

Sygn. akt VI P 629/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 marca 2016 roku.

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

Przewodniczący SSR Zofia Pawelczyk

Ławnicy: Tomasz Sowa

Kamila Szelągowska

Protokolant stażysta Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 18 marca 2016 roku w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa B. M.

przeciwko (...) w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. przywraca powódkę B. M. do pracy w (...) w W. na poprzednie warunki pracy i płacy;
2. zasądza na rzecz powódki B. M. od pozwanego (...) w W. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości 18.180,00 zł (osiemnaście tysięcy sto osiemdziesiąt złotych), pod warunkiem podjęcia pracy wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od daty podjęcia pracy do dnia zapłaty;
3. w pozostałym zakresie powództwo oddala;
4. zasądza na rzecz powódki B. M. od pozwanego (...) w W. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego;
5. nakazuje pobrać od pozwanego (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 3.240,00 zł (trzy tysiące dwieście czterdzieści złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

Tomasz Sowa SSR Zofia Pawelczyk Kamila Szelągowska

Sygn. akt VI P 629/15

UZASADNIENIE

B. M. pozwem z dnia 8 grudnia 2015r. (data nadania), skierowanym przeciwko (...) w W. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku pracy i poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądzenie na jej rzecz pełnego wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w wysokości po 6.060,00 zł miesięcznie z ustawowymi odsetkami od dnia podjęcia pracy u pozwanego do dnia zapłaty, a także zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż w dniu 25 listopada 2015r. doręczono jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wskazano nieusprawiedliwioną nieobecność powódki w pracy w okresie od 16 listopada 2015r. do 19 listopada 2015r. Powódka podniosła, iż w tym czasie przebywała na zwolnieniu lekarskim. Oznacza to, że wskazana przyczyna jest nieprawdziwa i nie uzasadnia rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

(pozew – k. 1 – 4; pismo procesowe z 11 lutego 2016r. – k. 93 - 98)

Pozwany (...) w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione i zgodne z prawem. Powódka bowiem, pomimo ciążącego na niej obowiązku, w wyznaczonym terminie nie poinformowała pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy. Jednocześnie podniósł, iż tylko szczególne okoliczności usprawiedliwiają nieterminowe dopełnienie obowiązku powiadomienia pracodawcy o przyczynie i czasie trwania nieobecności w pracy. Natomiast powódka trzykrotnie nieterminowo powiadomiła pracodawcę o przyczynie nieobecności, pomimo że posiadała fizyczne i techniczne możliwości powiadomienia pozwanego. Pozwany wskazuje, że dalsza współpraca na szczeblu kierowniczym byłaby niemożliwa, chociażby z powodu utraty zaufania do powódki.

(odpowiedź na pozew – k. 45 - 48)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. M. była zatrudniona w (...) w W. w okresie od 2 października 2000r. do 25 listopada 2015r. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku Zastępcy Dyrektora. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.060,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony z 30 grudnia 2000r. – k. 6; świadectwo pracy – k. C1 a/o; zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 51)

W okresie od 4 kwietnia 2015r. do dnia 30 października 2015r. powódka przebywała nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 2 listopada 2015r. powódka stawiała się do pracy. Podczas rozmowy z powódką Dyrektor W. S. (1) oznajmił, że nie widzi możliwości dalszej współpracy i wskazał na dwa warianty rozwiązania stosunku pracy: za porozumieniem stron lub z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka nie przyjęła żadnej z propozycji. W tym dniu wręczono jej skierowanie na badanie lekarskie, z uwagi na powrót pracownika do pracy po długotrwałej nieobecności wywołanej chorobą.

(okoliczność bezsporna, zeznania świadka E. W. - rozprawa z dnia 11 lutego 2016r. – nagranie od 01:27:04 do 01:31:39; zeznania powódki – rozprawa z dnia 11 lutego 2016r. – nagranie od 02:06:52 do 02:46:28)

W dniu 3 listopada 2015r. powódka rozliczyła się z pozwanym z zaliczki w wysokości 900 zł i wszystkich rzeczy pracodawcy, które posiadała w związku z wykonywaną pracą. Złożyła także orzeczenie lekarskie, z którego wynikało że jest zdolna do pracy na zajmowanym stanowisku. Następnie powódka złożyła wniosek o udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego za 2013r. i 2014r. w wymiarze 19 dni w okresie od 3 listopada 2015r. do 30 listopada 2015r. Pozwany nie wyraził na powyższe zgody warunkując udzielenie urlopu od rozliczenia się z zaległych zobowiązań finansowych wobec (...)i zaległej dokumentacji.

(dowód: orzeczenie lekarskie – k. 17; wniosek z 03 listopada 2015r. – k. 18, 52; wniosek powódki z 09 listopada 2015r. – k. 19; pismo pozwanego z 10 listopada 2015r. – k. 20; pismo powódki z 16 listopada 2015r. – k. 21 - 22)

W okresie od 3 listopada 2015r. do 30 listopada 2015r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Zwolnienia lekarskie były przekazywane pracodawcy przez powódkę za pośrednictwem jej znajomego P. T.. Pierwsze zwolnienie z 5 listopada 2015r. na okres od 3 listopada 2015r. do 6 listopada 2015r. zostało dostarczone pracodawcy w dniu 9 listopada 2015r., drugie zwolnienie lekarskie z 9 listopada 2015r. na okres od 9 listopada 2015r. do 13 listopada 2015r. zostało dostarczone w dniu 16 listopada 2015r., zaś trzecie zwolnienie lekarskie z 17 listopada 2015r. - na okres od 14 listopada 2015r. do 26 listopada 2015r. zostało dostarczone w dniu 20 listopada 2015r.

Zwolnienia były przekazywane sekretarce A. M.. P. T. posiadał pisemne pełnomocnictwo, na mocy którego był upoważniony do reprezentowania powódki w sprawach pracowniczych. Nigdy nie był proszony o okazanie pełnomocnictwa. W dniu otrzymania zwolnienia lekarskiego było ono przekazywane przez sekretarkę do kadr, a także był o tym informowany Dyrektor placówki.

(dowód: pełnomocnictwo – k. 23; zwolnienie lekarskie nr (...) – k. 101; zwolnienie lekarskie nr (...) – k. 100; zwolnienie lekarskie nr (...) – k. 99; zeznania świadka P. T. – rozprawa z dnia 11 lutego 2016r. – nagranie od 00:17:44 do 00:27:09; zeznania świadka A. M. - rozprawa z dnia 11 lutego 2016r. – nagranie od 00:27:30 do 00:45:09; zeznania świadka E. W. – rozprawa z dnia 11 lutego 2016r. – nagranie od 01:03:38)

W dniu 25 listopada 2015r. powódka otrzymała korespondencję od pracodawcy, która zawierała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach od 16 listopada 2015r. do 19 listopada 2015r.

W treści oświadczenia pracodawca wyjaśnił, iż złożony przez powódkę wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego został załatwiony odmownie. Powodem odmowy udzielenia urlopu było niewykonanie polecenia służbowego polegającego na niedokonaniu wyrównania wpłaty dochodów z pływalni, pomimo dwukrotnego pisemnego polecenia.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę z 25 listopada 2015r. – k. 27; koperta – k. 28 - 29)

Powódka nie była skonfliktowana z Dyrektorem pozwanego, ani z innymi współpracownikami. Obecnie stanowisko powódki jest zawieszona, co oznacza, że nikt nie został zatrudniony na jej miejsce.

(okoliczność bezsporna, a nadto zeznania powódki – rozprawa z dnia 11 lutego 2016r. – nagranie od 02:33:11 do 02:36:54; zeznania W. S. (1) – nagranie rozprawy z 11 lutego 2016r. – nagranie od 03:37:15 do 03:41:59)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki B. M. (k. 111), w charakterze pozwanego W. S. (1) (k. 111), świadków P. T. (k. 111), A. M. (k. 111), P. S. (k. 111), E. W. (k. 111), a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

W zasadniczej części zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd ocenił jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Przy czym zeznania świadka P. S. tylko częściowo posłużyły Sądowi za podstawę ustaleń faktycznych. Świadek jest byłym Dyrektorem pozwanego i nie był w stanie odnieść się do wydarzeń dotyczących wręczenia powódce rozwiązania umowy o pracę oraz jego przyczyn. Częściowo jego zeznania odwoływały się do faktów nie mających znaczenia w sprawie (tj. ocena pracy powódki z okresu kiedy pełnił funkcję Dyrektora) i w tym zakresie Sąd nie czynił ich podstawą tego, co zostało ustalone.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka E. W. w zakresie w jakim wskazywała, iż w dniu 2 listopada 2015r. powódce wręczono oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jak bowiem wynika z treści jej zeznań, w tym dniu wręczono powódce skierowanie na badanie lekarskie, z uwagi na powrót pracownika do pracy. Wręczenie pracownikowi dwóch tak skrajnie różnych dokumentów nie jest dla Sądu zrozumiałe. Oceniając zeznania tego świadka należało mieć na uwadze okoliczność, że E. W. czytała pozew i odpowiedź pozwanego na pozew. Poza tym wskazać należy, iż w toku postępowania pozwany nie podnosił, aby stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę, a jedynie konsekwentnie wskazywał na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nadto w złożonych przez pozwanego aktach osobowych powódki nie było dokumentu stanowiącego wypowiedzenie umowy o pracę, nie został także złożony do akt sprawy w toku postępowania.

Zeznaniom powódki Sąd w pełni dał wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości.

Zeznaniom przesłuchanego w charakterze pozwanego W. S. (1), w zakresie w jakim wskazywał, iż powódka nie dostarczyła zwolnienia lekarskiego na okres od 14 listopada 2015r. do 26 listopada 2015r., Sąd nie dał wiary. Powyższe twierdzenia nie znalazły potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. W szczególności z załączonej do akt sprawy kserokopii zwolnienia lekarskiego (k. 99) wynika, że zostało ono doręczone pracodawcy w dniu 20 listopada 2015r. Potwierdził to także przesłuchany w sprawie świadek P. T., który osobiście dostarczał zwolnienia do pracodawcy, a którego zeznania były dla Sądu wiarygodne oraz świadek A. M., która te zwolnienia odbierała.

Sąd oddalił wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy o sygn. V Kp 181/15, prowadzonej przez Sąd Rejonowy V Wydział Karny w W.. Prowadzone postępowanie karne pozostaje bowiem bez znaczenia dla przedmiotowej sprawy. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy była nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy powódki, a nie przywłaszczenie dokumentów i środków pieniężnych, czego dotyczyło postępowanie karne.

Sąd pominął dowód z załączonego przez stronę pozwaną pisma powódki z dnia 2 grudnia 2015r. (k. 90), skierowanego do posła Sejmu RP. Przedmiotowe pismo także nie miało związku ze sprawą. Okoliczność, na którą powoływał się pozwany, wnosząc o dopuszczenie dowodu z dokumentu nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Tym bardziej, że zarówno powódka, jak również W. S. (1) potwierdzili, że nie było pomiędzy nimi konfliktu.

Pozostałe zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonego przez powódkę roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Przede wszystkim wskazać należy, iż zwykłym i podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest wypowiedzenie umowy o pracę. W drodze wyjątku Kodeks pracy w art. 52 przewiduje tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym, w razie wystąpienia winy ze strony pracownika, z powodu której nie można żądać od pracodawcy dalszego kontynuowania zatrudnienia. Przepis ten, jako wyjątkowy, nie może być interpretowany rozszerzająco. Stanowi dla pracodawcy prawo do niezwłocznego odstąpienia od kontynuowania zawartej umowy o pracę, z którego może

skorzystać, ale nie nakłada na niego takiego obowiązku. Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega sądowej weryfikacji. Nie ulega wątpliwości, iż 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.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. 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 (art. 56 § 1 k.p.). Określona w art. 52 k.p. 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 zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy;
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W przedmiotowej sprawie poza sporem pozostawało, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką miało formę pisma wraz ze wskazaniem przyczyny rozwiązania umowy o pracę, zachowany został także, określony w art. 52 § 2 k.p., termin dla złożenia takiego oświadczenia.

Powódka kwestionowała natomiast prawdziwość przyczyny wskazanej przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

Należy pamiętać, iż zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p. (por. wyrok SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981, Nr 8, s. 12; podobnie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789). Obowiązek wykazania prawdziwości przyczyn wskazanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ciąży na pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie pracodawca nie sprostął temu obowiązkowi. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wyrażające się nieusprawiedliwieniem nieobecności w pracy w dniach od 16 listopada 2015r. do 19 listopada 2015r. Pracodawca wyjaśnił, że złożony przez powódkę wniosek o udzielenie urlopu został załatwiony odmownie.

Należy jednak zauważyć, iż nieobecność w pracy nie była spowodowana przebywaniem przez powódkę na urlopie wypoczynkowym, lecz na zwolnieniu lekarskim. W powyższych dniach powódka była bowiem niezdolna do pracy z powodu choroby. Czasowa niezdolność do pracy z powodu choroby usprawiedliwia natomiast z mocy prawa nieobecność w pracy. Strona pozwana podnosiła jednak, że usprawiedliwienie nastąpiło po upływie dwudniowego terminu.

Kwestie mechanizmów usprawiedliwienia nieobecności pracowników w pracy w sposób kompleksowy reguluje Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tj. Dz.U. z 2014r., poz. 1632). Zgodnie z

treścią powołanego rozporządzenia cały ciężar w zakresie realizacji obowiązku usprawiedliwienia nieobecności w pracy spoczywa na pracowniku i to on powinien podjąć wszelkie konieczne działania w tej materii. Według § 2 tego rozporządzenia pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. 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.

Niewątpliwie powódka naruszyła w/w zasady usprawiedliwiania swojej nieobecności albowiem najpóźniej w dniu 16 listopada 2015r. powinna była zawiadomić pracodawcę o swojej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą (zwolnienie dotyczyło bowiem okresu od 14 listopada do 26 listopada 2015r.). Zaś dostarczenie zwolnienia nastąpiło dopiero w dniu 20 listopada 2015r., a zatem po upływie terminu.

Nie ulega jednak wątpliwości, iż naruszenie podstawowych obowiązków oznacza bezprawność działania lub zaniechania pracownika tylko w przypadku, gdy ma charakter ciężki. Zbadaniu przez Sąd podlegało zatem czy powyższe naruszenie miało walor ciężkości.

Oceniając zasadność i prawdziwość przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę Sąd miał na uwadze, iż nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy (por. m.in. wyrok SN z 4 sierpnia 1999r. I PKN 126/99 OSNP 2000/22/813). Zaś niepowiadomienie pracodawcy o swej nieobecności w pracy w powyższym terminie stanowi naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jednakże naruszenie to nie ma cechy ciężkiego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp. W tym kierunku wypowiedział się Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 4 sierpnia 1999 roku, sygn. akt I PKN 126/99 OSNAPiUS 2000, Nr 20 poz. 752 oraz w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 roku sygn. akt I PKN 363/00 opubl. Legalis nr 55734 i w wyroku z dnia 14 listopada 2012 roku sygn. akt I PK 117/12 opubl. Legalis nr: 607835, stwierdzając, że nieterminowe dostarczenie zwolnienia lekarskiego przez chorego pracownika nie może być powodem jego zwolnienia bez wypowiedzenia.

Reasumując zgodnie z jednolitym stanowiskiem orzecznictwa, które należy w całości podzielić w przypadku, gdy nieobecność pracownika jest usprawiedliwiona, gdyż przebywa on na zwolnieniu lekarskim, lecz nie dopełnia formalnych warunków w postaci powiadomienia pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności w pracy (brak usprawiedliwienia przyczyny nieobecności), wówczas działanie takie nie narusza obowiązków pracowniczych w stopniu ciężkim, a zatem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jeżeli nastąpi, będzie dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów w tym trybie.

Zatem zachowanie powódki nie mogło być kwalifikowane jako zawinione i ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym nie uprawniała do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powódce bowiem nie można zarzucić, że w sposób zamierzony i bez usprawiedliwienia nie stawiała się do pracy w okresie od 16 listopada 2015r. do 19 listopada 2015r.

Ponadto należy wskazać, że Rozporządzenie z 15 maja 1996 r. dzieli przyczyny niemożności wykonywania pracy na dwie grupy, tj. na przyczyny, które nieobecność w pracy usprawiedliwiają ex lege oraz przyczyny usprawiedliwiane przez pracodawcę. Pracownik jest więc konsekwentnie obowiązany de lege lata tylko do uprzedzenia bądź zawiadomienia o przyczynie i przewidywanym czasie trwania nieobecności, a jej usprawiedliwienie następuje z mocy prawa bądź decyzją pracodawcy. Wymienione w § 3 rozporządzenia zaświadczenia lekarskie, decyzje państwowego inspektora sanitarnego, imienne wezwania właściwych organów publicznych, czy oświadczenia pracownika są zaś

dowodami usprawiedliwiający nieobecność, a ściślej rzecz ujmując - dowodami wystąpienia zdarzeń z mocy prawa usprawiedliwiających nieobecność w pracy, przy czym dowody te "z natury rzeczy" przeprowadza się (żąda i przedstawia) tylko wtedy, gdy istnienie wspomnianych zdarzeń jest przedmiotem sporu. Dla usprawiedliwienia absencji w pracy w następstwie lekarskiego orzeczenia o niezdolności do jej wykonywania wystarczy zatem w zasadzie samo zawiadomienie pracodawcy o tym fakcie, a ewentualne doręczenie mu - na jego żądanie - odpowiedniego zaświadczenia jest tylko dowodem prawdziwości tego zawiadomienia.

W ocenie Sądu można uznać, że w przedmiotowej sprawie powódka w pewnym stopniu zrealizowała swój obowiązek w zakresie informacji pracodawcy o przebywaniu na zwolnieniu lekarskim, a to w związku z tym, że P. T. przekazując pozwanemu zwolnienia lekarskie powódki jednocześnie informował o niezdolności do pracy powódki i kontynuacji przez nią zwolnienia lekarskiego.

Ponadto, nie może ująć uwadze sądu okoliczność, że niedotrzymanie przez powódkę terminu do usprawiedliwienia swojej nieobecności było spowodowane szczególnymi okolicznościami, na które składał się nie tylko stan zdrowia powódki, ale też zachowanie pozwanego, który co wielokrotnie było podkreślane w toku sprawy, oczekiwał, że powódka zrezygnuje z pracy, co również niewątpliwie mogło mieć wpływ na postępowanie powódki.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że powódka we wskazanym wyżej okresie nie świadczyła pracy. W ocenie Sądu utożsamiać nieobecności powódki w pracy z porzuceniem pracy. W powyższych dniach powódka była bowiem niezdolna do pracy z powodu choroby. Czasowa niezdolność do pracy z powodu choroby usprawiedliwia natomiast z mocy prawa nieobecność w pracy. Wobec powyższego przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę - niestawienie się bez usprawiedliwienia w pracy w dniach: 16 listopada 2015 – 19 listopada 2015 r. jawi się jako nierzeczywista, nie mogąc tym samym uzasadniać rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Mając na względzie to, że w przedmiotowej sprawie doszło do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, zasadnym jest przywrócenie powódki do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko pracy. Jednocześnie wskazać należy, iż Sąd nie znalazł przesłanek uzasadniających brak możliwości lub niecelowość przywrócenia powódki na poprzednie stanowisko pracy. Przepis art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p. wskazuje, że Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. W takim wypadku Sąd Pracy orzeka o odszkodowaniu. W przedmiotowej sprawie powódka wniosowała o przywrócenie do pracy, a Sąd co do zasady orzeka zgodnie z żądaniem. Zaś zasądzenie roszczenia alternatywnego stanowi wyjątek od tej zasady. W szczególności, orzeczenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy nie może osłabiać zagwarantowanej przepisami wzmoczonej ochrony trwałości stosunku pracy i nie może prowadzić do osiągnięcia przez pracodawcę, drogą okrężną, zamierzonego celu. Poza tym należy zwrócić uwagę, iż w zasadzie strona pozwana nie zgłaszała zarzutu niecelowości, bądź niemożliwości przywrócenia powódki do pracy. Nie wykazała istnienia szczególnych przyczyn, mogących przemawiać za zasądzeniem na rzecz powódki odszkodowania. Jak zgodnie zeznały strony postępowania, pomiędzy powódką a Dyrektorem pozwanego nie było konfliktu, zaś stanowisko powódki nie zostało nikomu powierzane. Pan Dyrektor S. podkreślał wręcz, że nie ma między nimi konfliktu i nigdy nie było, oraz że powódka jest bardzo dobrym pracownikiem. Nikt nie został zatrudniony na jej miejsce. Natomiast same plany Dyrektora odnośnie ustalenia innej struktury organizacyjnej w ośrodku, nie mogą być same w sobie podstawą do odmowy przywrócenia powódki do pracy. Nie zaistniały zatem żadne okoliczności wykazujące, iż przywrócenie powódki do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe.

Powódka domagała się także zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Zgodnie z treścią art. 57 § 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Jest to zarazem podstawowe roszczenie każdego pracownika, wynikające z faktu przywrócenie go do pracy. Natomiast § 2 tego artykułu stanowi pewien szczególny wyjątek od powyższej zasady i stanowi że w przypadku gdy umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy

rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Zapis ten, jako wyjątek od przyjętej reguły, nie może być więc interpretowany rozszerzająco.

W momencie rozwiązania umowy o pracę, powódka nie była pracownikiem objętym ochroną przedemerytalną (art. 39 k.p.), nie była również w ciąży, ani nie korzystała z urlopu macierzyńskiego. Zatem roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy nie zasługiwało na uwzględnienie. Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 6.060,00 zł, zaś jej okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące. Wobec czego Sąd doszedł do wniosku, iż zasadnym jest zasądzenie na jej rzecz kwoty 18.180,00 zł (w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto), pod warunkiem podjęcia pracy wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od daty podjęcia pracy do dnia zapłaty, w pozostałym zakresie powództwo oddalając.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., na mocy którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powódka była w toku procesu reprezentowana przez radcę prawnego, którego wynagrodzenie na mocy art. 99 k.p.c. w związku z art. 98 § 3 k.p.c. wliczane jest do niezbędnych kosztów procesu. Biorąc to pod uwagę, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, którego wysokość została ustalona na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity – Dz. U. z 2013 roku, poz. 490), w treści obowiązującej w chwili wniesienia pozwu.

Natomiast na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. 2014r., poz. 1025), Sąd nakazał pobrać od pozwanego (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 3.240,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić (18.180,00 zł x 5%).

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.