu przez przełożonych w firmie. Nie miała wiedzy na temat rezygnacji kontrahentów z zamówień na skutek rzekomych działań podjętych przez powódkę. Nie miała do czynienia z kontrahentami.

Świadek R. J. (1) wykluczyła, aby w trakcie zatrudnienia ktokolwiek źle traktował powódkę. Potwierdziła, że po przedłużeniu z powódką umowy na czas określony, powódka wyraziła niezadowolenie wobec nieotrzymania podwyżki. Wówczas powiedziała, że teraz zacznie chodzić na zwolnienia lekarskie.

Świadek M. S. (2) potwierdził, iż o sytuacji w pozwanej spółce posiadał wiedzę wyłącznie od żony. Przytoczył także sytuację, kiedy pod ich domem zjawił się pracownik C. G. celem podpisania oświadczenia o przekazaniu mu zwolnienia lekarskiego, pomimo że wcześniej pracodawca odmówił jego przyjęcia.

Zeznania świadków I. G. i B. G. niczego istotnego nie wniosły do obrazu sprawy.

Wniosek o przesłuchanie świadka D. K. został przez stronę cofnięty.

Zeznania powódki – w ww. zakresie wskazanym w ustalonym przez Sąd stanie faktycznym – Sąd uznał za wiarygodne, gdyż były spójne z wymienionymi powyżej, innymi dowodami.

Sąd pominął dowód z zeznań M. A. i R. J. (2), albowiem zostali prawidłowo wezwani do osobistego stawienia celem przesłuchania w charakterze strony (k. 196).

Sąd na karcie 135 oddalił wniosek (...) sp. z o.o. z karty 132 o „zwrócenie się do lekarza medycyny pracy i placówek medycznych o przekazanie dokumentacji medycznej powódki”. Po pierwsze wniosek jest ogólny i nie zawiera oznaczenia faktów podlegających stwierdzeniu. Nie jest również sprecyzowany teleadresowo, a Sąd nie ma obowiązku domyślać się do kogo i na jaki adres ma występować z odpowiednim zobowiązaniem. Strona także nie wykazała jaki jest związek tej dokumentacji z niniejszym postępowaniem. Jeżeli takim związkiem miałyby być twierdzone przez stronę „zatajenie, a nawet wprowadzenie w błąd co do stanu swojego zdrowia nie tylko pracodawcy, ale też badającego ją lekarza medycyny pracy kwalifikującego ją do wykonywania pracy na zajmowanym w (...) sp. z o.o. stanowisku, jak też przesłanki przemawiających za rozwiązaniem stosunku pracy z powódką” (tak linijki od 5 do 9 licząc od góry karty 30 verte akt sprawy), to Sąd takiego związku nie widzi. W piśmie rozwiązującym umowę o pracę pracodawca bowiem podał inną przyczynę rozwiązania, tj. „porzucenie pracy” i „nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, trwającą od dnia 8 lutego 2017 roku”. Pracodawca nie wskazał, że przyczyną dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę jest „zatajenie, a nawet wprowadzenie w błąd co do stanu swojego zdrowia nie tylko pracodawcy, ale też badającego ją lekarza medycyny pracy”. Tym bardziej, że wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyny rozwiązania umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę. Ostatecznie należy też wskazać, że wnioskodawca w tym zakresie nie przedstawił zgody pacjentki na ujawnienie tajemnicy lekarskiej oraz zakresu ujawnienia tajemnicy (art. 14 ust. 2 pkt 4 oraz ust. 2a ustawy z dnia 5 grudnia 1996 roku o zawodach lekarza i lekarza denty, Dz.U.2018.617 j.t.).

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 52 § 1 Kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

1. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
2. popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
3. zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Ustawodawca nie wypowiedział się w przepisach Kodeksu pracy, co należy rozumieć pod pojęciem „ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych”. Za podstawowe należy uznać obowiązki wymienione w art. 211 k.p., 100 § 2 k.p. (katalog przykładowy), wynikające z układów zbiorowych pracy, jak również i te, które zgodnie z art. 104 k.p., art. 104¹ § 1 k.p., określone są w regulaminie pracy. Ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonywaniu lub nienależytym wykonywaniu, jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 K.p. (wyr. SN z 28.10.1998 r., I PKN 400/98, OSNAPiUS 1999/23/752).

Niewątpliwie stawiennictwo w pracy stanowi podstawowy obowiązek pracownika natomiast porzucenie pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 pkt 1 kodeksu pracy.

Zachowanie się pracownika, o jakim stanowi ten przepis, powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396 oraz z 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 323). Zarówno podmiotowe jak i przedmiotowe znamiona zarzucanego pracownikowi przez pracodawcę naruszenia powinny być ponad wszelką wątpliwość wykazane przez pracodawcę. Ocenie sądu bowiem podlega to, czy naruszenie to dotyczyło podstawowych obowiązków oraz to, czy było ono ciężkie zarówno w ujęciu podmiotowym (w zakresie stopnia winy powoda w postaci zamiaru ewentualnego bądź ciężkiego niedbalstwa) jak i w ujęciu przedmiotowym (co do zagrożenia interesów pracodawcy).

Zauważyć należy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. stanowi nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być zatem stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97).

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być złożone w formie pisemnej i wskazywać przyczynę dokonania tej czynności prawej (art. 30 § 4 kp). Wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 kp przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 Kodeksu pracy (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1980 roku, I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981, nr 8, s.12).

Jak wynika z utrwalonego i jednolitego orzecznictwa Sądu Najwyższego (wyrok Sądu Najwyższego z 5.02.1998r., I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48) obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 kp i art. 6 kc w związku z art. 300 kp).

Pracodawca podał w swoim oświadczeniu z daty 16 lutego 2017 roku, że rozwiązuje z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu „porzucenia pracy” na podstawie art. 52 § 1 k.p. Jako przyczynę

rozwiązania umowy o pracę wskazano, że jest nią „nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, trwająca od dnia 8 lutego 2017 roku”.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że nieobecność powódki w pracy w okresie od 28 listopada 2016 roku do 7 marca 2017 roku była usprawiedliwiona z uwagi na niezdolność do pracy potwierdzoną kolejnymi trzema zwolnieniami lekarskimi za ten okres. W szczególności powódka dysponuje zwolnieniem lekarskim, obejmującym okres od 8 lutego 2017 roku do 7 marca 2017 roku. Skoro powódka otrzymała zwolnienie lekarskie, to nie porzuciła pracy, zaś niej nieobecność w pracy jest usprawiedliwiona.

Sąd Najwyższy w dniu 4 grudnia 1997 roku (I PKN 416/97) wprost wskazał, że pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia. Nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych.

W toku procesu były pracodawca wskazał na kwestię braku dostarczenia w terminie przedmiotowego zwolnienia lecz wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 kp przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu. Zatem zakład pracy jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny.

Co prawda pracodawca pouczył pracownicę w rzeszonym piśmie z 16 lutego 2017 roku o treści § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku lecz w ocenie Sądu takie pouczenie powinno być dokonane zdecydowanie wcześniej, najlepiej przy podpisaniu umowy o pracę, a nie na etapie dopiero dyscyplinarnej. Nigdzie w tym piśmie pracodawca nie wskazał, że brak dostarczenia - w terminie - zwolnienia lekarskiego jest podstawą do rozwiązania przedmiotowej umowy. Zresztą w ocenie Sądu samo pouczenie o treści przepisu prawa powszechnie obowiązującego nie mogło być podstawą do rozwiązania umowy o pracę w zastosowanym trybie.

Dodatkowo, niezależnie od powyższego, Sąd wskazuje, że niewykonanie bądź nienależyte wykonanie przez pracownika obowiązku zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania uznać można za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji pracy. Może to stanowić przesłankę pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności porządkowej i skutkować nałożeniem nań kary przewidzianej w art. 108 § 1 k.p. Jak zauważono w doktrynie, może też okazać się przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli wskutek zaniechania zawiadomienia nastąpiła istotna dysfunkcjonalizacja procesu pracy i w konsekwencji pracodawca utracił do pracownika zaufanie.

W żadnej mierze pracodawca, pomimo obowiązku wynikającego z art. 6 kc w zw. z art. 300 KP, nie wykazał, że wskutek zaniechania przez powódkę złożenia w terminie zaświadczenia o chorobie nastąpiła istotna dysfunkcjonalizacja procesu pracy oraz, że pracodawca utracił do niej zaufanie.

Reasumując, Sąd nie dopatrył się w niniejszej sprawie, aby pracodawca zastosował nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. „wyjątkowo i z ostrożnością”.

Sąd miał też na uwadze, że już w dniu 1 grudnia 2016 roku, tj. w dniu w którym powódka dostarczyła pracodawcy pierwsze zwolnienie lekarskie, pracodawca nakazał powódce zwrócić wszystkie powierzone narzędzia pracy, tj. telefon komórkowy, laptop (protokół zdawczo-odbiorczy z k. 16). Nieobecność powódki od 8 lutego 2017 roku nie była też nagłą, gdyż pracodawca wiedział o trwającej już od 28 listopada 2016 roku długotrwałej chorobie, niepodważonej przez ZUS.

Zatem pracodawca już od dłuższego czasu przed rozwiązaniem wiedział o kolejnych zwolnieniach lekarskich powódki i jej stanie chorobowym. Odebrał jej też dużo wcześniej narzędzia pracy. Na chwilę rozwiązania wiedział o kolejnym, choć z błędnym nazwiskiem, zwolnieniu lekarskim. Zakład pracy nie wykazał jakiegokolwiek dezorganizacji w

organizacji pracy. Odnośnie zaś samego braku terminowego złożenia zaświadczenia lekarskiego są inne konsekwencje, dot. obniżenia zasiłku o 25 %.

Od 22 lutego 2016 roku obowiązuje przepis art. 58 k.p. w nowym brzmieniu, zgodnie z którym odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

W konsekwencji Sąd na podstawie ww. przepisów zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz M. S. (1) kwotę 3.349,30 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Sąd oddala powództwo o sprostowanie świadectwa pracy jako przedwczesne. Należy bowiem wskazać, że zgodnie z art. 97 § 3 k.p. jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Przepis § 5 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania wskazuje, że jeżeli orzeczenie sądu pracy o przyznaniu pracownikowi odszkodowania zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi, w terminie 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, powołującą art. 97 § 3 k.p. Zatem dopiero po uprawomocnieniu się wyroku zasadne będzie sprostowanie świadectwa pracy w w/w zakresie. Obowiązek sprostowania świadectwa pracy w zakresie przyczyny rozwiązania umowy o pracę wynika bowiem wprost z przepisów ustawy, nie ma zatem podstaw do orzekania o sprostowaniu świadectwa pracy w tym zakresie.

Z uwagi na powyższe, Sąd na podstawie ww. przepisów w punkcie 2 oddala powództwo M. S. (1) w pozostałej części, w jakiej nie zostało uwzględnione.

W dalszej kolejności Sąd przejdzie do roszczenia (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o zwrot kosztów szkolenia, 1.586,70 zł. Regulacja dotycząca umów zawieranych w przedmiocie podnoszenia kwalifikacji zawodowych została zamieszczona w rozdziale III Kodeksu pracy pt. „Kwalifikacje zawodowe pracowników”. Zgodnie z art. 103¹ § 1 k.p. przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą, natomiast wedle art. 103³ k.p. pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie. Przepis art. 103⁴ § 1 k.p. stanowi, iż pracodawca zawiera z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron. Umowę zawiera się na piśmie. Jak wynika z treści przepisów zawartych w ww. rozdziale Kodeksu, w tym w szczególności tych powołanych powyżej, zawieranie umów dotyczących pokrycia przez pracodawcę kosztów ponoszenia kwalifikacji zawodowych jest związane ze stosunkiem pracy istniejącym między dwoma podmiotami. Wszelkie dodatkowe świadczenia dotyczące szkolenia się pracownika są wykonywane w związku ze stosunkiem pracy i na potrzeby stosunku pracy, albowiem w interesie pracodawcy jest dbanie o rozwój kompetencji swojego pracownika. Świadczy o tym choćby art. 103⁵ k.p., który stanowi o obowiązku zwrotu kosztów poniesionych szkoleń nawet jeżeli do rozwiązania stosunku pracy dojdzie już po zakończeniu tych szkoleń. Ratio legis omawianego przepisu sprowadza się bowiem do tego, że pracodawca nie skorzysta w odpowiednim stopniu z pracownika, którego kwalifikacje zostały w efekcie przeprowadzonych szkoleń podniesione. Powyższe znajduje potwierdzenie w doktrynie, w której wskazuje się, że umowa o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych stanowi umowę prawa pracy, związaną z umową o pracę, wskazuje przy tym na jej odrębności, ale w tym znaczeniu, że nie stanowi ona części umowy o pracę. Konsekwencją takiego założenia jest w szczególności to, że jak się podnosi „roszczenia wynikające z umowy, jako roszczenia ze stosunku

pracy rozumianego jako kategoria zbiorcza dotycząca ogółu praw i obowiązków pracowników oraz odpowiadającego im ogółu praw i obowiązków pracodawców, podlegają przedawnieniu na podstawie art. 291 k.p. Przemawia za tym również kwalifikacja tej umowy jako umowy prawa pracy, a nie umowy prawa cywilnego” (Eliza Maniewska, Komentarz aktualizowany do art. 103¹, 103², 103³, 103⁴, 103⁵, 103⁶ Kodeksu pracy, Lex Omega 2014.06.15).

Sąd ustalił, że (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wdrożyła powódkę do pracy na zajmowanym stanowisku. Skierowała też M. S. (1) na szkolenie dla specjalisty ds. zamówień publicznych. Szkolenie było wcześniej zaplanowane, powódka nie była jedynym pracownikiem wysłanym na szkolenie. Poza nią w szkoleniu uczestniczyła pracownica (...) sp. z o.o. - spółki współpracującej z pozwaną. Szkolenie odbyło się w okresie od 7 do 9 listopada 2016 roku. Udział w szkoleniu kosztował 1.586,70 zł i został opłacony przez Spółkę. Powódka nie podpisała żadnej umowy z pozwaną, w której zobowiązywałaby się do zwrotu kosztów szkolenia w przypadku rozwiązania stosunku pracy.

Powyższe oznacza, zgodnie z art. 103⁴ § 3 k.p., że pracodawca nie zamierzał zobowiązać pracownicy do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, dlatego rzeczony umowy o szkolenie z nią nie zawierał. Dlatego również na podstawie art. 103⁵ pkt. 2 k.p. pracownica nie może być obowiązana do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę z tytułu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia (punkt 3 wyroku).

Odnośnie ostatniego roszczenia (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W., to zgodnie z art. 415 kc i art. 24 kc w zw. z art. 300 kp, kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia.

Do przesłanek odpowiedzialności deliktowej należą: zdarzenie, z którym system prawny wiąże odpowiedzialność na określonej zasadzie, oraz szkoda i związek przyczynowy między owym zdarzeniem a szkodą. Przy ustalaniu odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych znajdują zastosowanie przepisy ogólne dotyczące związku przyczynowego, szkody i sposobów jej naprawienia (art. 361–363 k.c.). Jednak zważywszy na specyfikę deliktów, ustawodawca musiał wskazać reguły przypisania indywidualnie określonym podmiotom obowiązku naprawienia szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym, a więc sposób ustalenia dłużnika.

Materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie nie pozwala na uwzględnienie ww. żądania Spółki dot. kwoty 10.000 zł. Spółka nie udowodniła żadnych ww. przesłanek, w tym dot. udowodnienia zdarzenia, z którym system prawny wiąże odpowiedzialność na określonej zasadzie, oraz szkody i związku przyczynowego między owym zdarzeniem a szkodą. Nie zostało udowodnione szkalowanie, oczernianie, pomawianie, psucie imienia Spółki.

Wręcz przeciwnie, świadek A. G. nie potwierdziła, aby nastąpił spadek zamówień po przejściu powódki na zwolnienie lekarskie. Nie potwierdziła także, aby powódka rozmawiała z kontrahentami o złym traktowaniu przez przełożonych w firmie. Nie miała wiedzy na temat rezygnacji kontrahentów z zamówień na skutek rzekomych działań podjętych przez powódkę. Nie miała do czynienia z kontrahentami. Brak też jest dokumentu lub zaświadczenia jakiegokolwiek organu administracji publicznej, w tym organów wojskowych, że (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. jest „firmą z branży zbrojeniowej”.

Z uwagi na powyższe, Sąd na podstawie ww. przepisów w punkcie 3 oddala powództwo (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w całości.

W kwestii kosztów postępowania Sąd na podstawie art. 98 KPC zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz M. S. (1) kwotę 1.230 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Strona ta wnosiła o przyznanie tej kwoty z karty 129 akt sprawy w zw. z kartą 132 akt sprawy, zaś Sąd stwierdza, że kwota ta mieści w zakresie przepisów § 9 ust. 1: pkt. 1 (odwołanie od rozwiązania), pkt. 2 (roszczenia Spółki) i pkt. 3 (dot. sprostowania świadectwa pracy) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie. Powódka wygrywa proces o odszkodowanie – co do zasady i co do kwoty 3.349,30 zł – oraz w zakresie żądania Spółki z pozwu wzajemnego o zapłatę 11.586,70 zł z karty 30. Spółka zaś wygrywa proces

co do pozostałej części żądanego przez powódkę odszkodowania oraz o sprostowanie świadectwa pracy. Mając te okoliczności na uwadze, na podstawie art. 100 KPC w zw. z art. 98 KPC i w zw. z przepisami ww. rozporządzenia zasadne jest roszczenie z karty 129.

Dodatkowo wskazać należy, iż zastosowanie w niniejszej sprawie ww. przepisu § 9 ust. 1 pkt. 1 (odwołanie od rozwiązania) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie znajduje potwierdzenie w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011 r., II PZ 5/11, gdzie Sąd Najwyższy stwierdził, iż podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w – ówczynie obowiązującym – § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Sąd, na podst. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazuje pobrać od Spółki tytułem należnej opłaty od pozwu, której M. S. (1) nie miała obowiązku uiścić, kwotę 168 zł (5% z kwoty ostatecznie zasądzonej na rzecz powódki, czyli z kwoty 3.349,30 zł).

Sąd nadaje również wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, zgodnie z art. 477² § 1 KPC.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzeka jak w sentencji wyroku.