

Sygn. akt VI P 689/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2018 roku

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

Przewodniczący: SSR Maria Sałacińska

Ławnicy: Joanna Chmielewska

Katarzyna Jagiełło

Protokolant: protokolant sądowy Lena Fremmel

po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 2018 roku w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa I. P.

przeciwko (...)

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

1. Zasądza od pozwanej (...) w W. na rzecz powódki I. P. kwotę 8.209,50 zł (osiem tysięcy dwieście dziewięć złotych 50/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.
2. Zasądza od pozwanej (...) w W. na rzecz powódki I. P. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
3. Zasądza od pozwanej (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 380,81 zł (trzysta osiemdziesiąt złotych 81/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa.
4. Nakazuje pobrać od pozwanej (...) w W. kwotę 410,47 zł (czteryście dziesięć złotych 47/100) tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.
5. Nadaje wyrokowi w pkt. 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.736,50 (dwa tysiące siedemset trzydzieści sześć złotych 50/100).

Sygn. akt VI P 689/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 grudnia 2014 roku (data prezentaty) powódka I. P. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy w pozwanej (...) w W..

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w lipcu 2014 roku nastąpiło pogorszenie jej samopoczucia, wtedy też przestała chodzić do pracy, a w październiku 2014 roku trafiła do szpitala. Dalej powódka podała, że dnia 9 grudnia 2014 roku jej matka uzyskała informację w pozwanej, że powódka została zwolniona dyscyplinarnie, z powodu ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającym na niestawieniu się w pracy bez usprawiedliwienia od dnia 18 lipca 2014 roku do dnia 24 lipca 2014 roku. Powódka wskazała, że w jej ocenie rozwiązanie z nią umowy

o pracę bez wypowiedzenia jest nieuzasadnione, ponieważ nastąpiło w okresie, gdy była na zwolnieniu lekarskim, zaś wszystkie zwolnienia były przekazywane przez jej matkę do pracodawcy drogą pocztową.

(pozew – k. 1 – 2)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana wskazała, że w rzeczywistości rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia jest uzasadnione, bowiem powódka nie stawiała się do pracy w okresie od 18 lipca 2014 roku do 24 lipca 2014 roku, a swoją nieobecność w tym okresie usprawiedliwiła dopiero dnia 6 listopada 2014 roku.

(odpowiedź na pozew – k. 22 - 26)

Na rozprawie w dniu 15 listopada 2017 roku strona powodowa zmodyfikowała powództwo wnosząc zamiast przywrócenia do pracy o zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej kwoty 8.209,50 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

(protokół rozprawy z dnia 15.11.2017r. – k. 257 – 257 verte)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona w pozwanej (...) początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 19 maja 2008 roku do dnia 18 sierpnia 2008 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 19 sierpnia 2008 roku, na stanowisku młodszego bibliotekarza. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.736,50 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na czas określony – k. 1 cz. B a/o powódki, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 6 cz. B a/o powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 30)

Dnia 22 maja 2014 roku powódka została przebadana przez lekarza medycyny pracy, który w zaświadczeniu lekarskim z tego dnia nie stwierdził żadnych przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania przez powódkę pracy na stanowisku młodszego bibliotekarza w pozwanej Bibliotece. Powódka była nieobecna w pracy w dniach od 11 lipca 2014 roku do 17 lipca 2014 roku, na które to dni przesłała ona zwolnienie lekarskie. Zwolnienie to było wystawione przez lekarza specjalistę chorób wewnętrznych.

(dowód: zaświadczenie lekarskie – k. 107, zwolnienie lekarskie z dnia 11.07.2014r. – k. 108)

W okresie od 18 lipca 2014 roku do 24 lipca 2014 roku powódki nie było w pracy. Zgodnie z grafikiem jej pracy w tym okresie miała ona pracować dnia 18 lipca 2014 roku od 8 do 16, w dniach 21, 22 i 23 lipca 2014 roku w godzinach od 11 do 19 oraz w dniu 24 lipca 2014 roku w godzinach od 8 do 16.

(dowód: grafik pracy – k. 59)

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 18 lipca 2014 roku do dnia 23 grudnia 2014 roku. Przełożona powódki próbowała się z nią skontaktować już 18 lipca 2014 roku, ale powódka nie odbierała telefonu, wobec tego kierownik kadr zadzwoniła dnia 22 lipca 2014 roku do matki powódki z pytaniem, co dzieje się z powódką. Matka powódki stwierdziła, że nie interesują jej sprawy córki, bo córka jest dorosła. W tym czasie powódka zmieniła numer telefonu i nie miała kontaktu również ze swoją matką.

W październiku 2014 roku powódka trafiła do szpitala, przebywała tam do 24 listopada 2014 roku. Zwolnienie lekarskie powódki za okres od 18 lipca 2014 roku do 22 października 2014 roku zostało jej wystawione dnia 3 listopada 2014 roku i wpłynęło do pracodawcy dnia 6 listopada 2014 roku.

(dowód: zaświadczenie lekarskie – k. 4, zwolnienia lekarskie – k. 8, 11, 15 i 16, zwolnienie lekarskie z dnia 03.11.2014r. – k. 5 i a/o powódki, oświadczenie M. Z. – k. 263, biling – k. 87, zeznania świadka

M. R. – protokół rozprawy z dnia 16.09.2015r. od 00:20:57 do 00:36:55, zeznania świadka R. P. – protokół rozprawy z dnia 16.09.2015r. od 00:08:27 do 00:20:34)

Dnia 24 lipca 2014 roku pozwana zawiadomiła organizację związkową reprezentującą powódkę o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. W treści tego zawiadomienia pozwana wskazała, że powódka nie stawia się od dnia 18 lipca 2014 roku do pracy bez usprawiedliwienia. W odpowiedzi Komisja Międzyzakładowa nr (...) Pracowników (...) wskazała, że według jej wiedzy powódka nie ponosi winy za nieobecność w pracy, gdyż nieobecność ta jest spowodowana dolegliwościami natury psychicznej. W związku z tym organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym z powódką.

(dowód: pismo z dnia 24.07.2014r. – k. 231, pismo organizacji związkowej z dnia 28.07.2014r. – k. 232, oświadczenie – k. 118)

Dnia 29 lipca 2014 roku pozwana sporządziła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia z winy powódki. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę w tym trybie jest ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na niestawieniu się w pracy bez usprawiedliwienia od dnia 18 lipca 2014 roku do dnia 24 lipca 2014 roku. Powyższe oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było wysyłane na adres powódki cztery razy, pierwszy raz wysłane zostało 29 lipca 2014 roku, potem pracodawca wysyłał je jeszcze dnia 1 sierpnia 2014 roku, dnia 19 sierpnia 2014 roku oraz dnia 21 sierpnia 2014 roku, za każdym razem przesyłka wracała nieodebrana pomimo awizowania. Ostatecznie oświadczenie to zostało wręczone matce powódki dnia 9 grudnia 2014 roku, tego samego dnia matka powódki przekazała je powódcie.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 3 i a/o powódki, zeznania świadka R. P. – protokół rozprawy z dnia 06.09.2015r. od 00:08:27 do 00:20:34, zeznania powódki I. P. – protokół rozprawy z dnia 11.03.2016r. od 00:03:59 do 00:23:27, kserokopie kopert – k. 109 - 112)

Zgodnie z §16 ust. 2 regulaminu pracy funkcjonującego w pozwanej Bibliotece w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. O przyczynie nieobecności pracownik może zawiadomić osobiście, telefonicznie, e-mailem, SMS-em, przez inne osoby lub listownie. W przypadku zawiadomienia przez pocztę przyjmuje się datę stempla pocztowego (§16 ust. 3 Regulaminu pracy). Z kolei §16 ust. 4 tego regulaminu wskazywał, że niedotrzymanie terminu, o którym mowa w ust. 2 może być usprawiedliwione, jeżeli pracownik ze względu na ważne okoliczności nie mógł zawiadomić o przyczynie nieobecności.

(dowód: regulamin pracy – k. 31 – 40)

Powódka choruje od 2002 roku na schizofrenię paranoidalną. W 2014 roku nastąpiło pogorszenie jej stanu psychicznego. W okresie od 18 lipca 2014 roku do 24 lipca 2014 roku nie była ona w stanie osobiście usprawiedliwić swoją nieobecność w pracy oraz odbierać korespondencję. Był to efekt nasilenia się objawów jej choroby psychicznej.

(dowód: opinia biegłego z zakresu psychiatrii – k. 206 – 208)

Powódcie zdarzyło się już wcześniej podczas pracy w pozwanej, że była nieobecna w pracy od dnia 1 lipca 2009 roku do dnia 21 lipca 2009 roku. W tym okresie nie było wiadomościom powódki o przyczynach jej nieobecności, w związku z czym pracodawca sporządził oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Rozwiązanie to zostało anulowane, gdy powódka złożyła zwolnienie lekarskie dnia 22 lipca 2009 roku.

(dowód: pismo z dnia 22.07.2009r. – a/o powódki)

Powódka od dnia 1 listopada 2015 roku pobiera rentę socjalną przyznaną w związku z orzeczeniem przez Lekarza Orzecznika ZUS jej całkowitej niezdolności do pracy w związku z naruszeniem sprawności organizmu powstałej przed 18. rokiem życia.

(dowód: pisma z ZUS – k. 268 i 276)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z: umowy o pracę na czas określony z k. 1 cz. B a/o powódki, umowy o pracę na czas nieokreślony z k. 6 cz. B a/o powódki, zaświadczenia o wynagrodzeniu z k. 30, zaświadczenia lekarskiego z k. 107, zwolnienia lekarskiego z dnia 11.07.2014r. z k. 108, grafiku pracy z k. 59, zaświadczenia lekarskiego z k. 4, zwolnień lekarskich z k. 8, 11, 15 i 16, zwolnienia lekarskiego z dnia 03.11.2014r. z k. 5 i a/o powódki, oświadczenia M. Z. z k. 263, pisma z dnia 24.07.2014r. z k. 231, pisma organizacji związkowej z dnia 28.07.2014r. z k. 232, oświadczenia z k. 118, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z k. 3 i a/o powódki, kserokopii kopert z k. 109 – 112, regulaminu pracy z k. 31 – 40 oraz pism z ZUS z k. 268 i 276. Wiarygodność powyższych dowodów nie została w toku postępowania skutecznie zakwestionowana przez strony.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków R. P. i M. R. oraz na zeznaniach powódki I. P., różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka R. P. w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że powiadomiła w rozmowie z dnia 22 lipca 2014 roku o chorobie powódki, Sąd uznał w tym zakresie za wiarygodne zeznania świadka M. R., która wskazała, że otrzymała od matki powódki informację, że powódka jest dorosła i ją nie interesują sprawy córki. Sąd miał bowiem na uwadze, że z zeznań samej świadek R. P. wynika, że w tamtym czasie nie miała ona kontaktu z córką, która zmieniła numer telefonu, wobec czego matka powódki nie mogła mieć wiedzy, co dokładnie dzieje się z córką w danej chwili. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka R. P. w pozostałym zakresie, tj. co do faktu, iż dopiero w grudniu 2014 roku matka powódki odebrała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę i dopiero wtedy to oświadczenie zostało doręczone powódce. Z kolei zeznania świadka M. R. zostały uznane za wiarygodne również w zakresie, jakim świadek twierdzi, że kontaktowała się z matką powódki jeszcze w sierpniu 2014 roku w celu ustalenia możliwości odbioru korespondencji, znajduje to bowiem potwierdzenie w bilingu z k. 87 akt sprawy, gdzie widoczne jest połączenie na numer matki powódki z dnia 21 sierpnia 2014 roku, trwające 1 minutę i 34 sekundy.

Odnośnie zeznań samej powódki I. P. Sąd nie dał im wiary w zakresie, jakim wynika z nich, że powódka przez cały czas swej nieobecności w pracy mieszkała u mamy, gdyż z zeznań świadka R. P. wynika, że nie mieszkała ona z powódką, powódka nie utrzymywała z nią przez pewien czas ogóle żadnego kontaktu, zmieniła numer telefonu. Ponadto Sąd miał na uwadze, że powódka może nie do końca dobrze pamiętać zdarzenia z okresu po 18 lipca 2014 roku ze względu na swój stan chorobowy występujący w tamtym czasie. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania powódki za wiarygodne, znajdują one bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym uznanym przez Sąd za wiarygodny. Sąd miał też na uwadze, że zeznania powódki w zakresie jej zdolności do podejmowania jakichkolwiek czynności związanych czy to z usprawiedliwieniem jej nieobecności, czy też szerzej z jej stosunkiem pracy znajdują potwierdzenie w zeznania jej matki – świadka R. P. – a także we wnioskach z opinii biegłego z zakresu psychiatrii.

Sąd pominął w toku postępowania dowód z zeznań świadka M. Z., Sąd miał bowiem na uwadze, że przeprowadzenie tego dowodu napotkało znaczne trudności, a na podstawie pozostałego materiału dowodowego zostały dostatecznie wyjaśnione okoliczności faktyczne mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. W szczególności Sąd miał na uwadze, że świadek sporządziła pismo skierowane do Sądu, w którym wyjaśniła niektóre okoliczności. Wobec powyższego Sąd uznał, że przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka M. Z. doprowadziłoby jedynie do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania i na podst. art. 217 § 3 KPC pominął dowód z zeznań tego świadka.

Sąd oparł się również na dowodzie z opinii biegłego z zakresu psychiatrii (k. 206 – 2008), który to biegły wnikliwie i przy użyciu wiedzy specjalnej ocenił stan zdrowia powódki. Wnioski zawarte w opinii biegłego są jasne, opinia jest sporządzona dokładnie i fachowo, stąd też Sąd podziela wnioski biegłego. Sąd miał też na uwadze, że strony nie wnosiły w toku postępowania uwag, czy zastrzeżeń do opinii biegłego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie było roszczenie odszkodowawcze powódki związane z niezgodnym z prawem w jej ocenie rozwiązaniem z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Materialnoprawną podstawą roszczenia powódki jest regulacja z art. 56 § 1 KP, zgodnie z którym 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. Podstawą dla rozwiązania umowy o pracę w tym trybie jest regulacja z art. 52 § 1 pkt 1 KP, zgodnie z którą pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W treści rozwiązania umowy o pracę z powódką wskazano, że jego przyczyną jest ciężkie naruszenie przez nią jej podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegało na niestawieniu się w pracy bez usprawiedliwienia od dnia 18 lipca 2014 roku do dnia 24 lipca 2014 roku. Wobec powyższego w niniejszej sprawie Sąd zbadał, czy przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy faktycznie mogła uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia, a więc czy powódka faktycznie dopuściła się ciężkiego naruszenia swych podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na wstępie należy zauważyć, że zgodnie z utrwalonym poglądem wyrażonym w orzecznictwie, który niewątpliwie zasługuje na aprobatę „ocena, czy naruszenie obowiązku [przez pracownika] jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytych w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo” – wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13.

W tym miejscu należy jednak wskazać na fakt, iż przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jej niestawienie się w pracy bez usprawiedliwienia w okresie od dnia 18 lipca 2014 roku do dnia 24 lipca 2014 roku. Przyczyną tą nie jest więc samo nieusprawiedliwienie jej nieobecności, czy też znaczne opóźnienie w jej usprawiedliwieniu, ale fakt, iż nie stawiała się do pracy bez usprawiedliwienia. Z ustaleń Sądu wynika jednak, że w okresie od dnia 18 lipca 2014 roku do dnia 24 lipca 2014 roku powódka była niezdolna do pracy ze względu na swą chorobę psychiczną, co oznacza, że jej nieobecność w tych dniach była usprawiedliwiona, a powódce można co najwyżej czynić zarzut w postaci braku usprawiedliwienia w terminie swej nieobecności. Przyczyna w postaci nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy nie jest więc prawdziwa, ponieważ nieobecność ta była usprawiedliwiona – powódka zaniechała samego faktu niezwłocznego jej usprawiedliwienia. Warto w tym miejscu przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego, który podziela w pełni Sąd rozpoznający niniejszą sprawę, zgodnie z którym 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 (wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 roku, sygn. akt I PKN 126/99). Również w wyroku z dnia 20 października 2015 roku, sygn. akt III PK 8/15, SN wskazał, że skoro nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych, to przyjmuje się, że pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż w niniejszej sprawie przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie jest prawdziwa, a co za tym idzie brak jest przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 KP, która pozwalałaby na rozwiązanie umowy z powódką w trybie bez wypowiedzenia.

Sąd w niniejszej sprawie przeanalizował jednak również kwestię samego opóźnienia w usprawiedliwieniu nieobecności w pracy przez powódkę. Sąd miał bowiem na uwadze, że opóźnienie to było znaczne (około 3,5 miesiąca). Samo opóźnienie w usprawiedliwieniu nieobecności niewątpliwie stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z art. 100 § 2 pkt 1 KP, zgodnie z którym pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu

pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz z art. 100 § 2 pkt 4, zgodnie z którym jest on obowiązany dbać o dobro zakładu pracy. Ponadto zgodnie z art. 100 § 2 pkt 2 KP pracownik jest też obowiązany przestrzegać regulaminu pracy, zaś w treści regulaminu pracy funkcjonującego w pozwanej Bibliotece wpisano reguły usprawiedliwiania nieobecności w pracy, zgodnie z którymi pracownik jest obowiązany usprawiedliwić tę nieobecność niezwłocznie.

Oprócz jednak samego naruszenia podstawowego obowiązku należy rozważyć, czy zachowaniu pracownika można przypisać winę umyślną, albo przynajmniej rażące niedbalstwo. W toku niniejszego postępowania Sąd ustalił, iż tak znaczne opóźnienie w złożeniu usprawiedliwiającego nieobecność powódki w pracy zwolnienia lekarskiego wynikało z jej stanu psychicznego, który uniemożliwiał jej rozeznania jej własnych działań, nie była ona w stanie ani odebrać korespondencji do niej kierowanej, ani też osobiście usprawiedliwić swoją nieobecność w pracy. Możliwość uzyskania zwolnienia lekarskiego pojawiła się dopiero po zgłoszeniu się powódki do szpitala, co nastąpiło w końcu października 2014 roku. Stąd też jej zachowaniu polegającym na opóźnionym usprawiedliwieniu swej nieobecności w pracy nie można przypisać winy umyślnej, ani też rażącego niedbalstwa. Wobec powyższego nawet przy przyjęciu, iż rzeczywista przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia miał być brak usprawiedliwienia nieobecności w pracy, a nie sama nieobecność, to i tak nie sposób uznać, aby powódka nie usprawiedliwiająca swej nieobecności w dniach od 18 lipca 2014 roku do 24 lipca 2014 roku naruszyła swój pracowniczy obowiązek w sposób ciężki, brak jest bowiem po stronie powódki jakiegokolwiek winy w jej zachowaniu. Warto w tym miejscu wskazać również, że nawet ustawodawca przewidział możliwość spóźnionego usprawiedliwienia nieobecności w pracy w przypadku, gdy zachodzą szczególne okoliczności uniemożliwiające terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie swej nieobecności (§2 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, t.j. - Dz. U. z 2014 roku, poz. 1632). Niewątpliwie w niniejszej sprawie zachodziły takie właśnie szczególne okoliczności, wyłączające świadome podejmowanie decyzji przez powódkę. Niezasadną jest też argumentacja pozwanej, jakoby powódka mogła się posłużyć osobą trzecią – w tym wypadku swoją matką – w celu usprawiedliwienia swej nieobecności, Sąd bowiem zauważył, że po pierwsze matka powódki również nie dysponowała w tym czasie żadnym zwolnieniem lekarskim powódki, a po drugie choroba powódki powodowała również zaburzenia w jej kontakcie z matką. Tym samym zaniechanie przez powódkę poproszenia swojej matki, aby ta usprawiedliwiła jej nieobecność w pracy również nie może się cechować winą umyślną powódki, ani jej rażącym niedbalstwem. Warto bowiem cały czas mieć na uwadze, że winę ocenia się nie w odniesieniu do matki, która nie usprawiedliwiła nieobecności powódki, ale w odniesieniu do powódki, która nie poprosiła swojej matki o usprawiedliwienie w jej imieniu jej nieobecności w pracy. W związku z powyższym nie sposób też uznać, aby powódka miała w sposób ciężki naruszyć swój podstawowy obowiązek nie usprawiedliwiająca w terminie swej nieobecności w pracy w dniach od 18 lipca 2014 roku do 24 lipca 2014 roku.

Z powyższych rozważań wynika, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia było dokonane niezgodnie z prawem, nie było bowiem przyczyny art. 52 § 1 pkt 1 KP, która pozwalałaby na zastosowanie takiego trybu wobec powódki. Tym samym spełniona jest przesłanka z art. 56 § 1 KP, powódce więc należy się odszkodowanie. Wysokość owego odszkodowania określa z kolei art. 58 KP, zgodnie z którym odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W niniejszej sprawie okres wypowiedzenia powódki wynosił 3 miesiące, a więc należne jej odszkodowanie powinno być obliczone jako trzykrotność jej miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, czyli w kwocie 8.209,50 zł.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 KPC oraz § 12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity – Dz. U. z 2013 roku, poz. 461, ze zm.) – według jego brzmienia z chwili wniesienia pozwu. Na tej podstawie Sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanej kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Ponadto na podst. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd zasądził od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 380,81 zł

stanowiącą równowartość wypłaconego w toku postępowania tymczasowo ze Skarbu Państwa wynagrodzenia biegłego (postanowienie w przedmiocie wynagrodzenia biegłego – k. 210) oraz zwrotu kosztów wykonania kserokopii dokumentacji medycznej (postanowienie w tym przedmiocie – k. 160). Sąd nakazał również pobrać od pozwanej tytułem należnej opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić, kwotę 410,47 zł, stanowiącą 5% z zasądzonej na rzecz powódki kwoty 8.209,50 zł.

Sąd nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, zgodnie z art. 477² § 1 KPC, do kwoty 2.736,50 zł.