

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., 15 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy w O. IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodnicząca: SSR Marzena Madrak

Ławnicy: Elżbieta Reginis, Ewa Chmieleńska

Protokolant: sekr. Ewelina Kołpacka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 maja 2018 r. w O. sprawy

z powództwa N. P. numer paszportu wydanego przez U. (...)

przeciwko Z. Z. PESEL (...)

o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy

I. przywraca powódkę N. P. do pracy u pozwanego Z. Z. na poprzednich warunkach pracy i płacy określonych umową o pracę z dnia 09 maja 2016 roku;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy;

III. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

IV. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

V. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Ostródzie) kwotę 30 (trzydziestu) złotych tytułem kosztów sądowych od uiszczenia których powódka była zwolniona;

VI. kosztami sądowymi w części oddalającej powództwo obciąża Skarb Państwa.

Elżbieta Reginis SSR Marzena Madrak Ewa Chmieleńska

UZASADNIENIE

Powódka N. P. złożyła pozew przeciwko Z. Z. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Firma Usługowo-Handlowa U (...) domagając się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i pacy w związku z oświadczeniem pozwanego z dnia 29 listopada 2017 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Wniosła ponadto o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 3.000 zł tytułem nie wypłaconego jej wynagrodzenia oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych, o ile nie zostanie złożony spis kosztów.

W uzasadnieniu pozwu podała, że w dniu 16 listopada 2017 poczuła się źle i za zgodą pozwanego wcześniej wyszła z pracy. Ze względu na bardzo złe samopoczucie wypisała wniosek urlopowy na następny dzień. W dniu 20 listopada 2017 r. wysłała do pozwanego sms, w którym powiadomiła go, że udaje się do lekarza. Tego samego dnia otrzymała zwolnienie lekarskie na okres 20-24.11.2017 r., które niezwłocznie przekazała pozwanemu. Następnie otrzymała dwa

kolejne zwolnienia. Przyczyną złego samopoczucia powódki okazała się być ciąża. W dniu 4 grudnia 2017 r. powódka odebrała od pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 kp, z uwagi na nieusprawiedliwione niestawiennictwo powódki w pracy. Powódka argumentowała ponadto, że pozwany część wynagrodzenia wypłacał pracownikom na konto, a część gotówką. Według powódki pozwany nie wypłacił jej 3.000 zł, a kiedy zaczęła żądać nie wypłaconego wynagrodzenia za pracę, otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z jej winy.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa. Przyznał, że w dniu 16 listopada 2017 r. powódka poprosiła o możliwość wcześniejszego wyjścia z pracy i o urlop na następny dzień, na co otrzymała zgodę. Przyznał również, że powódka poinformowała go o otrzymaniu zwolnienia wysyłając sms i dostarczyła zwolnienie za okres 20-24.11.2018 r. Pozwany wskazał ponadto, że powódka nie stawiała się w pracy 27 i 28 listopada 2017 r., nie powiadamiając o tym fakcie pracodawcy. Nie była obecna również rano 29 listopada 2017 r. Tego dnia pozwany podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, z jej winy.

/odpowiedź na pozew k. 75/

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

N. P. zatrudniona była u pozwanego Z. Z., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Firma Usługowo-Handlowa U (...) w O. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 4 maja 2017 roku, zawartej na okres od 9 maja 2018 roku na stanowisku pracownika wyrobów z kompozytów polimerowych.

/dowód: bezsporne, informacja z (...) k. 108-109, kopia umowy o pracę k. 130/

W dniu 16 listopada 2017 r. powódka poprosiła pozwanego o zgodę na wcześniejsze wyjście z pracy z powodu złego samopoczucia. Jednocześnie zwróciła się do pozwanego o udzielenie jej jednego dnia urlopu ze względu na jej niedyspozycję, na co pozwany wyraził zgodę. W dniu 20 listopada 2017 r. powódka poinformowała pozwanego, wysyłając do niego sms, że udaje się do lekarza. Lekarz stwierdził zapalenie oskrzeli. Tego samego dnia otrzymała zwolnienie lekarskie na okres 20-24.11.2017 r. W dniu 21 listopada 2017 r. partner powódki B. Z. (1) przekazał zwolnienie lekarskie powódki pozwanemu. Po zakończeniu pierwszego zwolnienia lekarskiego i po następującym po nim bezpośrednio weekendzie, powódka w dalszym ciągu źle się czuła i ponownie udała się do lekarza rodzinnego. Wówczas otrzymała kolejne zwolnienie na okres 27.11-01.12.2017 r.

Po wizycie u lekarza rodzinnego w poniedziałek 27 listopada 2017 r., we wtorek powódka udała się wraz ze swoim partnerem do ginekologa, który stwierdził, że powódka jest w ciąży i że ciąża jest zagrożona. Kolejnego dnia, tj. 29 listopada 2017 r. B. Z. (2) dostarczył pozwanemu zwolnienie lekarskie powódki, przekazując je do rąk innej osoby.

/dowód: kopia zwolnienia lekarskiego k. 96/

Pismem z dnia 29 listopada 2017 r. pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazując, że na pracownika ciąży obowiązek powiadomienia pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności najpóźniej w drugim dniu nieobecności. Niedopełnienie przez pracownika tego obowiązku powoduje powstanie domniemania porzucenia przez niego pracy.

W dniu 4 grudnia 2017 r. powódka odebrała od pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pismem z dnia 7 grudnia 2017 r. powódka poinformowała pozwanego, że nie porzuciła pracy, bowiem po uzyskaniu od pozwanego zwolnienia z pracy w dniu 16.11.2017 r. i urlopu w dniu 17.11.2017 r., przebywała na zwolnieniu lekarskim. Wskazała ponadto, że jest w ciąży, zatem rozwiązanie z nią umowy o pracę narusza przepisy prawa. W dniu 11 grudnia 2017 r. powódka uzyskała zaświadczenie lekarskie stwierdzające. Czas trwania ciąży sotał określony na 7 tygodni i 3 dni.

/dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 kp k.78, świadectwo pracy k. 77, pismo powódki z 07.12.2017 r. wraz z potwierdzeniem nadania k.10-11, historia choroby powódki k. 8, zaświadczenie lekarskie z dnia 11.12.2017 r. k. 7, akta osobowe powódki, kopia listy obecności za listopad 2017 r. k. 79, lista płac powódki za listopad 2017 r. k. 80, lista płac powódki za listopad 2017 r. – ekwiwalent za urlop k. 82, potwierdzenia dokonania przelewów k. 81, 83, ewidencja urlopów k. 84, kopie wniosków urlopowych wypisywanych przez powódkę k. 85-86, roczna karta ewidencji czasu pracy k. 87, zeznania świadków B. Z. (2) e-protokół z 15 marca 2018 r. zapis 00:50:37-01:10:42, K. Z. k. e-protokół z 15 marca 2018 r. zapis 01:12:21, dowód z przesłuchania powódki e-protokół z 15 marca 2018 r. zapis 01:22:31-01:29:59, dowód z przesłuchania pozwanego e-protokół z 15 marca 2018 r. zapis 01:33:39-01:39:57/

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w zakresie żądania przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Roszczenie powódki o wynagrodzenie za pracę było natomiast nieuzasadnione.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, zeznania świadków B. Z. (2), K. Z., E. S. oraz w oparciu o dowód z przesłuchania stron.

Dowody znajdujące się w aktach sprawy (w tym aktach osobowych powódki), z wyjątkiem zapisków powódki dotyczących wypracowanych przez nią godzin pracy, nie budziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności. Dowody te w pełni korespondują z dowodami ze źródeł osobowych i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

Odnosnie do zapisków powódki dotyczących jej godzin pracy, sąd uznał, że nie są one wiarygodnym dowodem, który mógłby potwierdzić rzeczywisty czas pracy powódki. Omawiane dokumenty niewątpliwie miały poprzeć żądanie powódki, a zawarte w nich treści nie zostały potwierdzone żadnymi obiektywnymi dowodami. Ponadto porównanie treści notatek powódki z kart 138-140 z zapiskami z k. 149-150 prowadzi do wniosku, że różnią się one zasadniczo – zarówno w zakresie liczby wypracowanych godzin, jak i należnego z tego tytułu wynagrodzenia. Z tych względów sąd uznał powyższe dokumenty za niewiarygodne.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka B. Z. (2), w zakresie w jakim przedstawił on stan zdrowia powódki w listopadzie 2017 r., okoliczności udzielenia powódce zwolnień lekarskich i sposób informowania o tym pracodawcy. Sąd nie dał wiary świadkowi w zakresie, w jakim wskazał, że drugie zwolnienie wręczył bezpośrednio pozwanemu. Pozwany zaprzeczył temu, a świadek w innym miejscu swoich zeznań wskazał, że to zwolnienie lekarskie przekazał innej osobie, wskazując na syna pozwanego.

Zeznania świadka K. Z., która przedstawiła stan zdrowia powódki zasługują na wiarę, bowiem znajdują potwierdzenie w treści zeznań powódki i świadka B. Z. (2) w części, w której sąd uznał je za wiarygodne.

Oceniając zeznania wymienionych świadków Sąd miał na uwadze, że są oni powiązani z powódką – B. Z. (2) jest jej partnerem, a K. Z. jest jego siostrą, zatem niewątpliwie byli oni zainteresowani złożeniem zeznań potwierdzających stanowisko powódki. W ocenie sądu powyższa okoliczność nie umniejszała wartości dowodowej ocenianych zeznań świadków, bowiem w zakresie, w jakim sąd dał im wiarę nie były one kwestionowane przez pozwanego.

Oceniając dowód z przesłuchania stron Sąd miał na uwadze fakt, że każda ze stron była bezpośrednio zainteresowana korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem sprawy, a w związku z tym eksponowała okoliczności mające znaczenie dla poparcia swoich racji. Sąd w związku z tym dał wiarę zeznaniom powódki i pozwanego w zakresie, w jakim ich relacje znajdowały oparcie w pozostałych dowodach przeprowadzonych w sprawie.

Odnosząc się do żądania przywrócenia powódki do pracy, należy wskazać, że zgodnie z treścią 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 z § 2 art. 56 kp przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Stosownie zaś do treści art. 45 § 2 kp sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Według art. 45 § 3 kp przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39, tj. pracowników w wieku przedemerytalnym i w art. 177, tj. pracownic w ciąży oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Przyczyny określone w art. 41¹ to ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania (por. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164). Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia odbywa się jedynie w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.). Jeżeli pracodawca wskazał kilka przyczyn wypowiedzenia, dla oddalenia powództwa pracownika wystarczającym jest, aby choćby jedna z nich okazała się uzasadniona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, sygn. akt I PK 61/05 opubl. w OSNP nr 17 – 18 z 2006 roku pod poz. 265).

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 słusnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok SN z dnia 19.04.2010, II PK 306/09). Sąd Najwyższy wskazał w wyroku z dnia 10 listopada 1998 roku w sprawie I PKN 423/98, że pracodawca nie może uzupełniać braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu powództwa (OSNP 1999, nr 24, poz. 789), zaś w sytuacji kwestionowania przyczyn wypowiedzenia przez pracownika, zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., ciężar dowodu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie okolicznością o istotnym znaczeniu dla rozstrzygnięcia w sprawie było to, czy powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na nieusprawiedliwionym niestawieniu się w pracy.

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

Wskazany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego Sądu Najwyższego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie - musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. 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 (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269).

Powyższy artykuł określa, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako

znaczny stopień winy pracownika. W razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. (wyrok SN z 19.08.1999; I PKN 188/99; OSNP 2000/22/818, M.Prawn. 2000/12/749).

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 bądź też na rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, sygnatura akt I PKN 169/99, OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 746) Przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowić może zatem tylko takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy (nasilenia złej woli) w naruszeniu obowiązku pracowniczego o podstawowym charakterze. Przy ocenie winy uwzględniać trzeba okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Nadto konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn rozwiązania umowy o pracę, należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona. Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Przepis art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Zgodnie z treścią art. 100 § 1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 §2 pkt.2-4 kp).

Zgodnie z treścią § 2 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy z dnia 15 maja 1996 r. (Dz.U. Nr 60, poz. 281), tj. z dnia 16 września 2014 r. (Dz.U. z 2014 r. poz. 1632) pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Według art. 2 ust. 2 powołanego rozporządzenia, w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż 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.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy nie ulega wątpliwości, że powódka uchybiła temu terminowi, bowiem jej drugie zwolnienie lekarskie, zostało dostarczone pracodawcy w trzecim dniu nieobecności, tj. 29 listopada 2017 r., a powódka od 27 do 29 listopada 2017 r. nie kontaktowała się z pracodawcą. Istotne znaczenie miało zatem ustalenie, czy to uchybienie może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany wskazał, że na pracowniku ciąży obowiązek powiadomienia pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności najpóźniej w drugim dniu nieobecności. Niedopełnienie przez pracownika tego obowiązku powoduje powstanie domniemania porzucenia przez niego pracy. Obowiązkiem pozwanego było jednak zweryfikowanie czy to domniemanie jest słuszne.

W tym miejscu należy zauważyć, że § 2 ust. 3 powołanego wyżej rozporządzenia przewiduje możliwość usprawiedliwienia niedotrzymania terminu 2 dni na zawiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności ze względu na szczególne okoliczności uniemożliwiające terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie.

Podkreślenia wymaga również fakt, że podjęcie przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umowy z pracownikiem w trybie dyscyplinarnym, powinno być poprzedzone wnikliwym, wewnętrznym postępowaniem wyjaśniającym, pozwalającym na zweryfikowanie wszelkich okoliczności sprawy, jak również wszelkich nasuwających się wątpliwości.

W ocenie sądu, z uwagi na to, że powódka nie stawiała się do pracy po okresie pierwszego zwolnienia lekarskiego, pozwany mógł i powinien powziąć wątpliwości co do przyczyny jej niestawiennictwa. Postępowanie dowodowe w przedmiotowej sprawie wykazało, że powódka w tym czasie czuła się wyjątkowo źle, leczyla się na zapalenie oskrzeli, a jej złe samopoczucie było spotęgowane przez to, że była w ciąży /historia choroby powódki k.8, zaświadczenie lekarskie z dnia 11.12.2017 r. k. 7/. W tych okolicznościach późnienie w przekazaniu pracodawcy informacji o zwolnieniu lekarskim o jeden dzień nie może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie można bowiem zachowaniu powódki przypisać wysokiego stopnia winy. Pozwany, natomiast, przed podjęciem decyzji miał możliwość zweryfikowania nasuwających się wątpliwości, chociażby poprzez kontakt telefoniczny, czego nie uczynił.

Powódka w toku procesu wykazała, że jej nieobecność w pracy nie wynikała z zamiaru porzucenia pracy, tylko była spowodowana niezdolnością do pracy z powodu choroby. Nie zachodziły zatem przesłanki do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy.

Ze względu na szczególną ochronę pracownic w ciąży wynikającą z art. 177 § 1 kp, pozwany nie mógł również rozwiązać z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem jak również bez wypowiedzenia na innej podstawie niż art. 52 § 1 kp.

W świetle powyższego Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z N. P. nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 kp, w związku z czym orzekł o przywróceniu powódki do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy określonych umową o pracę z dnia 9 maja 2016 r.

Zgodnie z treścią art. Art. 57 § 2 kp pracownicy, z którą rozwiązano umowę o pracę w okresie ciąży, która podjęła pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. W związku z powyższym, sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy (punkt II wyroku).

Odnośnie do żądania zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za pracę w kwocie 3000 zł, należy wskazać, że zgodnie z treścią art. 6 kc, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Powódka powinna zatem udowodnić

roszczenie o zapłatę zarówno co do zasady jak i co do wysokości. Jedynymi dowodami, które miały wykazać zasadność żądania powódki były jej zapiski, które zostały przez sąd uznane za całkowicie niewiarygodne. Z powyższych względów powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę podlegało oddaleniu jako bezzasadne, bowiem powódka nie udowodniła swojego roszczenia (punkt III wyroku).

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, stosownie do art. 98 § 1 i § 3 kpc i art. 99 kpc w zw. z § 9. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku, w sprawie opłat za czynności radców prawnych (w brzmieniu obowiązującym w chwili złożenia pozwu). Biorąc pod uwagę, iż zasadnicze żądanie powódki o przywrócenie do pracy zostało uwzględnione w całości, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł obejmującą wynagrodzenie pełnomocnika.

Orzeczenie o kosztach sądowych Sąd oparł o treść art. 98 kpc w związku z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z dnia 1 września 2005 r. z późn. zm.)

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ww. ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Mając powyższe na uwadze, w pkt. IV wyroku, Sąd nakazał ściągnięcie od pozwanego stronie na rzecz Skarbu Państwa kwoty 30 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona.

Po myśli art. 113 ust. 2 powołanej ustawy 2. koszty nieobciążające przeciwnika sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji nakazuje ściągnąć z roszczenia zasądzonego na rzecz strony, której czynność spowodowała ich powstanie (...). W związku z tym, sąd orzekł, że w części oddalającej powództwo koszty sądowe ponosi Skarb Państwa ze względu na brak przesłanek do ściągnięcia należnych kosztów od powódki zgodnie z art. 113 ust. 2 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.