

IV P 374/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2021 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Ławnicy K. K., E. O.

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 10 marca 2021 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **D. C.**

przeciwko **B. B.**

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej B. B. na rzecz powódki D. C. kwotę (...) tytułem odszkodowania,

II. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu,

III. nadaje wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2600 zł (dwa tysiące sześćset złotych),

IV. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 500,00 zł (pięćset złotych) tytułem opłaty, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

IV P 374/20

UZASADNIENIE

Pozwem z (...) r. powódka D. C. wniosła o przywrócenie jej do pracy u pozwanej B. B..

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu (...) r. otrzymała zwolnienie lekarskie. Następnego dnia pracodawca wysłał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oświadczenie to zostało sporządzone i dotarło do powódki w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W związku z tym należy uznać je za bezskuteczne.

Na rozprawie w dniu 10 marca 2021 r. powódka zmieniła żądanie, gdyż w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie (...) zł i zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Wskazała, że w dniu (...) r. przyjechała do Restauracji (...) w celu udzielenia powódce ustnego pouczenia w sprawie nieodpowiedniego wykonywania obowiązków służbowych. Pouczenie nie zostało odpowiednio przyjęte, a powódki opuściła stanowisko pracy bez podania przyczyny, co uniemożliwiło normalne funkcjonowanie restauracji. W związku z zaistniałą sytuacją pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania umowy

o pracę było nieuzasadnione opuszczenie stanowiska pracy i uniemożliwienie pozwanej prowadzenia działalności. Pozwana zaznaczyła, iż teleporada miała miejsce w dniu (...), a zwolnienie lekarskie było od dnia poprzedniego. W związku z tym pozwana poinformowała (...) o całej sytuacji. Dostała wówczas informację z ZUS, że zwolnienie lekarskie zostało anulowane. W związku z tym podjęła decyzję o zwolnieniu powódki z pracy. Wycofane wcześniej zwolnienie lekarskie zostało przywrócone w dniu (...) r., po czym w dniu (...) r. ponownie anulowane. Dwukrotne anulowanie zwolnienia lekarskiego potwierdza fakt, że przedstawione przez powódkę objawy ewentualnej choroby nie były podstawą do wystawienia zwolnienia lekarskiego zwalniającego z obowiązku wykonywania pracy we wcześniejszym dniu.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka D. C. rozpoczęła pracę u pozwanej B. B., prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w B., w dniu (...) r., początkowo w 1/2 etatu, a od (...) r. w wymiarze pełnego etatu. Początkowo powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia (...) r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powódka była zatrudniona na stanowisku pomoc kuchenna, w należącej do pozwanej Restauracji (...). Do jej obowiązków należało pomoc w przygotowywaniu potraw i pozostałe prace kuchenne, dbanie o porządek na stanowisku pracy, przestrzeganie przepisów bhp i ppoż.

(dowody:

- umowy o pracę z 21.10.2016 r., 29.12.2017 r., 31.12.2019 r. – akta osobowe, k. 36 akt)

W dniu (...) r. powódka rozpoczęła pracę o 11:00. Do Restauracji przysłała pozwana i oświadczyła, że chce porozmawiać z powódką. Pozwana zarzuciła powódce, że w sobotę ((...) r.) źle oprawiła udka na obiad do przedszkola. Powódka przyznała, że być może uda źle oprawiła i przeprosiła za to. Pozwana następnie zarzuciła powódce, że w sobotę źle przygotowała pizzę. Powódka tłumaczyła, że przygotowała pizzę łagodną, bo takie było zamówienie. Powódka wskazała, że pozwana może zadzwonić do kelnerki I., która potwierdzi jej wersję wydarzeń. Pozwana zadzwoniła do kelnerki I., która przyznała, iż było tak jak twierdziła powódka. Pozwana zarzuciła także, że pizza była niewypieczona i było na niej za dużo sera, a na zapiekankach sera nie było.

Napięcie w czasie rozmowy cały czas rosło. Pozwana wskazała, że powódka musi się poprawić w ciągu 3 miesięcy, bo inaczej ją zwolni. Powódka pytała co ma poprawić. Pozwana nie podawała konkretów. Mówiła coś o surówce.

Powódka była bardzo zdenerwowana. Powiedziała, że opuszcza restaurację. Pozwana mówiła, że za opuszczenie miejsca pracy grozi zwolnienie dyscyplinarne. Powódka stwierdziła, że nie jest w stanie dalej pracować. Pozwana zadzwoniła do szefowej kuchni, że musi przyjeżdżać (do przygotowania były dwa zamówienia), bo powódka dostanie „dyscyplinarkę”. Gdy powódka wychodziła, to pozwana powiedziała, że powódka ma się zastanowić, aby wzięła pod uwagę swój wiek i że ze zwolnieniem dyscyplinarnym nigdzie pracy nie znajdzie. Nie chciała powódki wypuścić z restauracji. Mimo to powódka z restauracji wyszła. W pracy była do godziny 13:00.

(dowody:

- przesłuchanie powódki - protokół elektroniczny z 10.03.2021 r., k. 49v.-50v. akt,
- przesłuchanie pozwanej – protokół elektroniczny z 10.03.2021 r., k. 50-51 akt,
- listy obecności – akta osobowe, k. 36 akt)

Powódka udała się domu. Była bardzo zdenerwowana. Uznała, że potrzebuje pomocy lekarskiej. Następnego dnia odbyła się teleporada. Powódka rozmawiała z lekarzem rodzinnym w (...) w B. S. B.. Powódka przedstawiła sytuację w pracy i swój stan psychiczny. Lekarz stwierdził, że może przepisać jej leki doraźne, ale konieczna jest wizyta u

specjalisty. Ustalił datę tej wizyty na dzień (...) r. u lekarza psychiatry P. M.. Wystawił także powódce zwolnienie lekarskie na okres od (...)do (...) r.

W dniu (...) (...) r. pozwana, nie wiedząc jeszcze o zwolnieniu lekarskim powódki, sporządziła oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę pozwana wskazała niestawienie się do pracy od dnia (...) (...)r. Powódka otrzymała pismo w dniu (...) r., o 11:20.

Gdy pozwana dopowiedziała się o zwolnieniu lekarskim powódki (na podstawie danych w (...)), zadzwoniła do przychodni. W czasie rozmowy z lekarzem S. B. zapytała się dlaczego powódki otrzymała zwolnienie. Wskazała, że zakład pracy opuszczała zdrowa. Lekarz stwierdził, że takie coś trzeba tępić. Ogólnie powiedział, że powódka wyrażała się o pozwanej w sposób wulgarny.

W dniu (...) r. odbyła się wizyta powódki u psychiatry P. M., w wyniku której powódka uzyskała zwolnienie lekarskie na okres od (...) listopada do (...) r.

Również w dniu (...) r. S. B. anulował zwolnienie lekarskie z (...) (...) r. z powodu „błędu w wystawieniu”. Pozwana poinformowała o tym powódkę sms popołudniu w piątek, (...) r.

W poniedziałek powódka zadzwoniła do przychodni. Uzyskała informację, że ma stawić się do przychodni osobiście, gdzie otrzyma zwolnienie lekarskie na piśmie. Powódka otrzymała nowe zwolnienie datowane na dzień (...) r., za okres od 9 do (...) r.

Gdy zwolnienie to pojawiło się (...), pozwana ponownie zadzwoniła do S. B. i poinformowała go o nowym zwolnieniu. Był tym zaskoczony. Twierdził, że doszło do omyłki. W dniu (...) r. na (...) ukazała się informacja o anulowaniu zwolnienia z dnia (...) r. Jako przyczynę podano „błąd w wystawieniu”. Pozwana ponownie poinformowała o tym powódkę sms.

Powódka po raz kolejny zadzwoniła do przychodni. Chciała rozmawiać ze S. B.. Po pewnych problemach udało się jej to. Rozmowa była zdawkowa. Lekarz nie udzielił żadnych wyjaśnień powódce. Zaznaczył, że nie chce wchodzić w rozgrywki między pracownikiem a pracodawcą.

(dowody:

- przesłuchanie powódki - protokół elektroniczny z 10.03.2021 r., k. 49v.-50v. akt,
- przesłuchanie pozwanej – protokół elektroniczny z 10.03.2021 r., k. 50-51 akt,
- zwolnienie lekarskie z 12.11.2020 r. – akta osobowe, k. 36 akt,
- pismo z 10.11.2020 r. – akta osobowe, k. 36 akt,
- dane przesyłki – akta osobowe, k. 36 akt,
- potwierdzenie nadania – akta osobowe, k. 36 akt,
- zpo– akta osobowe, k. 36 akt,
- informacje z PUE – akta osobowe, k. 36 akt)

W dniu (...) r. powódka złożyła skargę w ZUS. Gdy przez długi czas nie było odpowiedzi, powódka prawdopodobnie w styczniu (...) r. skontaktowała się telefonicznie z ZUS. Uzyskała informację, że sprawa jest w toku. Pracownik ZUS zaznaczył, że już teraz jest jednak wiadomo, że sprawa nie należy do kompetencji ZUS i taka będzie prawdopodobnie odpowiedź. Poradziła, aby udać się do lekarza leczącego i poprosić go o wystawienie zwolnienia lekarskiego za okres wsteczny.

Pismem z (...) r. (...) Oddział w T. poinformował powódkę, że zwolnienia lekarskie z dnia (...) i (...) r., wystawione przez S. B., zostały anulowane. Wskazano także, że lekarz ma prawo stwierdzić nieważność zaświadczenia lekarskiego, natomiast wyjaśnienie pobudek czy przyczyn dla których to zrobił, nie leży w zakresie działania ZUS.

Jeszcze w styczniu (...)r. powódka udała się do lekarza P. M., który wystawił powódce zwolnienie lekarskie za okres od(...) do (...) r.

(dowody:

- przesłuchanie powódki - protokół elektroniczny z 10.03.2021 r., k. 49v.-50v. akt,
- pismo z 26.01.2021 r. – k. 46 akt,
- zaświadczenie lekarskie – k. 45 akt)

Pismem z (...) r. ZUS poinformował powódkę, że z posiadanych dokumentów wynika, że powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby od(...)listopada 2011 r. i niezdolność ta trwała do (...) r. ZUS wypłacił powódce zasiłek chorobowy za okres od (...) r., a za okres od (...) do (...) r. powódce przysługuje wynagrodzenie chorobowe.

(dowody:

- pismo z 08.02.2021 r. – k. 47 akt)

Powódka uzyskiwała wynagrodzenie miesięczne w kwocie (...) zł.

(fakt bezsporny)

Sąd zważył co następuje:

Stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów, których autentyczności nie kwestionowała żadna ze stron, a także na podstawie przesłuchania powódki i pozwanej.

Sąd uznał, że wypowiedzi powódki i pozwanej były co do zasady wiarygodne. Ujawniły się w nich wprawdzie pewne rozbieżności, lecz nie o charakterze zasadniczym. Dotyczyły one rozmowy w dniu (...) r. Strony nieco odmiennie przedstawiały jej przebieg, zwłaszcza w zakresie prezentowania okoliczności, na tle których doszło do nieporozumień między pozwaną i powódką. Oczywiście jest, że przyczyną owych rozbieżności była nieusuwalna odmiennosc punktu widzenia na poszczególne sytuacje oraz towarzyszące rozmowie znaczące emocje. Kwestie te nie miały jednak większego znaczenia dla sprawy. W zakresie wydarzeń w dniu (...) r. najistotniejsze było tylko to, że powódka w tym dniu opuściła stanowisko pracy już po dwóch godzinach, w stanie znaczącego wzburzenia, które było wywołane rozmową z pozwaną.

Dostrzegalne były także pewne niespójności w wypowiedziach pozwanej. Pozwana w odpowiedzi na pozew twierdziła, że rozwiązała z powódką umowę o pracę już po uzyskaniu informacji o anulowaniu zwolnienia lekarskiego powódki od (...) r. Na rozprawie pozwana przyznała jednak, że zwolnienie dyscyplinarne sporządziła i wysłała jeszcze zanim dowiedziała się o zwolnieniu lekarskim powódki (a więc nawet nie o jego anulowaniu). Pozwana przyznała to także w czasie przesłuchania. Sąd uznaje zeznania pozwanej w tym zakresie za wiarygodne, skoro do anulowania pierwszego zwolnienia lekarskiego doszło bezspornie w dniu (...) r. (zob. pismo ZUS z (...) r. – k. 46 akt).

W końcu wskazać należy, iż sporne było także to, czy powódka dysponuje zaświadczeniem lekarskim o niezdolności do pracy za okres od (...) do (...) r. Wbrew twierdzeniom pozwanej, nie budzi wątpliwości, iż pozwana dysponowała zwolnieniem lekarskim za ten okres. Wynikało to z przedłożonego przez powódkę wydruku zaświadczenia (...) (k. 45 akt), a przede wszystkim, z uwagi na małą czytelność wskazanego zaświadczenia, z pisma ZUS z (...) r. (k. 47 akt), gdzie okoliczność ta została jednoznacznie potwierdzona.

Warto zauważyć, że § 7 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 listopada 2015 r. w sprawie trybu i sposobu orzekania o czasowej niezdolności do pracy, wystawiania zaświadczenia lekarskiego oraz trybu i sposobu sprostowania błędu w zaświadczeniu lekarskim (Dz. U. poz. 2013) przewiduje możliwość wystawienia zwolnienia lekarskiego z mocą wsteczną, która w przypadku lekarza psychiatry nie jest ograniczona czasowo, tak jak w przypadku lekarzy innych specjalności. Przepis ten stanowi, że okres orzeczonej czasowej niezdolności do pracy przez lekarza psychiatrę może obejmować okres wcześniejszy niż określony w ust. 3 (okres nie dłuższy niż 3 dni poprzedzające dzień, w którym przeprowadzono badanie), w przypadku stwierdzenia lub podejrzenia zaburzeń psychicznych ograniczających zdolność ubezpieczonego do oceny własnego postępowania.

Przechodząc do oceny prawnej zgłoszonego przez powódkę żądania wskazać należy, iż oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było wadliwe, co skutkowało zasadnością powództwa.

W ocenie Sądu, pozwana dopuściła się naruszenia art. 30 § 4 k.p. Zgodnie z tym przepisem w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Pozwana jako przyczynę wskazała niestawienie się powódki do pracy od dnia (...) (...)r. W toku procesu konsekwentnie natomiast twierdziła, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było nieuzasadnione opuszczenie stanowiska pracy w dniu (...) r. i uniemożliwienie pozwanej prowadzenia działalności.

Zwykła lektura pisma z (...) 2020 r. wskazuje, że pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z innej przyczyny niż ta, która wskazana została w oświadczeniu. Oświadczenie w żaden sposób nie nawiązywało bowiem do wydarzeń w dniu (...) r., lecz koncentrowało się wyłącznie na nieobecności powódki w pracy poczynając od dnia następnego. Tak też je rozumiała powódka, o czym jednoznacznie świadczyła treść pozwu i pisma powódki z (...) r. (k. 17 akt). W pismach tych powódka w ogóle nie odnosiła się do rozmowy w dniu (...) r. i przyczyn opuszczania zakładu pracy. Wskazuje wprawdzie, iż jej nieobecność od tego dnia była usprawiedliwiona, lecz nie w kontekście stawianego w toku postępowania przez pozwaną zarzutu porzucenia pracy i uniemożliwienia prowadzenia działalności.

W tym stanie rzeczy podana w piśmie z dnia (...) (...) r. przyczyna rozwiązania umowy o pracę była przyczyną w istocie pozorną, skoro pozwanej chodziło w rzeczywistości o inny zespół wydarzeń – porzucenie pracy w dniu (...) r. i uniemożliwienie prowadzenia w tym dniu działalności.

Z mocy art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem precyzyjne określenie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje to zachowanie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. 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 słuszością tejże decyzji. Podana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17, LEX nr 2492099 i wiele innych).

Mając na względzie powyższe uwagi pozwana dopuściła się naruszenia art. 30 § 4 k.p. skoro podana przyczyną zwolnienia powódki z pracy była inna niż ta, która została ujawniona w piśmie pracodawcy z (...) (...)r.

Niezależnie od tego, należy także wskazać, że zestawienie podanej we wskazanym piśmie przyczyny rozwiązania umowy o pracę z realiami niniejszej sprawy wskazuje, że dokonane wobec powódki zwolnienie dyscyplinarne z pracy naruszało art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zgodnie z przywołanym przepisem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W użyciu w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to:

- 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego);
- 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy;
- 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie.

Nie budzi wątpliwości, że obowiązek stawienia się do pracy w celu jej wykonywania stanowi podstawowy obowiązek pracowniczy. Nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może skutkować dyscyplinarnym zwolnieniem pracownika (np. zob. wyrok Sądu Najwyższego z 28 września 1981 r., I PRN 57/81, LEX nr 14593 i wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2000 r., I PKN 150/00, OSNP 2002/15/357).

W ocenie Sądu, niestawiennictwo powódki w pracy poczynszy od dnia (...) (...) r. nie było nieusprawiedliwione, skoro powódka, mimo anulowania zaświadczeń lekarskich z dnia (...) i (...) r., wystawionych przez lekarza S. B., dysponowała zaświadczeniami lekarskimi o niezdolności do pracy za okres od (...) r. do co najmniej (...) r. Oczywiście Sąd dostrzega, że zwolnienie lekarskie za okres od (...) do (...) r. zostało wystawione przez lekarza P. M. dopiero w styczniu (...) r. Zaświadczenie to nie zostało jednak dotychczas podważone, a więc Sąd przyjmuje, iż powódka we wskazanym okresie była niezdolna do pracy.

Abstrahując od tych okoliczności, zauważyć też należy, iż w dacie doręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a więc według stanu na dzień (...) r. (jest to data relewantna z punktu widzenia zgodności z prawem zwolnienia dyscyplinarnego), jej niestawiennictwo od dnia (...) miało oparcie w obowiązującym zwolnieniu lekarskim. Do anulowania zwolnienia lekarskiego doszło w dniu (...) r., z inspiracji pozwanej. Informacja na PUE w tym przedmiocie pojawiła się dopiero o 13:26, a powódka dowiedziała się o wycofaniu zwolnienia dopiero wieczorem (...) r. z przesłanego przez pozwaną sms. Powódce nie można zatem zarzucić jakiegokolwiek winy w tym, że nie była obecna w pracy poczynszy od (...) 2020 r., skoro do dnia (...) r. była przekonana, iż posiada obowiązujące zaświadczenie o niezdolności do pracy za okres od (...) do (...) r.

Ponadto z zebranego materiału dowodowego nie wynikało, aby zwolnienie lekarskiego od dnia (...) do (...) r., wystawione w dniu (...) (...) r., zostało uzyskane przez powódkę na skutek zasługujących na dezaprobatę działań. Powódka przedstawiła lekarzowi swój punkt widzenia na sytuację w dniu (...) r. oraz występujące u niej dysfunkcje zdrowotne i na tej podstawie lekarz uznał, że jest ona niezdolna do pracy oraz potrzebuje niezwłocznej w zasadzie pomocy lekarza psychiatry. Późniejsze anulowanie uzyskanego wówczas zwolnienia lekarskiego w tym kontekście jest niezrozumiałe, a swoiste współdziałanie lekarza z pozwaną w tym przedmiocie Sąd uznaje za sytuację wręcz zadziwiającą. Nie można też wykluczyć, iż doszło do naruszenia tajemnicy lekarskiej.

W celu dopełnienia rozważań, Sąd skrótowo odniesie się również do tej przyczyny, z powodu której pozwana zamierzała zwolnić z pracy powódkę, a która nie została ujawniona w piśmie z dnia (...) (...) r., a mianowicie do zarzutu porzucenia pracy i uniemożliwienia prowadzenia działalności. Uwagi te Sąd czyni tylko na marginesie, gdyż to nie one zdecydowały o zasadności powództwa.

Jak już wcześniej wskazano, sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny

jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy 2005 nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Oceniając z tego punktu widzenia zachowanie powódki w dniu (...) r., nie można pominąć, iż powódka opuściła restaurację z powodu dużego wzburzenia, które doprowadziło do pogorszenia stanu zdrowia. Po wyjściu z zakładu pracy udała się wprost do domu, objęta została opieką bliskich, a następnego dnia skorzystała z pomocy lekarskiej i uzyskała zaświadczenie o niezdolności do pracy od dnia 9 listopada. W tym kontekście w zachowaniu powódki nie można dostrzec znamion ciężkiej winy umyślnej lub nieumyślnej. Postawa powódki wynikała z jej stanu zdrowia, który był na tyle zagrożony, że powódka, bez względu na konsekwencje, o których uprzedzała ją pozwana, zmuszona była w sposób natychmiastowy zerwać kontakt ze środowiskiem pracy. Mimo zatem naruszenia obowiązku pracowniczego, polegającego na wykonywaniu pracy w ramach ustalonej normy czasu pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p. – „Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy”) nie można było mówić, iż naruszenie to miało postać ciężką w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Skutkowało to brakiem podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009/7-8/98).

W związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę powódka domagała się w niniejszej sprawie zasądzenia od pozwanej odszkodowania w kwocie (...) zł. W myśl art. 56 § 1 k.p. 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. Stosownie zaś z art. 58 k.p. odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia z winy pracownika przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Żądane przez powódkę odszkodowanie odpowiadało zatem obowiązującym przepisom prawa i w związku z tym zostało ono zasądzone w punkcie I. sentencji wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w zakresie jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę orzeczono w oparciu o art. 477² § 1 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu oraz w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265), zaś o kosztach należnych Skarbowi Państwa na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2020 r., poz. 755 ze zm.). Należne od pozwanej koszty sądowe Sąd pobrał w kwocie obliczonej od wartości przedmiotu sporu wynikającego ze zmiany powództwa na odszkodowawcze (zob. uchwała Sądu Najwyższego z 5 maja 2009 r., I PZP 1/09, OSNP 2009/23-24/304).

Sędzia Andrzej Kurzych