

Sygn. akt IV P 470/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 27 lutego 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia w. Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marek Górny

Ławnicy: A. R., E. Z.

Protokolant: Justyna Niemczyk-Szyklar

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 lutego 2013 r. w. W.

sprawy z powództwa K. F.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W.

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

I. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki tytułem odszkodowania kwotę 58.500 (pięćdziesiąt osiem tysięcy pięćset) złotych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 10 września 2012 roku do dnia zapłaty;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.077 (trzy tysiące siedemdziesiąt siedem) złotych z tytułu kosztów procesu w tym opłaty od pozwu oraz kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa SR dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 5.775 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, w zakresie w jakim powódka została zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych;

IV. wyrokowi w pkt. I w zakresie kwoty 19.500 złotych nadaje rygor natychmiastowej wykonalności

UZASADNIENIE

Powódka K. F. pozwem z dnia 02 maja 2012 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko (...) S.A. w W. wniosła o przywrócenie do pracy u strony pozwanej oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż w Grupie (...)/S.była zatrudniona od listopada 2001 r. (najpierw w spółce (...), następnie w spółce (...), a ostatnio w Spółce (...)) ostatnio na stanowisku dyrektor D.(...)(...)zastępca dyrektora (...)

Dodała, iż od dnia 09 stycznia 2012 r. przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Podała przy tym, iż w okresie od dnia 09 stycznia 2012 r. do dnia 16 marca 2012 r. była hospitalizowana w 4 (...) Szpitalu (...)w.W..

Powódka, jak wskazała, przesłała stronie pozwanej listem poleconym zaświadczenie potwierdzające jej pobyt w szpitalu, a nadto przedkładała jej kolejne zaświadczenia lekarskie potwierdzające jej niezdolność do pracy z powodu choroby w okresie od 09 do 31 stycznia 2012 r., od dnia 01 lutego 2012 r. do dnia 02 marca 2012 r., od dnia 03 marca 2012 r. do dnia 12 kwietnia 2012 r.

Ostatnie zaświadczenie lekarskie obejmujące okres od dnia 13 kwietnia 2012 r. do dnia 10 maja 2012 r. powódka przesyła listem poleconym na adres strony pozwanej w dniu 18 kwietnia 2012 r.

Powódka podkreśliła, iż niezależnie od przedkładanych przez powódkę zwolnień, pozwany pracodawca był przez nią informowany o długotrwałym charakterze jej niezdolności do pracy.

Wskazała przy tym, iż informacji takich udzieliła nie tylko pracownikom Biura (...) pozwanej ale również swojemu bezpośredniemu przełożonemu A. O., który do dnia 30 marca 2012 r. był na bieżąco informowany o kolejnych zwolnieniach chorobowych powódki.

Dodała, iż po dniu 30 marca 2012 r. A. O. odszedł z pracy u strony pozwanej, która nie poinformował powódki kto jest jej nowym bezpośrednim przełożonym.

Powódka podniosła nadto, iż o świadomości pozwanego pracodawcy w zakresie charakteru jej niezdolności do pracy świadczy fakt, iż postanowił on odebrać powódce samochód służbowy. Przekazanie tego samochodu odbyło się w miejscu zamieszkania powódki w dniu 21 marca 2012 r.

Datowanym na dzień 20 kwietnia 2012 r., a wysłanym do powódki w dniu 25 kwietnia 2012 r. pismem, pozwana Spółka rozwiązała łączący strony stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu opóźnienia z jakim powódka zawiadomiła ją o dalszej niezdolności do pracy trwającej po dniu 12 kwietnia 2012 r.

Powódka podkreśliła, iż zarzut, który został powołany przez stronę pozwaną jako przyczyna jej zwolnienia jest bezpodstawny bowiem pozwany pracodawca niewątpliwie wiedział z jakiego powodu powódka była nieobecna w pracy po dniu 12 kwietnia 2012 r.

Zdaniem powódki „nie jest zgodne z prawem twierdzenie pracodawcy, zawarte w piśmie rozwiązującym, że naruszenie terminu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie należy zakwalifikować jako ciężkie”. Jak wskazała powódka, w orzecznictwie już dawno podniesiono, że aby naruszenie dyscypliny pracy można było zakwalifikować jako ciężkie, musi być dowiedzione, iż naruszenie to było długotrwałe lub uporczywe, dokonywane z wyjątkowym natężeniem złej woli pracownika, zaś „o niczym takim nie można twierdzić w niniejszej sprawie”.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) S.A. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, iż żądania pozwu są całkowicie bezzasadne a przedstawione w uzasadnieniu pozwu okoliczności nie stanowią jakichkolwiek argumentów dla uwzględnienia powództwa.

Dodała, iż powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce od dnia 17 maja 2005 r.

W dniu 27 kwietnia 2012 r., strona pozwana, jak wskazała doręczyła powódce oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania jej umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia strona pozwana ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. art. 100 § 2 pkt 2 k.p. w zw. z § 8 pkt 12 Regulaminu Pracy polegające na nie powiadomieniu Pracodawcy w ciągu dwóch dni o przyczynach nieobecności w pracy, trwającej od dnia 13 kwietnia 2012 roku.

Strona pozwana podniosła, iż powódka była wieloletnim, doświadczonym pracownikiem i doskonale znała zasady i procedury, obowiązujące w pozwanej Spółce, w tym w szczególności zasady wynikające z Regulaminu Pracy. Podąła przy tym, iż powódka w dniu 31 grudnia 2008 r. oświadczyła, na piśmie iż akceptuje Regulamin Pracy obowiązujący w zakładzie pracy pozwanego pracodawcy.

Podkreśliła nadto, iż powódka w pozwanej Spółce pełniła funkcję menadżerską przez co należało od niej oczekiwać od powódki szczególnej dbałości w wypełnianiu obowiązków pracowniczych.

Przyznała, iż powódka terminowo powiadomiła stronę pozwaną o wcześniejszych przyczynach nieobecności informując o kolejnych zaświadczeniach lekarskich oraz kontaktując się w tej sprawie z pracownikami Biura (...)pozwanej Spółki.

Jednakże, jak podkreśliła strona pozwana, w przypadku ostatniej nieobecności powódka tego obowiązku nie dopełniła. Powódka nie kontaktowała się z żadnym pracownikiem Spółki, w szczególności z pracownikiem Biura (...) i w rezultacie nie powiadomiła o kolejnym zwolnieniu lekarskim.

Zdaniem strony pozwanej, wcześniejsza nieobecność powódki trwająca ponad trzy miesiące w żaden sposób nie uzasadniała tego, że strona pozwana powinna była, jak sugerowała powódka, domniemywać kolejnych, następujących po sobie nieobecności powódki, biorąc za podstawę tego domniemania poprzednie nieobecności powódki.

Strona pozwana podała, iż zatrudnia ok. 1 167 pracowników i trudno jest w takim przypadku analizować każdy przypadek nieobecności pracownika i domniemywać przyczyn jego nieobecności. Zaznaczyła, przy tym, iż obowiązek powiadomienia pracodawcy w ciągu dwóch dni, jak nakazuje Regulamin Pracy nie jest obowiązkiem, który mógłby być w jakimś stopniu uciążliwy dla pracownika, szczególnie w sytuacji kiedy każdy pracownik zaopatrzone jest w telefon służbowy oraz pocztę elektroniczną dostępną z każdego komputera mającego dostęp do sieci oraz z każdego służbowego telefonu komórkowego.

Jak wskazała strona pozwana, o przyczynie nieobecności powódki od dnia 13 kwietnia 2012 r. dowiedziała się dopiero w dniu 25 kwietnia 2012 r., tj. w chwili otrzymania poleconej przesyłki pocztowej zawierającej zaświadczenie lekarskie za okres od dnia 13 kwietnia 2012 r. do dnia 10 maja 2012 r. Do Biura (...) strony pozwanej przedmiotowa przesyłka trafiła jednak już po nadaniu listem poleconym przez pracodawcę, oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Strona pozwana wskazała, iż „pięć dni (w tym 3 dni robocze) różnicy pomiędzy datą oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (20 kwietnia 2012 r.) a datą wysyłki tego oświadczenia (25 kwietnia 2012 r.) wynikały z oczekiwania na podpis pod oświadczeniem członka Zarządu Spółki, przygotowania podpisanego oświadczenia do wysyłki, jak również oczekiwaniem pracodawcy na nadejście pocztą zaświadczenia lekarskiego powódki”. Zdaniem strony pozwanej brak jest podstaw do tego aby na tej podstawie wnioskować, jak wskazuje powódka, że pozwany pracodawca celowo oczekiwała na otrzymanie kolejnego zaświadczenia lekarskiego po to, aby podjąć decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy.

Odnosząc się do twierdzeń powódki jakoby naruszenie terminu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności nie można zakwalifikować jako „ciężkie” strona pozwana podniosła, iż obowiązujący u niej regulamin pracy wyraźnie wskazuje w katalogu zamkniętym, że do ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych uzasadniających zastosowanie odpowiednich sankcji prawa pracy, z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia włącznie, należy m.in. nie powiadomienie pracodawcy w ciągu dwóch dni o przyczynach nieobecności w pracy.

Pismem z dnia 31 stycznia 2013 r. (data prezentaty) /k.214-215/ powódka ostatecznie sprecyzowała roszczenia pozwu domagając się od strony pozwanej, odpowiadającej jej 3 miesięcznemu wynagrodzeniu, kwoty 58 500,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka od dnia 16 listopada 2005 r. była zatrudniona w Grupie (...), początkowo w (...) S.A.

Z dniem 16 maja 2005 r. umowa o pracę powódki z (...) S.A., została rozwiązana za porozumieniem stron. Jednocześnie powódce zaproponowano zatrudnienie w powiązanej kapitałowo z (...) S.A. Spółce (...) S.A. Powódka w dniu 17 maja 2005 r. została zatrudniona w Spółce (...) S.A. w W. na czas nieokreślony, na stanowisku Dyrektora D.(...)(...).

W okresie od dnia 01 lutego 2009 r. do dnia 27 grudnia 2010 r. powódka pracowała równocześnie w Spółce (...) S.A. w wymiarze 3/4 etatu jak i w pozwanej Spółce (...) S.A. w. W. w wymiarze 1/4 etatu.

Z dniem 01 kwietnia 2010 r. Spółka (...) S.A. zawarła z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony powierzając jej stanowisko Dyrektora D.(...)(...)z-cy dyrektora (...)

W ramach ww. umowy powódka świadczyła pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. w wymiarze 3/4 etatu.

W dniu 30 sierpnia 2010 r. Zarządy Spółek (...) S.A. i Spółki (...) S.A. podpisały plan połączenia Spółek, na podstawie którego, w trybie art. 492 § 1 pkt 1 oraz art. 516 § 6 k.s.h. doszło do przeniesienia całego majątku Spółki (...) S.A. na rzecz pozwanej Spółki.

W wyniku opisanego powyżej przejęcia, z dniem 28 grudnia 2010 r. doszło również, stosownie do art. 23¹ k.p., do przejścia zakładu pracy (...) S.A. na pozwaną Spółkę.

W okresie od dnia 28 grudnia 2010 r. do dnia 27 kwietnia 2012 r. powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Dyrektora D.(...)(...)z-cy dyrektora (...)

Dowód: w aktach osobowych powódki, w tym:

pismo (...) S.A. do powódki z dnia 13 maja 2005 r.

umowa o pracę z (...) S.A. z dnia 17 maja 2005 r.,

umowa o pracę powódki z pozwaną Spółką z dnia 01 kwietnia 2010 r.,

pismo strony pozwanej i (...) S.A. do powódki z dnia 18 listopada 2010 r. – zawiadomienie o zmianie po stronie pracodawcy,

świadczenie pracy powódki z dnia 08 maja 2012 r.

Zgodnie z treścią § 8 pkt 12 obowiązującego u strony pozwanej od dnia 07 listopada 2008 r. regulaminu pracy nie powiadomienie pracodawcy w ciągu 2 dni o przyczynach nieobecności w pracy należy do „ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych przez Pracowników, uzasadniających zastosowanie odpowiednich sankcji prawa pracy, z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia włącznie.”

Dowód: regulamin pracy strony pozwanej /k.47-57/,

uchwała zarządu strony pozwanej nr (...) z dnia 23 października 2008 r. /k.46/.

Od dnia 09 stycznia 2012 r. powódka przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim z powodu dolegliwości natury psychicznej.

W okresie od dnia 09 stycznia 2012 r. do dnia 16 marca 2012 r. była hospitalizowana w 4 (...) Szpitalu (...)w. W..

Niezdolność do pracy powódki potwierdzona była kolejnymi zaświadczeniami lekarskimi. Powódce wystawiono następujące zaświadczenia lekarskie:

- w dniu 30 stycznia 2012 r. zaświadczenie lekarskie serii (...) serii (...) stwierdzające niezdolność do pracy powódki od 09 do 31 stycznia 2012 r. do dnia 31 stycznia 2012 r.,

- w dniu 02 marca 2012 r. zaświadczenie lekarskie (...) serii (...) stwierdzające niezdolność do pracy powódki od dnia 01 lutego 2012 r. do dnia 02 marca 2012 r.,

- w dniu 16 marca 2012 r. zaświadczenie lekarskie (...) serii (...) stwierdzające niezdolność do pracy powódki w okresie od dnia 03 marca 2012 r. do dnia 12 kwietnia 2012 r.

Dowód: zaświadczenie lekarskie (...) serii (...)

/k.96/,

zaświadczenie lekarskie (...) serii (...) /k.97/,

zaświadczenie lekarskie (...) serii (...) /k.98/,

zaświadczenie lekarskie (...) serii (...) /k.99/.

Wszystkie trzy ww. zaświadczenia lekarskie za okres od dnia 09 stycznia 2012 r. do dnia 12 kwietnia 2012 r. powódka przesyłała stronie pozwanej listami poleconymi nie naruszając przy tym obowiązujących u strony pozwanej w tym zakresie procedur.

- okoliczność bezsporna -

Osoby z Biura (...) (HR) strony pozwanej wiedziały, że choroba powódki ma charakter długotrwały.

Powódka utrzymywała stały kontakt z pozwaną Spółką od samego początku choroby – wysyłała, odpowiadała na smsy i telefony od pracowników Biura (...) (HR) strony pozwanej, i swojej jednostki organizacyjnej.

Do dnia 30 marca 2012 r., utrzymywała stały kontakt ze swoim bezpośrednim przełożonym Panem A. O., który był przez powódkę na bieżąco informowany o kolejnych zwolnieniach chorobowych powódki.

Po 30 marca 2012 r. A. O. przestał być pracownikiem strony pozwanej, która nie poinformowała powódki kto jest jej nowym bezpośrednim przełożonym.

Dowód: zdjęcia smsów przesyłanych pomiędzy powódką a pracownikami Biura (...) strony pozwanej /k.102-105/,

skierowanie powódki na badanie profilaktyczne /k.107/,

zeznania świadka G. P. /k.205-206/,

zeznania świadka M. T. /k.205-206/,

zeznania świadka M. H. /k.207/,

zeznania świadka A. O. /k.208 - 209/,

przesłuchanie powódki /k.218 verte/.

W związku z długotrwałym zwolnieniem lekarskim powódki strona pozwana, pismem z dnia 01 marca 2012 r., wezwała powódkę do zwrotu powierzonego jej samochodu służbowego marki F. (...) o numerach rejestracyjnych (...) wraz z wszystkimi dokumentami w nieprzekraczalnym terminie do dnia 16 marca 2012 r.

Pismem z dnia 16 marca 2012 r. powódka zwróciła się do prezesa pozwanej Spółki z prośbą o pozostawienie jej samochodu służbowego, argumentując, iż samochodem tym mogłaby dojeżdżać na leczenie ambulatoryjne oraz na rehabilitację. Pismo to pozostało bez odpowiedzi.

Dowód: pismo strony pozwanej do powódki z dnia 01 marca 2012 r. /k.100/,

pismo powódki do prezesa pozwanej Spółki z dnia 16 marca 2012 r. /k.101/,

protokół przekazania samochodu służbowego z dnia 28 października 2011 r. /k.111/.

W marcu 2012 r. u strony pozwanej miała miejsce reorganizacja pionu, w którym pracowała powódka. Jednostka, w której pracowała powódka została połączona z inną jednostką, a stanowisko powódki zostało zlikwidowane.

W okresie od dnia 01 czerwca 2011 r. do dnia 31 maja 2012 r. w pozwanej Spółce rozwiązano 137 umów o pracę z pracownikami oraz 78 umów cywilnoprawnych ze współpracownikami strony pozwanej.

Dowód: zestawienie dot. redukcji zatrudnienia za okres od dnia 01 czerwca 2011 r. do dnia 31 maja 2012 r. /k.146/,

zeznania świadka M. H. /k.207 verte/,

zeznania świadka A. O. /k.208 verte/,

przesłuchanie powódki /k.218 verte/.

Po dniu 12 kwietnia 2012 r. strona pozwana w żaden sposób nie próbowała skontaktować się z powódką celem ustalenia przyczyny jej nieobecności oraz braku wpływu kolejnego zaświadczenia lekarskiego. Powódka nie poinformowała tym razem, że pozostaje w dalszym ciągu na zwolnieniu lekarskim.

Dowód: zeznania świadka M. T. /k.206/,

zeznania świadka M. H. /k.207/,

przesłuchanie powódki /k.218 verte/.

W dniu 12 kwietnia 2012 r. powódce wystawiono zaświadczenie lekarskie stwierdzające jej niezdolność do pracy w dniach od 13 kwietnia 2012 r. do 10 maja 2012 r.

Zaświadczenie to, nadane przez powódkę listem poleconym na adres pozwanej Spółki w dniu 18 kwietnia 2012 r., strona pozwana otrzymała w dniu 25 kwietnia 2012 r.

Dowód: zaświadczenie lekarskie (...) serii (...) /k.99/,

ewidencja korespondencji przychodzącej do strony pozwanej /k.213/,

W dniu 25 kwietnia 2012 r. strona pozwana przesłała powódce datowane na dzień 20 kwietnia 2012 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym jako przyczynę rozwiązania łączącego ją z powódką stosunku pracy wskazała „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika art.100 § 2 pkt 2 Kodeksu Pracy w związku z § 8 pkt 12 Regulaminu Pracy polegające na: nie powiadomieniu Pracodawcy w ciągu 2 dni o przyczynach nieobecności w pracy trwającej do dnia 13 kwietnia 2012 r.”

Oświadczenie to zostało nadane na pocztę przez pracownika strony pozwanej G. K. po godzinie 16.00 poza normalnym obiegiem korespondencji, która zazwyczaj zabierana jest przez listonosza do godziny 15.00.

Dowód: datowane na dzień 20 kwietnia 2012 r. oświadczenie

strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę powódki

wraz z dowodem nadania listem poleconym – w aktach

osobowych powoda,

oświadczenie G. K. z dnia 31

października 2012 r. /k.143/,

zeznania świadka M. T. /k.206 verte/,,

zeznania świadka M. H. /k.208/.

Średnie, jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 19 500,00 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie strony pozwanej o zarobkach powódki /k.40/.

Sąd zważył, co następuje:

Materialnoprawną podstawą ww. żądania powódki jest przepis art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Strona pozwana rozwiązując stosunek pracy z powódką wskazała jako podstawę prawną art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie miało zatem na celu ustalenie, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to z uzasadnionych przyczyn.

Należy wskazać, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana w oświadczeniu pracodawcy oprócz tego, iż musi być przez pracodawcę podana w sposób konkretny i ścisły, i jak to zostało wyżej podkreślone, stanowić dostateczną przesłankę zastosowanego trybu rozwiązania umowy o pracę, to przede wszystkim musi być prawdziwa i możliwa do zweryfikowania w postępowaniu przed Sądem, w którym pracodawca ma wykazać istnienie tej właśnie przyczyny, jaką podał pracownikowi.

Zgodnie natomiast z ugruntowaną linią orzecniczą wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 grudnia 2009 r., Sygn. akt I PK 122/09).

Stosownie do brzmienia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie się pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia powoduje zatem konieczność ustalenia, czy pracownik dopuścił się w rzeczywistości zawinionego, ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zakwalifikowanie zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, każdorazowo zależy od powierzonych mu przez pracodawcę obowiązków, charakteru wykonywanej pracy oraz rodzaju i okoliczności naruszenia tych obowiązków (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., Sygn. akt I PKN 400/98).

Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 09 grudnia 1976 r. (Sygn. akt I PRN 111/76) ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo, a ciężar

udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., Sygn. akt I PKN 169/99 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2005 r., Sygn. akt II PK 305/04).

W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną.

Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych można natomiast określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., Sygn. akt I PKN 634/00).

Zarówno w orzecznictwie, jak również w doktrynie utrwalony jest pogląd, iż uchybienie obowiązkom pracowniczym powinno stanowić ponadto zagrożenie dla praw i interesów pracodawcy (np. R. Sadlik „Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę lub pracownika”, Pr. Pracy 2000/1/19/; A. Sobczyk „Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jako przesłanka rozwiązania umowy o pracę”, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej 1999/1/207).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Naruszenie podstawowych obowiązków musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony przynajmniej rażącym niedbalstwem oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów jako, że żadna ze stron w toku procesu nie podważyła skutecznie ich wiarygodności i autentyczności.

Sąd dał również wiarę konkretnym, logicznym i wzajemnie uzupełniającym się zeznaniom świadków G. P. /k.205/, A. O. /k.208-209/ oraz samej powódki /k.218 – 219/.

Zeznaniom świadków M. T. /k. 205- 206/ oraz M. H. /k.207/ Sąd dał wiarę jedynie w zakresie w jakim nie pozostają one w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

W ocenie Sądu w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego nie ulega wątpliwości, iż strona pozwana doskonale zdawała sobie sprawę, iż nieobecność powódki spowodowana jej chorobą ma charakter długotrwały.

Powyższe potwierdzają m.in. zeznania świadków G. P. /k.205/ oraz A. O. /k.208-209/, z których jednoznacznie wynika, iż powódka od samego początku choroby pozostawała w stałym kontakcie ze swoją jednostką organizacyjną oraz ze swoim bezpośrednim przełożonym A. O.. Warto zaznaczyć, iż po ustaniu zatrudnienia A. O. w pozwanej Spółce powódce nie przekazano informacji, kto jest jej nowym przełożonym.

Powódka pozostawała również w stałym kontakcie z Biurem (...) (HR) strony pozwanej, odpowiadała na telefony, wysyłała smsy, a pierwsze trzy, wystawione jej zaświadczenia lekarskie, przesyłała do pozwanej Spółki zgodnie z wszelkimi obowiązującymi w pozwanej Spółce procedurami.

Nadto, w marcu 2012 r. strona pozwana z uwagi na długotrwały charakter nieobecności powódki zdecydowała się odebrać powódce samochód służbowy, czego zapewne by nie uczyniła, gdyby liczyła na rychły powrót powódki do pracy.

Należy również zauważyć, iż w związku z okolicznością, iż zwolnienie lekarskie powódki trwało ponad 30 dni, powódka otrzymała skierowanie na badanie lekarskie, na którym nie wpisano daty w której ma dojść do tych badań. W ocenie Sądu oczywistym jest, iż brak przedmiotowej daty wynika z faktu, iż strona pozwana nie wiedziała, ile może jeszcze potrwać nieobecność powódki w pracy.

W ocenie Sądu, całokształt okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy pozwala na sformułowanie tezy, iż pozwany pracodawca działał w z góry powziętym zamiarem rozwiązania umowy o pracę z powódką, a rzeczywistą przyczyną rozwiązania łączącego go z powódką stosunku pracy nie jest ta podana w oświadczeniu strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę a najprawdopodobniej zmiany organizacyjne jakie zaszły w pozwanej Spółce i likwidacja stanowiska pracy powódki.

O braku dobrej woli pozwanego pracodawcy świadczy przede wszystkim fakt, iż po dniu 12 kwietnia 2012 r. nawet nie próbowano się z powódką skontaktować telefonicznie, przy czym za absurdalną należy uznać argumentację zarządzającego działem kadr i płac strony pozwanej świadka M. H., która zeznała /k.207/: „ Nie chciałam zadzwonić do powódki, bo wiedziałam że jej choroba jest taka, że telefon od szefa działu kadr i płac może źle wpłynąć na jej samopoczucie”. Odnosząc się do powyższych zeznań nie sposób nie zauważyć, iż z pewnością samopoczucia powódki nie poprawił fakt, iż została dyscyplinarnie zwolniona.

Znamiennym jest również, iż strona pozwana wysłała powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu, w którym doręczono jej zaświadczenie lekarskie powódki, czyniąc to, wbrew panującym zwyczajom, poza normalnym obiegiem pocztowym. Całokształt zdarzeń poprzedzających i związanych z rozwiązaniem umowy o pracę wskazuje, iż strona pozwana liczyła na to, że powódka – oprócz przeoczenia konieczności poinformowania pracodawcy o kolejnym zwolnieniu lekarskim – zapomni także nadesłać to zwolnienie za pośrednictwem poczty. Świadczy o tym fakt, iż rozwiązanie umowy o pracę wysłano dokładnie w tym samym dniu, kiedy dotarło zaświadczenie lekarskie, w godzinach popołudniowych, mimo faktu, iż rozwiązanie umowy datowane było na 20 kwietnia 2012 r. Najwyraźniej oczekiwano na to, że powódka nie tylko uchybi regulaminowemu terminowi powiadomienia o przyczynach dalszej nieobecności, ale dodatkowo nie usprawiedliwi w ogóle swojej nieobecności, co dawałoby stronie pozwanej lepsze argumenty do zastosowania przyjętego trybu rozwiązania stosunku pracy z powódką.

W świetle powyższego należy uznać, iż przyczyna wskazana w przedmiotowym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powódki była w rzeczywistości pretekstem do zakończenia stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Zdarzenie to faktycznie miało miejsce, jednakże w przedmiotowej sprawie kluczowa jest ocena, czy naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę miało wagę określoną w art. 52 §1 pkt 1 kp, to jest czy było ciężkie.

W ocenie Sądu należy uznać, iż uchybienie powódki nie miało takiego charakteru i było w zasadzie – na tle dotychczasowego przebiegu jej zatrudnienia - nieznacznym niedopełnieniem obciążających jej powinności o charakterze formalnym. Strona pozwana nie poniosła jakichkolwiek strat z uwagi na kilkudniowe opóźnienie powódki w powiadomieniu o przyczynie dalszej nieobecności w pracy. Na miejsce powódki nikogo nie zatrudniono, ani nie poniesiono kosztów przygotowania stanowiska pracy dla kolejnej osoby. Trudno dopatrzeć się rażącego zawinienia ze strony K. F., która pozostawała w tym czasie chora i bez wątpienia choroba ta miała wpływ na jej bieżące funkcjonowanie, w tym dopełnianie formalności związanych z jej zatrudnieniem. Do kwietnia 2012 r. powódka usprawiedliwiała każdą nieobecność w terminie i informowała o swoim stanie zdrowia. Co więcej, strona pozwana, wbrew zasadom współzycia społecznego, wyczekiwała na dalsze „potknięcia” powódki i zamiast wykonać połączenie telefoniczne i zapytać o przyczyny nieobecności, oczekiwano na ewentualne zaistnienie dalszych uchybień (nieprzespania zaświadczenia lekarskiego), co umacniałoby pozycję strony pozwanej wobec pracownika.

Nadto należy podkreślić, iż w ocenie Sądu opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy w zasadzie nie powinno być traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pogląd taki wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 września 1999 r. (sygn. akt I PKN 270/99) stwierdzając, że pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień formalnych usprawiedliwienia tej nieobecności. W realiach przedmiotowej sprawy tego rodzaju uchybienie tym bardziej nie mogło uzasadniać rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, szczególnie jeżeli zważy się na wcześniej opisane okoliczności.

Nie zostały więc zrealizowane warunki z art. 52 §1 pkt 1 kp. Z uwagi na powyższe na podstawie art. 56 § 1 k.p., orzeczono jak w pkt I sentencji wyroku. Zgodnie z powołanym przepisem w razie gdy rozwiązano umowę o pracę

z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, pracownikowi należy – zgodnie z jego żądaniem – odszkodowanie. Zgodnie z art. 58 kp, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, które w przypadku powódki wynosiło trzy miesiące (art. 36 §1 pkt 3 i art. 36 §1¹ kp). Mając na uwadze fakt, iż wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło 19 500 złotych, należało zasądzić kwotę 58 500 złotych.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracodawca przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W przedmiotowej sprawie kosztami poniesionymi przez powódkę były koszty wynagrodzenia reprezentującego go w sprawie profesjonalnego pełnomocnika, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłaty za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.) wynosiły 60,00 zł, oraz koszty wniesionej przez powoda opłaty od pozwu w kwocie 3000,00 zł oraz opłaty od pełnomocnictwa kwocie 17,00 zł.

O obowiązku zapłaty przez pozwanego na rzecz Skarbu Państwa, nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od wniesienia której powód był zwolniony z mocy ustawy, orzeczono w punkcie III sentencji wyroku na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Uchwałą z dnia 5 marca 2007r . (I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269, Biul.SN 2007/3/23, M.P.Pr. 2007/7/368) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. Wobec czego, pozwany obowiązany jest uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia w.Wrocławiu kwotę 5 775,00 zł tytułem pozostałej części opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka została zwolniona przez Sąd.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono jak w pkt IV sentencji wyroku na zasadzie art. 477² § 1 k.p.c., w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Z:

1. doręczyć pełnomocnikowi strony pozwanej;
2. kal. 14 dni.