

Sygn. akt IV P 91/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2018 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Ławnicy: Barbara Dudzik, Krystyna Kolado

Protokolant: Katarzyna Przybylska

po rozpoznaniu w dniu 20 listopada 2018 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa D. N.

przeciwko Wyższej Szkole (...) w L. w likwidacji z siedzibą w L.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej Wyższej Szkoły (...) w L. w likwidacji z siedzibą w L. na rzecz powódki D. N. kwotę 5.040 zł (pięć tysięcy czterdzieści złotych /100) tytułem odszkodowania,

II. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1680 zł.

Barbara Dudzik SSR Marta Ładzińska Krystyna Kolado

Sygn. akt IV P 91/14

UZASADNIENIE

Powódka D. N. w pozwie złożonym przeciwko Wyższej Szkole (...) w L. zażądała przywrócenia do pracy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zażądała zasądzenia od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W toku postępowania zmodyfikowała swoje roszczenie i wskazała, że żąda zasądzenia odszkodowania w wysokości przewidzianej przez przepisy.

W uzasadnieniu wskazała, że była pracownikiem strony pozwanej zatrudnionym na podstawie umowy o pracę z dnia 31.12.2009 r. zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Pismem z dnia 17.04.2014 r., otrzymanym przez powódkę dnia 18.04.2014 r., strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę strona pozwana podała utratę zaufania do powódki z powodu przyczynienia się przez powódkę do spożycia dużej ilości leków psychotropowych przez W. D. (1) (syna kanclerz szkoły), doniesienie przez powódkę dzielnicowemu, że w budynku szkoły znajduje się bomba, podczas gdy w rzeczywistości bomby takiej nie było oraz ujawnienie, że w okresie od 2010 r. do 2013 r. mąż powódki S. N. otrzymywał nieregularne wynagrodzenie od szkoły, mimo że nie był jej pracownikiem.

Powódka podniosła odnośnie postawionych jej zarzutów, że nie przyczyniła się do spożycia przez W. D. (2) dużej ilości leków psychotropowych. Przyznała, że na prośbę kanclerz szkoły – T. D. – w dniu 29.11.2013 r. zaniósł jej synowi leki, jednak nie interesowała się tym, jakie to są leki, czy syn kanclerz je przyjął, a po przekazaniu mu leków opuściła pomieszczenie. Powódka wskazała, że (...) syn pani kanclerz zachowywał się agresywnie w stosunku do osób pracujących w budynku w S., groził wszystkim, że ma bombę oraz że wysadzi budynek w powietrze. Któryś z pracowników powiadomił policję. Jako pierwszy na miejsce przybył dzielnicowy Komisariatu Policji w S. R. J.. Powódka opisała mu całą sytuację, udzielając odpowiedzi na pytania policjanta.

Powódka podniosła również, że ma z mężem S. N. wspólne konto bankowe, a jako jego właściciel figuruje S. N.. Powódka nigdy nie dysponowała nadto hasłem ani loginem do konta firmowego (...) w L. i nie było możliwe przelanie przez nią jakiegokolwiek kwoty. Wynagrodzenie powódki było przelewane na konto jej i jej męża przez cały okres zatrudnienia u strony pozwanej.

Powódka wskazała, że nie naruszyła w żaden sposób swoich obowiązków pracowniczych, a nadto – że nawet gdyby przyjąć, że je naruszyła, to pracodawca przekroczył miesięczny termin zakreślony w art. 52 § 2 k.p.

W odpowiedzi na pozew (k. 16-18) pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Strona pozwana zarzuciła, że wskazane w oświadczeniu z dnia 17.04.2014 r. powody rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia były rzeczywiste.

Powódka na rozprawie w dniu 21.07.2016 r. (k. 125v) oświadczyła, że nie chce ponownie pracować u strony pozwanej, a na rozprawie w dniu 20.11.2018 r. (k. 300) zmodyfikowała swoje żądanie, oświadczając, że nie żąda przywrócenia do pracy, lecz odszkodowania.

W dalszym toku postępowania strony nie zmieniały swojego stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. N. była zatrudniona w Wyższej Szkole (...) w L. od dnia 1.01.2010 r. na podstawie umowy o pracę z dnia 31.12.2009 r. zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem najniższym krajowym 1.500 zł brutto.

Powódka była zatrudniona na stanowisku osoby sprzątającej, do jej obowiązków należało wykonywanie prac porządkowych i utrzymanie warunków higienicznych pomieszczeń. Praca miała być wykonywana w siedzibie uczelni oraz w obiektach będących w jej posiadaniu.

(**dowód** : umowa o pracę z dnia 31.12.2009 r., k – 10)

Pismem z dnia 17.04.2014 r., otrzymanym przez powódkę dnia 18.04.2014 r., strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę strona pozwana podała utratę zaufania do powódki z powodu przyczynienia się przez powódkę w dniu 29.11.2013 r. do spożycia dużej ilości leków psychotropowych przez W. D. (1) (syna kanclerz szkoły), doniesienie przez powódkę w dniu 29.11.2013 r. dzielnicowemu, że w budynku szkoły znajduje się bomba, podczas gdy w rzeczywistości bomby takiej nie było oraz ujawnienie, że w okresie od 2010 r. do 2013 r. mąż powódki S. N. otrzymywał nieregularne wynagrodzenie od szkoły, mimo że nie był jej pracownikiem.

(**dowód** : rozwiązanie umowy o pracę z dnia 17.04.2014 r., k – 11)

Strona pozwana Wyższa Szkoła (...) w L. jest niepubliczną uczelnią wyższą.

W dniu 20.04.2016 r. Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego wydał decyzję cofającą W. D. (1) pozwolenie na utworzenie Wyższej Szkoły (...) w L. i nakazującą likwidację szkoły do dnia 31.12.2016 r.

W dniu 18.10.2016 r. otwarto likwidację uczelni.

(**dowód:** akt notarialny Rep. A Nr (...), k – 240-241, decyzja, k – 242-242v, odpis z rejestru uczelni niepublicznych i związków uczelni niepublicznych i związków uczelni niepublicznych, k – 287-291).

Poza obowiązkami wynikającymi z umowy o pracę powódka dodatkowo sprzątała mieszkanie T. i W. D. (1) położone w S. przy ul. (...).

Powódka ponadto gotowała, sprzątała, zajmowała się psem T. i W. D. (1).

W lokalu tym mieszkał również syn T. i W. W. D. D. (1) – używający imienia D.. D. D. (1) przyjmował leki o nazwie X.. Podawał mu je pracownik strony pozwanej O. M., na polecenie T. i W. D. (1). W późniejszym okresie leki te podawała D. D. (1) powódka - na polecenie T. D. i w ilości wydzielonej przez T. D.. Powódka nie kontrolowała, czy D. D. (1) zażył leki ani dawkowania tych leków.

Powódka jest z zawodu tkaczem.

(**dowód:** zeznania świadka J. D., k – 50-50v, zeznania świadka O. M., k – 66-66v, przesłuchanie powódki D. N., k- 125-126, częściowo przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej T. D. , k – 128v-131v)

W dniu 29.11.2013 r. D. D. (1) zachowywał się agresywnie, groził współmieszkańcom i powódce, mówił, że ma bombę. Powódka poinformowała o tym W. D. (1).

Policja w dniu 29.11.2013 r. otrzymała telefoniczne zgłoszenie dokonane przez E. O. o agresywnym zachowaniu D. D. (1) na terenie budynku w S. przy ul. (...).

Na miejsce przybył dzielnicowy Komisariatu Policji w S. R. J.. Powódka D. N. poinformowała go, że D. D. (1) groził zdetonowaniem bomby i wysadzeniem budynku. E. O. i W. D. (1) informowali policjantów o agresji D. D. (1). Policja rozpoczęła negocjacje z D. D. (1), który w ich trakcie wielokrotnie mówił o „wysadzeniu wszystkich”. W budynku ostatecznie nie znaleziono materiałów wybuchowych.

W rodzinie T. i W. D. (1) wdrożono procedurę (...). Jako sprawca przemocy domowej wskazany był D. D. (1).

(**dowód:** zeznania świadka R. J., k – 49-49v, przesłuchanie powódki D. N., k- 125-126, częściowo przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej T. D., k – 128v – 131v)

Powódka miała wspólne konto z mężem S. N.. Dochody powódki z tytułu umowy o pracę były przekazywane na ww. konto.

Na konto to dokonywano wpłat z konta pozwanej szkoły w tytule wskazując umowę o pracę, umowę o dzieło lub umowę zlecenia. Przelewy te stanowiły wynagrodzenie powódki.

(**dowód** : zaświadczenie (...) z dnia 18.09.2014 r., k – 56, przesłuchanie powódki D. N., k- 125-126, potwierdzenia przelewów, k – 41 koperta, historia rachunku powódki, k – 157 koperta)

T. D. była jedyną osobą uprawnioną do dokonywania przelewów z konta szkoły. Powódka nie dysponowała hasłem ani loginem do konta firmowego Wyższej Szkoły (...) w L. w L. i nie przelewała na rzecz swoją ani swojego męża jakichkolwiek kwot. Jedyną osobą wykonującą przelewy była T. D..

(**dowód** : zeznania świadka A. F., k – 47v-48, zeznania świadka P. W., k – 49 v- 50, przesłuchanie powódki D. N., k- 125-126)

W 2014 r. minimalne wynagrodzenie wynosiło 1.680 zł.

(**dowód** : bezsporne)

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, a w szczególności na dokumentach w postaci umowy o pracę i oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto Sąd oparł się na potwierdzeniu przelewów. Sąd oparł się także na zeznaniach świadków: A. F., P. W., R. J., O. M.. Ich zeznania były spójne i wzajemnie się uzupełniały.

Sąd częściowo oparł się na dowodzie z przesłuchania stron – w zakresie potwierdzonym przez inne dowody.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Podstawą materialnoprawną żądania powódki był przepis art. 56 § 1 k.p., 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Wysokość odszkodowania ustala się w oparciu o przepis art. 58 k.p., zgodnie z którym przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku umów na czas określony – w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej niż w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zgodnie z przepisem art. 58 w zw. z art. 56 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Sąd w niniejszej sprawie badał więc, czy rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów. Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było, czy wskazane w piśmie z dnia 17.04.2014 r. przyczyny rozwiązania umowy z powódką były konkretne, rzeczywiste i uzasadnione.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, że powódka złożyła pozew w terminie.

Na mocy przepisu art. 30 § 4 k.p. z oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę powinno w sposób nie budzący wątpliwości wynikać, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który to zarzut stanowi przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy.

Naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia może polegać na niepodaniu pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy (art. 30 § 4 k.p.) lub na podaniu przyczyny niekonkretnej, niejasnej, czy też – nieprawdziwej. Przepis art. 30 § 4 k.p. nakłada bowiem na pracodawcę obowiązek wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W doktrynie i judykaturze przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę musi być rzeczywista, konkretna, uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia oraz zrozumiała dla pracownika.

Naruszenie przepisu art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny rozwiązania umowy o pracę albo gdy wskazana przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 618). Prawdopodobność podania przyczyny należy oceniać w odniesieniu do każdego konkretnego przypadku oświadczenia pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 2003 r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 42).

Pracodawca w rozwiązaniu umowy o pracę z powódką wskazał przyczyny rozwiązania umowy i bez wątplenia były one konkretne – operowały konkretnymi datami i opisami zarzucanych powódce zachowań.

Zadaniem Sądu było więc zbadanie, czy były one rzeczywiste i czy uzasadniały rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1-3 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Pracodawca nie wskazał podstawy prawnej rozwiązania umowy, posługując się sformułowaniem – „z powodu utraty zaufania” i dalej wymieniając konkretne zachowania, które spowodowały ową utratę zaufania. Pozwala to na przyjęcie, że przyczyną rozwiązania umowy był przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Pracodawca nie zarzucił powodce popełnienia przestępstwa ani też utraty uprawnień, dlatego też Sąd w pierwszej kolejności badała spełnienia przesłanek opisanych w punkcie 1 tj. dotyczących ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z literalnej wykładni przepisu art. 52 § 1 pkt 1 wynika, że naruszenie to winno być ciężkie i dotyczyć podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22.03.2016 r. w sprawie I PK 94/15: „W użytym w przepisie art. 52 § 1 pkt 1 KP 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. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie zatem stanowić uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 K.P.”.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje

także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody. Szkoda może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego. Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku (tak: wyrok SN z dnia 18.10.2016 r. w sprawie I PK 242/15, por. też: wyrok SN z dnia 25.05.2016 r. w sprawie II PK 126/15).

Podstawowe obowiązki pracownicze określone są natomiast w przepisie art. 100 k.p., zgodnie z którym 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:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;

- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Obowiązki pracownika wymienione w art. 100 § 1 i 2 nie są zamkniętym katalogiem, co czym świadczy użyte przez ustawodawcę sformułowanie „w szczególności”.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy w pierwszej kolejności wskazać należy, że nie wykazano, że powódka w dniu 29.11.2013 r. przyczyniła się do spożycia dużej ilości leków psychotropowych przez W. D. (1).

Powódka przyznała, że podawała takie leki D. D. (1) na polecenie T. D., jednak nie wykazano ani tego, że D. D. (1) w dniu 29.11.2013 r. zażył je „w nadmiarze”, ani też – że przyczyniła się do tego powódka. Strona pozwana nie zaoferowała na te okoliczności żadnych dowodów. Sam fakt przekazania D. D. (1) leków – na polecenie T. D. – nie oznacza przyczynienia się powódki do zażycia leków w nadmiarze przez D. D. (1). Zwróci uwagę należy, że powódka była zatrudniona jako osoba sprzątająca, z zawodu jest tkaczką, nie miała uprawnień pielęgniarki, a więc brak było podstaw do wymagania od powódki, aby kontrolowała ilość podawanych D. D. (1) leków, ilość leków przyjętych przez niego i ich dawkowanie. Sam fakt wykonywania przez powódkę tego polecenia T. D., wykraczającego poza zakres obowiązków pracowniczych powódki, wynikał zapewne z faktu długoletniego zatrudnienia u strony pozwanej i pewnego rodzaju zażyłości, a dodatkowo – z zależności powódki od T. i W. D. (1), będących przedstawicielami pracodawcy powódki.

Ponadto nie wykazano, że powódka doniosła dzielnicowemu, że w budynku szkoły znajduje się bomba, podczas gdy w rzeczywistości bomby takiej nie było. Sąd ustalił, że w dniu 29.11.2013 r. D. D. (1) zachowywał się agresywnie, deklarował posiadanie bomby oraz groził, że „wszystkich wysadzi”. Policję zawiadomiła o tym jego partnerka E. O., a powódka odpowiadała na pytania Policji i relacjonowała przebieg zdarzeń, nie dokonując przekłamań. Bez znaczenia jest przy tym fakt, że w budynku następnie nie znaleziono materiałów wybuchowych. D. D. (1) oświadczał, że je posiada i że wysadzi budynek. Biorąc pod uwagę jego wcześniejsze agresywne zachowania, które potwierdza założona Niebieska Karta, oraz przebieg zdarzenia z 29.11.2013 r., zachowanie powódki, która zdała relację policji, było nie tylko racjonalne, ale i zgodne z prawem i stanowiło zachowanie oczekiwane od każdego praworządnego obywatela.

Nie wykazano również, aby w okresie od 2010 r. do 2013 r. mąż powódki S. N. otrzymywał nieregularne wynagrodzenie od szkoły, mimo że nie był jej pracownikiem. Wykazano jedynie, że z konta szkoły dokonywane były przelewy na wspólne konto powódki i jej męża S. N.. Powódka wykazała, że posiadała wraz z mężem wspólne konto, na dowód czego przedłożyła zaświadczenie banku. Z historii rachunku przedłożonej przez stronę pozwaną także wynika, że powódka i jej mąż mieli jedno konto (tożsamy jest numer konta na przelewach na rzecz D. N. i na rzecz S. N.). Sąd ustalił nadto, że jedyną osobą mającą uprawnienia do dokonywania przelewów i dokonującą ich była T. D. – kanclerz szkoły. Okoliczność ta wynika z zeznań świadków – w tym z zeznań kwestora szkoły A. F., która zajmowała się sprawami finansowymi uczelni i miała wiedzę na ten temat. Strona pozwana nie zaoferowała żadnych dowodów na okoliczność przeciwną – w postaci np. upoważnienia dla powódki lub w postaci polecenia przelewu zleconego przez powódkę.

Po pierwsze więc – żadna z przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie okazała się rzeczywista. Po drugie – nawet gdyby przyjąć, że powódka dokonała czynności opisanych w rozwiązaniu umowy o

pracę, to żadna z nich nie mieści się w zakresie jej obowiązków pracowniczych, ani też nie stanowi przestępstwa, a tylko takie zachowania pracownika mogą stanowić uzasadnioną podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca, jak wyżej wskazano, nie wskazał prawidłowej podstawy prawnej rozwiązania umowy, tj. nie podał, że jest nią przepis art. 52 § 1 k.p. – ani też który jego punkt.

Badając przyczyny rozwiązania umowy w kontekście punktu 2 i 3 art. 52 § 1 k.p. Sąd uznał, że nie można takiego hipotetycznego zachowania zakwalifikować jako popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, ani tym bardziej jako zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Ponadto – również przy hipotetycznym przyjęciu, że powódka dokonała czynności opisanych w rozwiązaniu umowy o pracę, stwierdzić należy, że strona pozwana nie wykazała, kiedy dowiedziała się o powyższych rzekomych działaniach powódki. Przyjąć więc należało, że o podawaniu leków D. D. (1) i o zawiadomieniu o bombie strona pozwana dowiedziała się poprzez swoich przedstawicieli - T. i W. D. (1) w dniu 29.11.2013 r., a o przelewach na rzecz S. N. wiedziała w dniu ich dokonania, co sprawia, że strona pozwana nie zachowała miesięcznego terminu określonego w przepisie art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Wysokość odszkodowania obliczono na podstawie przepisu art. 58 k.p. Powódka była zatrudniona na czas nieokreślony od 1.01.2010 r., a więc przysługiwał jej trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W umowie o pracę jej wynagrodzenie określono na kwotę 1500 zł – stanowiącą w dacie zawarcia umowy minimalne wynagrodzenie krajowe. W 2014 r. wynagrodzenie minimalne wynosiło 1.680 zł, tak więc na rzecz powódki zasądzono tytułem odszkodowania kwotę 5.040 zł, stanowiącą trzykrotność jej wynagrodzenia.

Strona pozwana nie przedłożyła zaświadczenia o wynagrodzeniu powódki liczoną jak ekwiwalent za urlop, jednak powódka reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika nie wносиła o zlecenie biegłemu opinii na okoliczność wysokości miesięcznego wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop. Z tych względów dla obliczenia wysokości odszkodowania Sąd przyjął wartość wynagrodzenia wynikającą z umowy o pracę skorygowaną o fakt,

że było to najniższe wynagrodzenie krajowe i przyjął wynagrodzenie minimalne z roku, w którym rozwiązano stosunek pracy.

Z tych względów orzeczono jak w punkcie I sentencji.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie II wyroku znajduje oparcie w art. 102 k.p.c. w zw. z art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powódka była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości uwzględnieniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż strona pozwana jest stroną, która w rozumieniu art. 98 k.p.c. proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie jej kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej.

W związku jednak z toczącym się postępowaniem likwidacyjnym i zadłużeniem strony pozwanej Sąd odstąpił od obciążania jej kosztami sądowymi.

O kosztach zastępstwa procesowego poniesionych przez powódkę orzeczono w punkcie III wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. Obie strony postępowania były reprezentowane w niniejszym postępowaniu przez zawodowych pełnomocników. Zgodnie z przepisami art. 98 § 1 i 3 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony.

Biorąc pod uwagę przedmiot sporu koszty zastępstwa procesowego należało ustalić na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Z tych względów Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd w punkcie IV nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.680 zł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.