

Sygn. akt VI P 9/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lutego 2021 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Iwona Dziegielewska
Ławnicy:	Ewa Motyczyńska, Halina Dziewulska
Protokolant:	Iwona Wołyniec

po rozpoznaniu w dniu 11 stycznia 2021 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko

pozwanemu Centrum Medyczne Polskiego Związku Głuchych Sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie

1.zasądza od pozwanego Centrum Medyczne Polskiego Związku Głuchych Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki M. P. kwotę 22. 500,00 zł(dwadzieścia dwa tysiące pięćset złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 01 lutego 2019 roku do dnia zapłaty;

2.zasądza pozwanego Centrum Medyczne Polskiego Związku Głuchych Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki M. P. na rzecz powódki M. P. kwotę 180 zł(stu osiemdziesięciu złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3.wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 7500,00 zł(siedem tysięcy pięćset złotych).

VI P 9/19

UZASADNIENIE

W dniu 11 stycznia 2019 r. wpłynął pozew M. P. przeciwko Centrum Medyczne Polskiego Związku Głuchych Spółka z o.o. w W. o zasądzenie kwoty 22.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu (pozew k.10). W uzasadnieniu powódka opisała kolejne awanse stanowiące przejaw uznania za dobrze świadczoną pracę. Podała, że jako prezesowi nie udzielono jej absolutorium za rok 2017 bez żadnego uzasadnienia do podjęcia uchwały takiej treści. Powyższe wpłynęło negatywnie na jej stan psychofizyczny, a ze względu na na rozstrój zdrowia przebywała na zwolnieniu lekarskim, także w okresie od 7 grudnia 2018 r. do dnia

16 grudnia 2018 r. Nie widząc realnej możliwości powrotu do pracy w dniu 12 grudnia 2018 r. wystosowała pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Omyłkowo zamiast bezpośrednio na pozwaną spółkę, zostało zaadresowane do Zarządu Głównego Polskiego Związku Głuchych, pismo zwrócono. Podniosła, że następnie to ona otrzymała pismo rozwiązujące umowę o pracę, a przyczyny w nim podane były nieuzasadnione i nieprawdziwe (pozew k. 1-7).

W odpowiedzi na pozew pozwany Centrum Medyczne Polskiego Związku Głuchych Spółka z o.o. w W. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 43). Pozwany zaprzeczył wszelkim twierdzeniom powódki, które nie zostały wyraźnie przez niego przyznane. Uchwała o nieudzieleniu jej absolutorium i odwołaniu z funkcji prezesa została powzięta z uwagi na negatywną ocenę pracy powódki wynikającą z nieprawidłowego prowadzenia ksiąg rachunkowych, braku kontroli wyniku finansowego, doprowadzenia do zadłużenia spółki z tytułu czynszu, zatajania przed współnikiem zadłużenia wobec Urzędu Skarbowego, braku koncepcji planu rozwoju spółki, niewdrożenia sprzedaży aparatów słuchowych przez spółkę, nieprowadzenie ewidencji czasu pracy prezesa. Powódka nie usprawiedliwiła swojej nieobecności w pracy od dnia 7 grudnia 2018 r. Zatem przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę jest uzasadniona. Choroba powódki nie była tego rodzaju by nie miała ona możliwości terminowego powiadomienia pracodawcy o nieobecności. Powódka nie miała zamiaru powrotu do pracy o czym świadczą min. składane przez nią oświadczenia. Pozwany zakwestionował wysokość dochodzonego odszkodowania, wskazując że jest ono nazbyt wygórowane z uwagi na fakt, że powódka nie uzyskała absolutorium min. z uwagi na brak gospodarności (odpowiedź na pozew k. 43-44).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u pozwanego w Centrum Medycznym Polskiego Związku Głuchych Spółka z o.o. w W. na podstawie kolejno zawieranych umów. Pierwszą umowę strony zawarły w dniu 1 maja 2009 r. na czas określony do dnia 31 grudnia 2009 r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku zastępcy kierownika (...) z Wadą Słuchu (umowa k.8). Od dnia 1 lipca 2009 r. pełniła funkcję Kierownika Centrum Kompleksowej (...) Ruchowej oraz (...) Polskiego Związku Głuchych (aneks k.9). Kolejną umowę strony zawarły w dniu 1 stycznia 2010 r. na czas określony do dnia 30 czerwca 2010 r., na tym samym stanowisku (umowa o pracę k. 10). W dniu 1 lipca 2010 r. zawarto umowę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na tym samym stanowisku (umowa o pracę na czas nieokreślony k.13). W dniu 30 stycznia 2012 r. Powódka została zatrudniona w (...) z Wadą Słuchu w W. przy ul. (...) (aneks k.14). Pierwotne umowy były zawierane z Polskim Związkiem Głuchych Zarząd Głównym, a od dnia 1 stycznia 2014 r. z Centrum Medycznym Polskiego Związku Głuchych Spółka z o.o. (pismo k.15). Z tym dniem powódka objęła stanowisko kierownika Centrum Kompleksowej (...) Ruchowej oraz (...) Polskiego Związku Głuchych (aneks k.16).

Na mocy porozumienia zmieniającego z dnia 17 września 2015 r. pełniła funkcję Prezesa Zarządu Centrum Medycznego Polskiego Związku Głuchych Spółka z o.o. w pełnym wymiarze czasu pracy, określonym wymiarem zadań, za wynagrodzeniem 7,500 zł brutto (5,241,29 zł netto). Umowę zawarto na okres kadencji Zarządu, z zastrzeżeniem że umowa wygasa w dniu odbycia Zgromadzenia Wspólników zatwierdzającego sprawozdanie Zarządu za rok obrotowy poprzedzający wygaśnięcie kadencji (porozumienie k. 18-20; zaświadczenie o zarobkach k.50).

Siedziba pozwanego znajdowało się przy ul. (...), a cała działalność prowadzona była przy ul. (...). Tam znajdowały się gabinety, małe biuro, księgowość i recepcja (zeznania świadka K. K. k. 265v - 266v e - protokół (...) (...) zeznania powódki k. 271v - 272v e - protokół (...) (...)

W dniu 27 czerwca 2018 r. została powzięta uchwała o nieudzieleniu powódce absolutorium. Jako przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości w zarządzaniu spółką wskazano: nieprawidłowe prowadzenie ksiąg rachunkowych, brak kontroli wyniku finansowego, doprowadzenie do zadłużenia spółki z tytułu czynszu, zatajanie przed współnikiem zadłużenia wobec Urzędu Skarbowego, brak koncepcji planu rozwoju spółki, niewdrożenie sprzedaży artykułów słuchowych przez spółkę, nieprowadzenie ewidencji czasu pracy prezesa. Zastrzeżenia budziło sprawozdanie merytoryczne za okres 1 stycznia 2017 r. - 31 grudnia 2017 r. W tych okolicznościach została powzięta uchwała o odwołaniu powódki z Zarządu Spółki i pełnienia funkcji Prezesa Zarządu Spółki. Obowiązki Prezesa Zarządu Spółki

zostały powierzone prezesowi Zarządu Głównego Polskiego Związku Głuchych K. K., a następnie jego żonie - B. K. (Protokół Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników k.197-200; protokół Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników k.201 - 205).

W dniu 12 lipca 2018 r. powódka została wezwana przez nowego prezesa do zwrotu telefonu służbowego, karty do Internetu mobilnego, kluczy do szafek i pomieszczeń, pieczętek i wszystkich innych przedmiotów, które były w posiadaniu powódki jako prezesa zarządu (pismo k. 47) W dniu 24 lipca 2018 r. powódka poinformowała, że przebywa na zwolnieniu lekarskim i nie ma aktualnie możliwości stawienia się w pracy i zdania sprzętu. Nadal jest pracownikiem pozwanej i potrzebuje urządzeń do świadczenia pracy. Nie przekazano jej nadto uchwały o odwołaniu jej z funkcji prezesa (pismo k. 46).

W dniu 15 października 2018 r. powódka wystąpiła z powództwem przeciwko pracodawcy o naruszenie dóbr osobistych żądając oficjalnych przeprosin (pozew k. 27 - 35).

W okresie od dnia 28 czerwca 2018 r. do dnia 6 grudnia 2018 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Leczyła się u psychiatry, korzystała z terapii. Zwolnienia były cyklicznie przedłużane. Informacje o nieobecności w pracy były przekazywane przez powódkę na adres mailowy K. K. oraz sekretarza Zarządu Głównego (...) B. B.. Ostatnią wiadomość wysłała w dniu 4 grudnia 2018 r. Zwolnienia powódki dostarczała również matka powódki - B. O., która pracowała jako koordynator sekretariatu przy ul. (...) (zeznania świadka B. O. k. 216-217 e - protokół (...) (...) zeznania powódki k.271v - 272v e - protokół (...) (...) zeznania K. K. k. 265v - 266v e - protokół (...) (...)

W okresie od 7 grudnia 2018 r. powódka nadal nie stawiała się do pracy. Był to okres, kiedy pierwszy raz lekarz wystawił powódce zwolnienie w formie elektronicznej. Podczas wystawiania wystąpił błąd techniczny, o czym poinformował ją lekarz. Lekarzowi nie udało się wpisać czasookresu zwolnienia w systemie |(zeznania powódki k.271v - 272v e - protokół (...) (...)

W dniu 7 grudnia 2018 r. (piątek) Prezes pozwanej rozmawiała z matką powódki na temat tego czy powódka będzie nadal przebywała na zwolnieniu lekarskim. Uzyskała informację, że dokładnie nie wie, ale że powódka będzie kontynuowała zwolnienie. Nie miała wiedzy przez jaki okres czasu (zeznania prezesa pozwanej B. K. k.272v - 273 e - protokół (...) (...) zeznania powódki k.271v - 272v e - protokół (...) (...) zeznania świadka B. O. k. 216-217 e - protokół (...) (...)

W między czasie J. Z., która prowadziła księgowość u pozwanego, sprawdzała na stronie ZUS czy pojawiło się zwolnienie powódki. Nie robiła tego jednak regularnie. Informacja o tym, że powódka kontynuuje zwolnienie pojawiło się na stronie ZUS w środę 12 grudnia 2018 r. Nie było jednak informacji na jaki okres. Prezes pozwanej miała informację, że pojawiło się elektroniczne zwolnienie na stronie ZUS. Łącznie zwolnienie trwało do 16 grudnia 2018 r. (zeznania K. K. k. 265v - 266v e - protokół (...) (...) Zeznania świadka J. Z. k. 266v - 267v e - protokół (...) (...) zeznania świadka B. B. k. 267v - 268 e - protokół (...) (...)

Również w dniu 12 grudnia 2018 r. powódka wystosowała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowych z winy pracodawcy. Wskazała, że wypowiedzenie jest podyktowane faktycznymi działaniami pracodawcy uniemożliwiającymi wykonywanie obowiązków służbowych oraz uniemożliwieniem przez niego powrotu do pracy. Wniosła o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Omyłkowo wysłała pismo na Zarząd Główny (...) w W. (rozwiązanie umowy o pracę k. 21; zeznania powódki k.271v - 272v e - protokół (...) (...)

Pismo zostało zwrócone, ze wskazaniem że Zarząd Główny (...) w W. nie jest pracodawcą (pismo k. 22).

W dniu 14 grudnia 2018 r. pracodawca skierował do powódki oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art 52 § 1 pkt 1 kp. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w okresie od dnia 7 grudnia 2018 r. Pozwany zawarł pouczenie o terminie, miejscu i sposobie wniesienia odwołania do Sądu Pracy (rozwiązanie umowy o pracę k. 26). Powódka otrzymała rozwiązanie umowy o pracę listem poleconym w dniu 21 grudnia 2018 r. (zeznania powódki k.271v - 272v e - protokół (...) (...)

śledzenie przesyłki nr (...) k.173-173v).

Tego samego dnia tj. 21 grudnia 2018 r. nadała w urzędzie Pocztownym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powódka skierowała tym razem do Centrum Medycznego Polskiego Związku Głuchych Spółka z o.o. w. W. (pismo k. 24; potwierdzenie nadania k. 25; potwierdzenie doręczenia k. 173). Pozwany odebrał oświadczenie w dniu 28 grudnia 2018r. (śledzenie przesyłki (...) k. 172)

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, w tym kserokopii akt osobowych powódki, zeznań świadków: B. O. k. 216-217 e - protokół (...) (...) K. K. k. 265v - 266v e - protokół (...) (...) J. Z. k. 266v - 267v e -protokół (...) (...) B. B. k. 267v - 268 e - protokół (...) (...) oraz na podstawie zeznań powódki k.271v - 272v e - protokół (...) (...) i prezesa pozwanego B. K. k.272v - 273 e - protokół (...)(...)

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków bowiem były one spójne i logiczne. B. O. - matka powódki potwierdziła, że przekazywała zwolnienia powódki, że poinformowała prezesa pozwanej o tym że powódka będzie kontynuowała zwolnienie. Zeznała o procedurze obiegu dokumentów. Świadek K. potwierdził, że otrzymywał od powódki informacje o zwolnieniach lekarskich na swój adres email, w tym ostatnią wiadomość w dniu 4 grudnia 2018 r. Potwierdził, że zarówno on jak i prezes mieli wiedzę że w dniu 12 grudnia 2018 r. Pojawiło się na stronie ZUS elektroniczne zwolnienie powódki, ale nie było informacji na jaki okres. Fakt pojawienia się elektronicznego zwolnienia na stronie ZUS przed sporządzeniem przez pozwanego pisma rozwiązującego umowę o pracę potwierdzili również świadkowie J. Z. (księgowa) i B. B. (sekretarz zarządu (...)).

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki, które korespondowały z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, zaś zeznaniom prezesa pozwanej w części w jakiej były zgodne z ustalonym stanem faktycznym.

Sąd zważył co następuje:

Odwołanie jako uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie.

Postępowanie w niniejszej sprawie było wywołane odwołaniem od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 14 grudnia 2018 r. (doręczone w dniu 21 grudnia 2018r.).

Na wstępie Sąd rozstrzygnął kwestię skuteczności złożonego oświadczenia w kontekście twierdzeń powódki, że to ona pierwsza rozwiązała z pozwanym umowę o pracę. Ustalony w sprawie materiał dowodowy w tym dokumenty i zeznania świadków potwierdziły, że w dniu 12 grudnia 2018 r. powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, natomiast wobec faktu że skierowała je do podmiotu niebędącego od dnia 1 stycznia 2014 r. pracodawcą. Od tego dnia wszelkie umowy zawierane już były przez Centrum Medycznym Polskiego Związku Głuchych Spółka z o.o., a nie przez Polski Związek Głuchych Zarząd Główny. Powódka jako były prezes miała tego świadomość i jak zeznała pismo skierowała omyłkowo do Zarządu. Tak złożone w dniu 12 grudnia 2018 r. było nieskuteczne. Kolejne zaś oświadczenie, złożone do właściwego podmiotu skierowała w dniu 21 grudnia 2018 r. - kiedy otrzymała od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a pozwany odebrał przesyłkę dopiero w dniu 28 grudnia 2021. Złożone przez powódkę oświadczenia, w takim stanie sprawy były nieskuteczne.

Rozpoznając meritum sprawy, Sąd miał przede wszystkim na uwadze, że zastosowany przez pracodawcę tryb rozwiązania umowy o pracę jest trybem szczególnym i bardzo rygorystycznym.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przypadku 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 Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.). Określona w art. 52 dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy;

- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy;
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach uzyskania zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy;
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę

Wobec powyższego prawidłowe rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. wymaga zarówno istnienia przyczyny rozwiązania umowy, która musi być uzasadniona, jak i zachowania wymogów formalnych. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności rozwiązania umowy od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy rozwiązanie umowy było uzasadnione.

Wymogi formalne oświadczenia o rozwiązaniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę rozwiązania umowy oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Podana przyczyna rozwiązania powinna być dostatecznie skonkretyzowana, jasna i zrozumiała przede wszystkim dla adresata – pracownika. Konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999/18/577, M.Prawn. 1999/11/45). Jest to szczególnie istotne, gdyż wskazanie przyczyny rozwiązania przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach a okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696).

W przedmiotowej sprawie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazana została przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca zamieścił także pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie miała zatem ocena zasadności przyczyny będącej podstawą rozwiązania z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy jest przypadkiem szczególnym i nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie. Pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia ma obowiązek wskazać jakich ciężkich naruszeń swoich podstawowych obowiązków pracownik się dopuścił. Ciążący na pracodawcy obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 444/99, OSNP 2001/9 poz. 313). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego wskazana przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista, a ponadto powinna uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r.) Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (vide wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Sąd Najwyższy w sprawie II PK 305/04 w wyroku z dnia 21 września 2005 roku stwierdził: „Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 K.P. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być 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”. Prawo cywilne w zakresie deliktów prawa cywilnego rozróżnia, analogicznie jak prawo karne, dwie postacie winy: winę umyślną, dolus i nieumyślną – niedbalstwo,

culpa. Wina umyślna zachodziła będzie wtedy, gdy sprawca chce (dolus directus) wyrządzić drugiemu szkodę (czyli: ma świadomość szkodliwego skutku swego zachowania się i przewiduje jego nastąpienie, celowo do niego zmierza) lub co najmniej świadomie godzi się na to (dolus eventualis – Wina nieumyślna zachodziła będzie wówczas, gdy sprawca wprawdzie przewiduje możliwość wystąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć albo też nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć powinien i może je przewidzieć. W obu formach mamy do czynienia z niedbalstwem (culpa), bowiem w prawie cywilnym, odmiennie niż w prawie karnym, obie postaci winy nieumyślnej sprowadza się do niedbalstwa kolei pojęcie niedbalstwa wiąże się w prawie cywilnym z niezachowaniem wymaganej staranności. Dlatego chcąc dokonać oceny, kiedy mamy do czynienia z winą w postaci niedbalstwa, decydujące znaczenie ma miernik staranności, jaki przyjmuje się za wzór prawidłowego postępowania (vide Komentarz do art.415 Kodeksu cywilnego, Agnieszka Rzetecka-Gil, Lex/el.,2011). Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązkówów pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (vide wyr. SN z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), intencje pracownika, pobudki jego działania - to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (vide uzasadnienie wyr. SN z 20.05.1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; por. wyr. SN z 15.04.1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467). Naruszenie przez pracownika jego obowiązkówów z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p., (vide wyr. SN z 24.11.1998 r., I PKN 456/98, OSNAPiUS 2000/1/25).

Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy jest zatem dopuszczalne, jeżeli pracownik nie tylko obiektywnie naruszy podstawowe obowiązki pracownicze, ale nadto, gdy naruszenie to jest subiektywnie zawinione w stopniu ciężkim, zaś ocena stopnia winy pracownika musi być dokonywana z uwzględnieniem rodzaju pracy, zakresu odpowiedzialności, koniecznego zaufania pracodawcy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r. I PKN 850/00). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest również cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem (vide wyrok SN z dnia 01 grudnia 1998 r. I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000/2/49) i towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika.

Pozwany podnosił, że powódka naruszyła przepisy art. 92, art 165, art 166 kodeksu pracy oraz § 1- 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r w sprawie sposobu usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (DZ.U z 2014 r. poz 1632) obowiązkiem pracownika jest niezwłoczne powiadomienie pracodawcy o nieobecności w pracy.

Zgodnie z powołanymi przepisami Rozporządzenia przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność# pracownika w pracy sa# zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, kto#re uniemożliwiają# stawienie sie# pracownika do pracy i jej świadczenie, a takz#e inne przypadki niemoz#nos#ci wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę# za usprawiedliwiające nieobecność# w pracy (§1), między innymi zaświadczenie lekarskie, o kto#rym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pienię#z#nych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (§3 pkt 1). Pracownik powinien uprzedzić# pracodawcę# o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jez#eli przyczyna tej nieobecności jest z go#ry wiadoma lub możliwą do przewidzenia. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie sie# do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić# pracodawcę# o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niz# w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają# sposobu zawiadomienia pracodawcy

o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Nietrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającym terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ten stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.

Pozwany wskazywał, że nie zachodziła żadna szczególna okoliczność, która usprawiedliwiałaby fakt, że powódka nie powiadomiła o kontynuacji zwolnienia i okresie jego trwania. Choroba powódki nie była tego rodzaju by nie miała ona możliwości terminowego powiadomienia pracodawcy o nieobecności. Nadto powódka nie miała zamiaru powrotu do pracy o czym świadczą składane przez nią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

W świetle w/w przepisów i orzecznictwa, po przeprowadzeniu dokładnej analizy całokształtu materiału dowodowego w sprawie Sąd zważył co następuje. Pozwany zarzucił powódce ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w okresie od dnia 7 grudnia 2018 r. Obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę. To pracodawca musi udowodnić winę umyślną lub nieumyślną w stopniu niedbalstwa (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999, z. 5 poz. 163). Natomiast w niniejszej sprawie pozwany nie udowodnił, że nieobecność powódki była nieusprawiedliwiona. Pozwany nie wykazał także rażącego niedbalstwa i złej woli powódki. Jak wynika z akt sprawy Powódka od dnia 28 czerwca 2018 r. do dnia 6 grudnia 2018 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, cyklicznie przedłużanym. W tym okresie regularnie przekazywała informacje o zwolnieniach lekarskich i mailowo i za pośrednictwem matki. Długi czas powódka miała przedłużane zwolnienia i pracodawca miał prawo przypuszczać, że będzie ono kontynuowane zwłaszcza, że matka powódki przekazała taką informację nie podając okresu jego trwania. W tym okresie lekarz pierwszy raz wystawił powódce zwolnienie elektronicznie, zaistniał błąd techniczny i nie mogła wprowadzić czasookresu zwolnienia, ale było one widoczne na stronie ZUS. Pracownik pozwanego - J. Z., który sprawdzał zwolnienia odnotował ten fakt w dniu 12 grudnia 2018 r. Przed rozwiązaniem z powódką umowy o pracę w trybie natychmiastowym prezes pozwanej miała wiedzę, że zwolnienie lekarskie znajduje się w systemie, zatem że istnieją podstawy do usprawiedliwienia nieobecności powódki w pracy.

Nawet przyjmując, że powódka dopuściła się uchybienia formalnego w postaci bezzwłocznego poinformowania pracodawcy o nieobecności w pracy to Sąd tutejszy podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 4 sierpnia 1999 r. I PKN 126/99 iż 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 w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności. Owszem, nawet jednorazowe nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy może stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę, ale należy zawsze mieć na uwadze okoliczności konkretnego przypadku, przy czym nieobecność musi być nieusprawiedliwiona, a z taką sytuacją nie mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Spóźnione powiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności w sytuacji usprawiedliwienia tej nieobecności samo w sobie nie może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, zwłaszcza w sytuacji gdy powódka od 28 czerwca 2017 r. korzystała z cyklicznie przedłużanych zwolnień lekarskich. Spóźnione usprawiedliwienie winno przez pracodawcę być najpierw ocenione w kontekście możliwości jego usprawiedliwienia i dopiero uznanie braku przesłanek usprawiedliwiających nieobecność rozważone w kategoriach art 52 §1 pkt 1 kp. Sytuacja gdy pracodawca jednocześnie usprawiedliwia nieobecność i jednocześnie zwalnia pracownika za spóźnione usprawiedliwienie nie może stanowić podstawy zastosowania dyscyplinarnego zwolnienia. W realiach niniejszej sprawy Sąd ocenił winę powódki w naruszeniu i uznał, że nie jest ona nacechowana takim nasileniem aby zakwalifikować ją jako spełniającą znamię ciężkości w naruszeniu obowiązku pracowniczego. Jej zaniechanie nie stanowiło też zagrożenia interesów pracodawcy bowiem powódka od miesięcy nie pełniła już funkcji prezesa, korzystała przez długi okres ze zwolnienia i jej nieobecność w pracy nie miała istotnego znaczenia dla

funkcjonowania spółki. Powódka nie naruszyła w sposób ciężki obowiązków pracowniczych i w ocenie Sądu nie było podstaw do zastosowania szczególnego trybu rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie z art 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zgodnie zaś z art 58 kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wobec powyższego Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 22.500 zł stanowiącą trzykrotność jej wynagrodzenia wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu, zgodnie z żądaniem powódki (vide wyrok SN z dnia 12 stycznia 2010 r I PK 131/09).

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem, że powód wygrał sprawę w całości. Koszty zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust 1 pkt 1 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804).

W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011r., I PZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268) przyjęto, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata (tudzież radcy prawnego) z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 (tudzież analogicznie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia). Powyższa uchwała znajdzie analogiczne zastosowanie także do obecnie obowiązujących przepisów tj. § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804) i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800). Natomiast zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871 argumentacja prawna przedstawiona w przytoczonej uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p. Dlatego Sąd w niniejszej sprawie, zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego wyrównał stawkę zastępstwa procesowego w sprawie o odszkodowanie ze stawką w sprawach o przywrócenie do pracy i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi: „Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności, w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika”. Sąd miał na uwadze wysokość wynagrodzenia wskazanego przez powódkę.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji.