

Sygn. akt IV P 305/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2013 r.

Sad Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Ławnicy: U. O., W. Ż.

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu w dniu 22 stycznia 2013 r. we Wrocławiu,

na rozprawie

sprawy z powództwa **K. J.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. w W.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie za pracę lub ewentualnie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas gotowości do pracy

I. oddala żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy i zasądzenia wynagrodzenia za pracę,

II. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki K. J. kwotę 5474 zł brutto /pięć tysięcy czterysta siedemdziesiąt cztery złote/ z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty tytułem odszkodowania,

III. oddala żądanie przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy,

IV. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki K. J. kwotę 60 zł /sześćdziesiąt złotych/ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

V. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz Skarbu Państwa /kasa tut. Sądu/ kwotę 2737 zł /dwa tysiące siedemset trzydzieści siedem złotych/ tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona,

VI. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5474 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 27 października 2011 r. (data stempla pocztowego – k. 11), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w W., powódka K. J. domagała się uznania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 17 grudnia 2010 r. za nierozwiązaną, ewentualnie przywrócenia do pracy i odszkodowania.

W uzasadnieniu powódka podała, że od dnia 15 czerwca 2009 r. jest pracownikiem strony pozwanej na stanowisku przedstawiciela medycznego, a od dnia 17 grudnia 2010 r. zatrudniona jest u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Ponadto podała, że od dnia 29 września 2011 r. przebywa na zwolnieniu

lekarskim oraz, że w tym dniu przestał działać także jej telefon służbowy oraz nie ma dostępu do służbowej poczty elektronicznej. Podała także, że w dniu 21 października 2011 r. otrzymała wiadomość mailową od pracownika kadr – M. K. informującą ją o fakcie rozwiązania umowy o pracę z dniem 13 października 2011 r. bez podania żadnych przyczyn rozwiązania stosunku pracy oraz e-mail od J. K. z żądaniem rozliczenia się z mienia służbowego bez podania jakiegokolwiek przyczyny. Powódka ponadto podniosła, że poza mailem, w żaden inny sposób nie została poinformowana przez pozwanego pracodawcę o fakcie ani o przyczynie rzekomego rozwiązania umowy o pracę lub jej wypowiedzenia, nie otrzymała również świadectwa pracy. Powódka wskazała także, że terminowo poinformowała pozwanego pracodawcę o swojej chorobie i zwolnieniu lekarskim.

Pismem z dnia 15 listopada 2011 r. (k. 14) powódka zwróciła się do Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w W. Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych o przeniesienie niniejszej sprawy do rozpoznania tut. Sądowi.

Pismem z dnia 2 grudnia 2011 r. (k. 17) powódka zwróciła się do Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w W. Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych o zwolnienie jej od kosztów sądowych.

Postanowieniem z dnia 21 grudnia 2011 r. (k. 26) Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w W. Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zwolnił powódkę od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu.

Postanowieniem z dnia 12 stycznia 2012 r. (k. 35) Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w W. Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał się niewłaściwym i przekazał niniejszą sprawę do rozpoznania tut. Sądowi Rejonowemu.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. w W. w odpowiedzi na pozew (k. 58-62) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana przyznała, że powódka była u niej zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 17 grudnia 2010 r. na stanowisku przedstawiciela medycznego. Wskazała jednak, że powyższa umowa została rozwiązana w dniu 13 października 2011 r. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na nieusprawiedliwionym opuszczeniu przez powódkę stanowiska pracy w dniu 29 września 2011 r. Ponadto strona pozwana wyjaśniła, iż jej pierwotnym zamiarem było rozwiązanie z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem w dniu 29 września 2011 r. W tym celu zostało sporządzone oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, które miało zostać wręczone powódce przez jej bezpośrednią przełożoną – A. K. w obecności kierownika regionalnego – R. K. w dniu 29 września 2011 r. Strona pozwana wskazała, że w dniu 29 września 2011 r. począwszy od godzin porannych przełożona powódki A. K. towarzyszyła powódce przy wykonywaniu przez nią obowiązków pracowniczych, między innymi odbywając wizyty promocyjne u lekarza oraz weryfikując pracę powódki poprzedzającą tą wizytę. Następnie w godzinach przedpołudniowych powódka wraz z A. K. udały się do restauracji, w której oczekiwał na nie R. K.. Strona pozwana podała, że powódka w momencie gdy spostrzegła obecność w restauracji (...) (o obecności którego wcześniej nie była informowana), domyślając się celu obecności kierownika regionalnego, bez pożegnania lub wyjaśnienia uciekła z restauracji, wsiadła do służbowego samochodu i odjechała, nie odbierając później służbowego telefonu. Strona pozwana wskazała, iż powódka tego dnia nie podjęła już pracy. Ponadto podała, że w dniu 29 września 2011 r. przed „ucieczką z pracy” powódka normalnie wykonywała swoje obowiązki pracownicze, kontaktując się telefonicznie ze swoją przełożoną, odbywając samodzielną wizytę w aptece w J., a następnie wspólnie ze swoją przełożoną odbyła wizytę w Poradni Neurologicznej w Ś.. Strona pozwana podniosła, że powódka tego dnia ani razu nie zgłaszała przełożonej faktu korzystania w tym dniu ze zwolnienia lekarskiego, złego samopoczucia czy nagłego zachorowania. Podała nadto, że po tym jak zorientowała się, że powódka nie zamierza powrócić do pracy (przed upływem 30-dniowego terminu przewidzianego art. 52 § 2 k.p.) i udaje, że nic się nie stało, podjęła decyzję o dyscyplinarnym zwolnieniu powódki z pracy, wysyłając w dniu 11 października 2011 r. na wskazany w aktach osobowych adres zamieszkania powódki, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, które doręczone zostało na

wskazany adres w dniu 13 października 2011 r. Strona pozwana podała również, że w dniu 20 października 2011 r. zostało za pośrednictwem poczty polskiej doręczone powódce również świadectwo pracy.

W piśmie procesowym z dnia 12 kwietnia 2012 r. (k. 87-90) powódka, precyzując żądanie pozwu, wskazała, że w niniejszej sprawie dochodzi ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami, którego warunki pracy i płacy określa umowa o pracę z dnia 17 grudnia 2010 r. wraz z aneksem z dnia 1 kwietnia 2011 r. oraz zasądzenia od pozwanego pracodawcy na jej rzecz zaległego wynagrodzenia od dnia 14 października 2011 r. do dnia zapłaty wraz z ustawowymi odsetkami.

Pismem procesowym z dnia 19 listopada 2012 r. (k. 172-174) pełnomocnik powódki wniósł o przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie od pozwanego pracodawcy na rzecz powódki zaległego wynagrodzenia w wysokości 5.474 złotych miesięcznie począwszy od dnia 1 kwietnia 2012 r. do dnia przywrócenia jej do pracy wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty 5.474 złotych od 27 dnia każdego miesiąca, począwszy od miesiąca kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty, a także kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 22 stycznia 2013 r. po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu, pełnomocnik powódki oświadczył, iż powódka w niniejszej sprawie domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy od dnia 13 października 2011 r. i wypłatę zaległego wynagrodzenia od dnia 1 kwietnia 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami ewentualnie o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za gotowość do pracy za okres od dnia 1 kwietnia 2012 r. do dnia wydania wyroku w wysokości 54.740 złotych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. J. była zatrudniona u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. w pełnym wymiarze czasu pracy, w systemie zadaniowego czasu pracy, na stanowisku przedstawiciela medycznego na podstawie umowy o pracę początkowo na czas zastępstwa w okresie od dnia 15 czerwca 2009 r. do dnia 31 grudnia 2009 r., następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2010 r. do dnia 31 grudnia 2010 r., a ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia 20 października 2011 r.

Ostatnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak podstawa do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.474 złotych brutto.

(dowód: akta osobowe powódki – umowa o pracę na czas zastępstwa z dnia 15 czerwca 2009 r.; akta osobowe powódki – umowa o pracę na czas określony z dnia 31 grudnia 2009 r.; akta osobowe powódki – umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 17 grudnia 2010 r.; akta osobowe powódki – kopia świadectwa pracy; zaświadczenie o zarobkach powódki – k. 40)

Bezpośrednią przełożoną powódki była A. K..

Do obowiązków powódki należało m.in. utrzymywanie promocji leków, podtrzymywanie relacji z klientami, organizacja spotkań edukacyjnych dla lekarzy.

(dowód: przesłuchanie powódki – k. 132v-133v)

We wrześniu 2011 r. pozwany pracodawca, będąc nieusatisfakcjonowany dotychczasowymi osiągnięciami powódki w pracy oraz brakiem realizacji przez powódkę założonych celów, o czym powódka była informowana przez swoją przełożoną, podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z dnia 17 grudnia 2010 r. za 1-miesięcznym okresem wypowiedzenia. Termin wręczenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę ustalono na dzień 29 września 2011 r. W tym też celu została przygotowana treść stosownego dokumentu – oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym jako przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazano: niesatisfakcjonujące wyniki skutkujące niską pozycją w rankingu pracowników w latach 2010 i 2011; brak realizacji celów sprzedażowych za 2011 r.; brak należytej komunikacji i współpracy z lekarzami z terenu działania

powódki, skutkujący m.in. brakiem uczestnictwa poszczególnych lekarzy w konferencjach naukowych i kursach organizowanych przez pozwaną spółkę; brak należytego zaangażowania się i monitorowania projektów badawczych; brak należytych relacji z lekarzami czy nawet nieznanostwo poszczególnych lekarzy pracujących na oddziałach z terenu działania powódki; brak należytej współpracy i komunikacji w relacji pracownik – przełożony; brak należytej wiedzy merytorycznej (udzielanie błędnych informacji w zakresie cen leków hurtowych netto i brutto w aptekach) mający wpływ na brak realizacji podstawowych zadań operacyjnych; brak umiejętności odpowiedzialnego i efektywnego zarządzania oraz koordynowania powierzonymi obowiązkami, a także brak umiejętności organizacyjnych oraz znaczące opóźnienia w realizacji powierzonych zadań, za których przygotowanie odpowiedzialna była powódka, skutkujące brakiem składania wymaganych przez pracodawcę raportów oraz brakiem udzielenia istotnych informacji odnośnie zleconych do wykonania zadań w trakcie ich realizacji. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę miało zostać wręczone powódce przez jej bezpośrednią przełożoną – A. K. w obecności kierownika regionalnego – R. K..

(dowód: akta osobowe powódki – oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 29 września 2011 r.; zeznania świadka A. K. – k. 114-115 i 115-116)

W dniu 29 września 2011 r. w godzinach porannych powódka wykonywała swoje obowiązki pracownicze, odbywając samodzielną wizytę w aptece w J., a następnie wspólnie ze swoją przełożoną A. K. odbyła wizytę w Poradni Neurologicznej przy ul. (...) w Ś.. W godzinach przedpołudniowych powódka wraz z A. K. udały się do restauracji (...)’s, w której oczekiwał na nie R. K., celem wręczenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. O obecności kierownika regionalnego powódka nie została wcześniej poinformowana. K. J. w momencie gdy spostrzegła obecność R. K., domyśliwszy się o zamiarze wręczenia jej oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, chcąc uniknąć powyższego, opuściła stanowisko pracy i zaniechała wykonywania czynności służbowych, udaremniając w ten sposób możliwość wręczenia jej wypowiedzenia. Powódka, bowiem bez pożegnania lub wyjaśnienia wybiegła z restauracji, wsiadła do służbowego samochodu i odjechała, nie odbierając później służbowego telefonu. Po około 15 minutach powódka wysłała do swojej przełożonej sms-a z informacją, że źle się poczuła i że nie mogła jej o tym poinformować, bowiem nie mogła jej nigdzie znaleźć. Wcześniej powódka nie zgłaszała przełożonej problemów ze zdrowiem, złego samopoczucia czy nagłego zachorowania.

Powódka tego dnia nie podjęła już pracy, pomimo zaplanowanej wizyty w W., wróciła bowiem do W. i udała się do lekarza, który wystawił jej zwolnienie lekarskie na okres od dnia 29 września 2011 r. do dnia 14 października 2011 r.

(dowód: zeznania świadka A. K. – k. 114-115 i 115-116; zeznania świadka R. K. – k. 115; częściowo przesłuchanie powódki – k. 132v-133v)

W okresie od dnia 2 października 2011 r. do dnia 6 października 2011 r. powódka kilkakrotnie zgłaszała pracownikowi strony pozwanej – J. K. problemy z kartą SIM służbowego telefonu komórkowego.

(dowód: e-maile z dnia 2, 5 i 6 października 2011 r. – k. 6-9)

Gdy strona pozwana zorientowała się, że powódka nie zamierza powrócić do pracy w najbliższym czasie i udaje, że nic się nie stało w dniu 29 września 2011 r., podjęła decyzję o dyscyplinarnym zwolnieniu powódki z pracy, wysyłając w dniu 11 października 2011 r. za pośrednictwem kuriera (...) (nr monitorowania (...)), na wskazany w aktach osobowych adres zamieszkania powódki, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 11 października 2011 r. jako przyczynę rozwiązania z powódką stosunku pracy wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na nieusprawiedliwionym opuszczeniu przez powódkę stanowiska pracy w dniu 29 września 2011 r.

W dniu 13 października 2011 r. kurier P. F. udał się do powódki z przesyłką zawierającą oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z uwagi na to, że nikogo nie zastał w miejscu zamieszkania powódki przesyłkę zostawił w skrzynce znajdującej się na ścianie przy drzwiach wejściowych do mieszkania, podpisując jednocześnie odbiór przesyłki za powódkę.

Powódka nie znalazła pozostawionej dla niej w skrzynce przesyłki zawierającej oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia.

(dowód: zeznania świadka P. F. – k. 199; uzupełniające przesłuchanie powódki – k. 200-201)

W dniu 18 października 2011 r. powódka drogą elektroniczną poinformowała swoją bezpośrednią przełożoną A. K. o dalszym przebywaniu na zwolnieniu lekarskim.

(dowód: e-mail z dnia 18 października 2011 r. – k. 10)

W dniu 20 października 2011 r. pracownik strony pozwanej – M. K. poinformowała powódkę drogą elektroniczną o konieczności kontaktu z pozwanym pracodawcą, celem rozliczenia się z powierzonych jej mienia służbowego w dniu 24 października 2011 r., w związku z rozwiązaniem z nią stosunku pracy z dniem 13 października 2011 r. Jednocześnie powódka została poinformowana, że jej zwolnienie lekarskie z uwagi, iż dotyczy okresu po ustaniu stosunku pracy zostanie przesłane do właściwej jednostki ZUS.

(dowód: e-mail z dnia 20 października 2011 r. – k. 10)

W dniu 20 października 2011 r. pozwany pracodawca wystawił powódce świadectwo pracy, które wysłane zostało za pośrednictwem poczty. Odbiór świadectwa pracy został potwierdzony przez powódkę na zwrotnym potwierdzeniu odbioru w dniu 7 listopada 2011 r.

(dowód: akta osobowe powódki – kopia świadectwa pracy wraz ze zwrotnym potwierdzeniem odbioru; uzupełniające przesłuchanie powódki – k. 200-201)

Pismem z dnia 25 października 2011 r. strona pozwana wezwała powódkę do niezwłocznego wydania majątku ruchomego spółki w postaci: samochodu osobowego marki O. (...) nr rej. (...), komputera przenośnego Laptop L. (...), drukarki H. (...) oraz telefonu komórkowego marki N. (...) wraz z kartą SIM.

W dniu 28 października 2011 r. mąż powódki odmówił wydania stronie pozwanej telefonu komórkowego marki N. (...) wraz z kartą SIM.

(dowód: akta osobowe powódki – pismo z dnia 25 października 2011 r.)

W dniu 2 listopada 2011 r. powódka została poinformowana drogą mailową przez pozwanego pracodawcę, że w dniu 13 października 2011 r. zostało jej doręczone za pośrednictwem kuriera oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.

W odpowiedzi powódka, mailem z dnia 4 listopada 2011 r. poinformowała pozwanego pracodawcę, że powyższa przesyłka nie została jej doręczona, a skan podpisu nie należy do niej ani do nikogo innego z dorosłych domowników.

(dowód: korespondencja mailowa – k. 91-92)

W dniu 3 listopada 2011 r. powódka złożyła reklamację dotyczącą przesyłki (...) w siedzibie oddziału (...) w D..

W dniu 4 listopada 2011 r. powódka została poinformowana, że postępowanie reklamacyjne zostało zakończone, bowiem (...) może podejmować działania jedynie na wniosek nadawcy.

O powyższym powódka pismem z dnia 7 grudnia 2011 r. poinformowała (...) Sp. z o.o. w W..

Pismem z dnia 16 grudnia 2011 r. powódka została poinformowana, że postępowanie reklamacyjne odnośnie przesyłki o numerze listu przewozowego (...) zostało zamknięte.

(dowód: pismo powódki do (...) Sp. z o.o. w W. z dnia 7 grudnia 2011 r. wraz z potwierdzeniem nadania – k. 94-96; pismo (...) Sp. z o.o. w W. do powódki z dnia 16 grudnia 2011 r. – k. 98)

Pismem z dnia 17 listopada 2011 r. strona pozwana zwróciła się do powódki o nieprzesyłanie zwolnień lekarskich do siedziby pozwanego pracodawcy lecz bezpośrednio do ZUS, w związku z zakończeniem w dniu 14 października 2011 r. stosunku pracy.

(dowód: akta osobowe powódki – pismo z dnia 17 listopada 2011 r.)

Kurier P. F. został oskarżony o to, że w dniu 13 października 2011 r., w celu użycia za autentyczny podrobił podpis powódki w dokumencie elektronicznym, potwierdzającym przyjęcie przez powódkę przesyłki kurierskiej o nr (...), którego zapis jako autentyczny użył w firmie kurierskiej (...) Sp. z o.o.

Wyrokiem z dnia 10 sierpnia 2012 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia II Wydział Karny postępowanie karne wobec P. F. warunkowo umorzył na okres próby dwóch lat oraz orzekł od P. F. świadczenie pieniężne w kwocie 500 złotych na rzecz Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej.

(dowód: wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia II Wydział karny z dnia 10 sierpnia 2012 r. sygn. II K 755/12 – k. 147)

Pismem z dnia 14 września 2012 r. powódka, w związku z wyrokiem Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia II Wydział karny z dnia 10 sierpnia 2012 r. sygn. II K 755/12, zgłosiła swoją gotowość do podjęcia czynności służbowych.

(dowód: pismo powódki z dnia 14 września 2012 r. wraz z dowodem nadania i zwrotnym potwierdzeniem odbioru – k. 175-176)

W okresie od dnia 29 września 2011 r. do dnia 28 marca 2012 r. powódka nieprzerwanie przebywała na zwolnieniu lekarskim, pobierając z tego tytułu zasiłek chorobowy.

(dowód: zaświadczenie o wypłacanych zasiłkach chorobowych – k. 177)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie jedynie w części.

Powódka po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu w niniejszej sprawie domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy od dnia 13 października 2011 r. i wypłatę zaległego wynagrodzenia od dnia 1 kwietnia 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami ewentualnie o przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za gotowość do pracy za okres od dnia 1 kwietnia 2012 r. do dnia wydania wyroku w wysokości 54.740 złotych.

W rozpoznawanej sprawie bezspornym było, że od dnia 1 stycznia 2011 r. powódka K. J. była zatrudniona u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku przedstawiciela medycznego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 17 grudnia 2010 r. Spór między stronami dotyczył natomiast tego, czy powyższa umowa została rozwiązana przez stronę pozwaną, a jeżeli tak, to w jakim terminie.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, a w szczególności zeznania świadków A. K. oraz R. K., bezspornie wykazało, że we wrześniu 2011 r. pozwany pracodawca, będąc nieusatysfakcjonowany dotychczasowymi osiągnięciami powódki w pracy oraz brakiem realizacji przez powódkę założonych celów, o czym powódka była informowana przez swoją przełożoną, podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z dnia 17 grudnia 2010 r. za 1-miesięcznym okresem wypowiedzenia. W tym celu zostało sporządzone oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, które miało zostać wręczone powódce przez jej bezpośrednią przełożoną – A. K. w obecności kierownika regionalnego – R. K. w dniu 29 września 2011 r. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy bezspornie również wykazał, że w dniu 29 września 2011 r. w godzinach porannych powódka wykonywała swoje obowiązki pracownicze, odbywając samodzielną wizytę w aptece w J., a następnie wspólnie ze swoją przełożoną A. K. odbyła wizytę w Poradni Neurologicznej przy ul. (...) w Ś.. Bezspornym było również to, że w godzinach przedpołudniowych powódka wraz z A. K. udały się do restauracji (...)’s, w której oczekiwał na nie R. K., celem

wręczenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz to, że powódka w momencie gdy spostrzegła obecność R. K., domyśliwszy zamiaru wręczenia jej oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, chcąc uniknąć powyższego, opuściła stanowisko pracy i zaniechała wykonywania czynności służbowych, udaremniając w ten sposób możliwość wręczenia jej wypowiedzenia. Powódka bowiem bez pożegnania lub wyjaśnienia wybiegła z restauracji, wsiadła do służbowego samochodu i odjechała, nie odbierając później służbowego telefonu. Bezspornym było również, że wcześniej powódka nie zgłaszała przełożonej problemów ze zdrowiem, złego samopoczucia czy nagłego zachorowania. Bezspornym było także, że powódka tego dnia nie podjęła już pracy, wróciła bowiem do W. i udała się do lekarza, który wystawił jej zwolnienie lekarskie na okres od dnia 29 września 2011 r. do dnia 14 października 2011 r.

W ocenie Sądu, powyższe zachowanie powódki uzasadniało podjęcie decyzji o dyscyplinarnym zwolnieniu powódki z pracy.

Podstawą do rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie był zatem 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. Strona pozwana w wystawionym powódce świadectwie pracy jako podstawę prawną rozwiązania z powódką stosunku pracy wskazała art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie się pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia powoduje zatem konieczność ustalenia, czy pracownik dopuścił się w rzeczywistości zawinionego, ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zakwalifikowanie zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, każdorazowo zależy od powierzonych mu przez pracodawcę obowiązków, charakteru wykonywanej pracy oraz rodzaju i okoliczności naruszenia tych obowiązków. Ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyrok SN z dnia 28 października 1998 r., I PKN OSNP). Typowymi przyczynami z art. 52 § 1 pkt 1 są: nietrzeźwość pracownika, niewykonanie polecenia, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia oraz zakłócenie porządku w miejscu pracy. Samowolne opuszczenie miejsca pracy połączone z innym nagannym zachowaniem się pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje samowolne opuszczenie pracy jako uchybienie uzasadniające zastosowanie kary porządkowej (por. wyrok SN z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 507/98).

Samowolne opuszczenie przez pracownika miejsca pracy przed zakończeniem godzin pracy może być potraktowane, w konkretnych okolicznościach faktycznych danej sprawy, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, należy zatem wziąć pod rozwagę wszystkie towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97).

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością), czyli wina.

Podstawowe obowiązki pracownicze o charakterze powszechnym (występujące w każdym stosunku pracy) wymienione zostały w art. 100 k.p. Został do nich normatywnie zakwalifikowany obowiązek przestrzegania czasu

pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.). Nie budzi zatem wątpliwości, że obowiązek ten narusza pracownik, który opuszcza miejsce pracy przed zakończeniem swojej dniówki roboczej, jeśli takie zachowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach je usprawiedliwiających. Bezsporne w rozpoznawanej sprawie było, że powódka w dniu 29 września 2011 r. opuściła bez zgody pozwanego pracodawcy i bez żadnego usprawiedliwienia miejsce świadczenia pracy i zaprzestała świadczenia pracy pomimo, iż tego dnia miała udać się jeszcze ze swoją przełożoną do W..

Niewątpliwie zachowanie powódki, polegające na opuszczeniu pracy bez uzyskania na to zgody pracodawcy (przełożonego), a nawet bez podjęcia próby uzyskania takiej zgody, należy, w ocenie Sądu, traktować jako bezprawne, tj. naruszające podstawowy obowiązek pracowniczy w postaci konieczności przestrzegania ustalonego u pracodawcy czasu pracy. W rozpatrywanej sprawie spełniony został zatem jeden z warunków umożliwiających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Jednak sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika – wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. wyroki SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99 oraz z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04). 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, jeżeli nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać najwyżej winę nieumyślną w postaci lekkomyślności w pierwszej sytuacji lub 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 minimalnej staranności.

W ocenie Sądu Rejonowego, w rozpoznawanej sprawie zostało udowodnione (bezsporne) nie tylko samowolne opuszczenie przez powódkę pracy przed zakończeniem wykonywania powierzonych jej na ten dzień obowiązków pracowniczych, jak również zaszły podstawy do przypisania zachowaniu powódki winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w związku z samowolnym opuszczeniem miejsca pracy na długo przed wykonaniem wszystkich podstawowych obowiązków pracowniczych przypisanych do jej stanowiska na ten dzień. Powódka nie miała podstaw przypuszczać, że opuszczając miejsce pracy bez zgody przełożonego, a nawet bez podjęcia próby uzyskania takiej zgody, nie narusza istotnych interesów pracodawcy.

Zdaniem Sądu, strona pozwana trafnie wskazała, że nieusprawiedliwione opuszczenie przez powódkę stanowiska pracy w dniu 29 września 2011 r. przed zakończeniem wykonywania powierzonych jej na ten dzień obowiązków pracowniczych stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd uznał, iż powyższe zachowanie powódki wyczerpywało znamiona przynajmniej rażącego niedbalstwa.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd w niniejszej sprawie, wbrew twierdzeniom powódki, wynikało bezspornie, że powódka domyśliwszy się o zamiarze wręczenia jej oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę, chcąc uniknąć powyższego opuściła stanowisko pracy i zaniechała wykonywania czynności służbowych, udaremniając tym samym możliwość wręczenia jej wypowiedzenia. Powódka, bowiem bez pożegnania lub wyjaśnienia wybiegła z restauracji, wsiadła do służbowego samochodu i odjechała, nie odbierając później służbowego telefonu. Powyższe ustalono w szczególności w oparciu o zeznania świadków A. K. oraz R. K., które w

ocenie Sądu zasługiwały na wiarygodność, gdyż były konsekwentne, zgodne, wzajemnie się uzupełniały i tworzyły logiczną, spójną oraz przekonywującą całość.

W ocenie Sądu powyższe zachowanie powódki było wysoce naganne a nadto nieusprawiedliwione żadnymi szczególnymi okolicznościami.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom powódki jakoby przyczyną opuszczenia przez powódkę w dniu 29 września 2011 r. restauracji (...)’s, przed zakończeniem wykonywania powierzonych jej na ten dzień obowiązków pracowniczych, było nagle złe poczucie się powódki, a nie uniknięcie wręczenia jej wypowiedzenia. Tłumaczenie się powódki, iż opuściła restaurację gdyż po wejściu do niej nagle źle się poczuła jest, w ocenie Sądu, co najmniej nielogiczne, biorąc pod uwagę fakt, że powódka po tym jak wybiegła z restauracji, wsiadła do służbowego samochodu i odjechała w kierunku W.. Logicznym jest, że jeżeli ktoś źle się poczuje w stopniu uniemożliwiającym mu poinformowanie o tym fakcie swojego przełożonego, to tym bardziej nie podejmuje decyzji o prowadzeniu w takim stanie pojazdu, stanowiąc tym samym zagrożenie nie tylko dla siebie, ale również dla innych uczestników ruchu drogowego.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, a w szczególności zeznania świadków A. K. oraz R. K., potwierdziło że w dniu 29 września 2011 r. powódka przed zakończeniem wykonywania powierzonych jej na ten dzień obowiązków pracowniczych samowolnie opuściła stanowiska pracy, co nie było usprawiedliwione żadnymi szczególnymi okolicznościami. Niewątpliwie takie zachowanie powódki stwarzało również zagrożenie dla interesów pracodawcy, bowiem powódka zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku przedstawiciela medycznego miała na ten dzień zaplanowane jeszcze wizyty u kontrahentów w W..

Reasumując, w ocenie Sądu, ww. zachowanie powódki było wysoce naganne i skutkowało również wymierną szkodą finansową w pozwanej spółce. Działanie powódki, polegające na nieusprawiedliwionym opuszczeniu stanowiska pracy w dniu 29 września 2011 r. przed zakończeniem wykonywania powierzonych jej na ten dzień obowiązków pracowniczych stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zachowania te należało niewątpliwie zakwalifikować jako bezprawne i świadome oraz zagrażające istotnym interesom pracodawcy, co uzasadniało natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika (por. wyrok SN z dnia 13 czerwca 1973 r., I PR 160/73).

Wina powódki była przy tym, zdaniem Sądu, winą umyślną w stopniu ewentualnym (dolus eventualis), a przynajmniej w stopniu nieumyślnym w postaci rażącego niedbalstwa. Powódka niewątpliwie miała świadomość bezprawności swojego działania oraz jego skutków i godziła się na nie, a przynajmniej bezpodstawnie przypuszczała, że ich uniknie.

Strona pozwana w sposób niebudzący wątpliwości wykazała zatem w procesie, że miała słuszny interes rozwiązując z powódką umowę o pracę z powodu powyższego zachowania i to właśnie w takim trybie jak to uczyniła.

Rozwiązanie bez wypowiedzenia, zwane inaczej rozwiązaniem niezwłocznym lub dyscyplinarnym, powoduje rozwiązanie stosunku pracy z chwilą dojścia do wiadomości pracownika w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią, chyba że pracodawca wskazał datę późniejszą.

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że pisemne oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 11 października 2011 r., w którym jako przyczynę rozwiązania z powódką stosunku pracy wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na nieusprawiedliwionym opuszczeniu przez powódkę stanowiska pracy w dniu 29 września 2011 r., zostało wysłane do powódki w dniu 11 października 2011 r. za pośrednictwem kuriera (...) P. F. na wskazany w aktach osobowych adres zamieszkania powódki, który w dniu 13 października 2011 r., z uwagi na to, że nikogo nie zastał w miejscu zamieszkania powódki, przesyłkę zostawił w skrzynce znajdującej się na ścianie przy drzwiach wejściowych do mieszkania, podpisując jednocześnie odbiór przesyłki za powódkę.

W ocenie Sądu, wbrew stanowisku strony pozwanej, w dniu 13 października 2011 r. nie doszło do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, bowiem strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, by w

tym dniu skutecznie wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią stosunku pracy. Jak już wyżej wspomniano rozwiązanie bez wypowiedzenia, powoduje rozwiązanie stosunku pracy z chwilą dojścia do wiadomości pracownika w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią. Sąd w tej części w całości dał wiarę powódce, która konsekwentnie, w toku całego postępowania, utrzymywała, że w dniu 13 października 2011 r. ani później nie znalazła pozostawionej dla niej w skrzynce przesyłki zawierającej oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, a o rozwiązaniu z nią stosunku pracy dowiedziała się drogą elektroniczną w 20 października 2011 r., kiedy to pracownik strony pozwanej – M. K. poinformowała ją o konieczności kontaktu z pozwanym pracodawcą, celem rozliczenia się z powierzonego jej mienia służbowego w dniu 24 października 2011 r., w związku z rozwiązaniem z nią stosunku pracy z dniem 13 października 2011 r., bez podania przyczyny rozwiązania z nią stosunku pracy.

Zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

Do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli lub wymiana dokumentów obejmujących treść oświadczeń woli, z których każdy jest podpisany przez jedną ze stron, lub dokumentów, z których każdy obejmuje treść oświadczenia woli jednej ze stron i jest przez nią podpisany. Ponadto równoważne formie pisemnej jest oświadczenie woli złożone w postaci elektronicznej, opatrzone bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu (art. 78 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W tych wypadkach stosuje się przepisy kodeksu cywilnego, gdyż kodeks pracy nie określa pojęcia pisemnej formy czynności prawnej. Wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę ustnie jest skuteczne, lecz powoduje nabycie przez pracownika roszczeń określonych w art. 45 i n. lub 56 i n. k.p. Według Sądu Najwyższego, doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p., ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 k.p. (por. uchwała SN z dnia 2 października 2002 r., III PZP 17/02).

Dodatkowo kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. 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. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 lub art. 56 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Reasumując, w rozpoznawanej sprawie, powódka o rozwiązaniu z nią stosunku pracy dowiedziała się w 20 października 2011 r., kiedy to pracownik strony pozwanej – M. K. poinformowała ją drogą elektroniczną o konieczności kontaktu z pozwanym pracodawcą, celem rozliczenia się z powierzonego jej mienia służbowego w dniu 24 października 2011 r., w związku z rozwiązaniem z nią stosunku pracy z dniem 13 października 2011 r., bez podania przyczyny rozwiązania z nią stosunku pracy.

Rozwiązanie z powódką umowy o pracę w sposób wyżej wymieniony było zatem skuteczne, tj. doprowadziło do ustania łączącego strony stosunku pracy z dniem 20 października 2011 r., jednakże z uwagi na to, że nastąpiło z naruszeniem przepisów art. 30 § 3 i 4 k.p., spowodowało nabycie przez powódkę roszczeń określonych w art. 56 i n. k.p.

W związku z powyższym Sąd w pierwszej kolejności oddalił żądanie powódki ustalenia istnienia stosunku pracy i zasądzenia na jej rzecz zaległego wynagrodzenia za pracę od dnia 1 kwietnia 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami.

Zgodnie z treścią przepisu 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. W myśl natomiast przepisu art. 45 § 2 k.p., który na mocy art. 56 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio, sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy,

jeżeli ustalili, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Sąd nie uwzględnił żądania powódki przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach, uznając że byłoby to niecelowe z uwagi na naganną postawę powódki wobec pozwanego pracodawcy, która w żaden sposób nie starała się wytłumaczyć ze swojego nagannego zachowania w dniu 29 września 2011 r. przebywając w okresie od dnia 29 września 2011 r. do dnia 28 marca 2012 r. na zwolnieniu lekarskim.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, a w szczególności zeznania przełożonej powódki A. K. wykazały, że powódka, udając, że w dniu 29 września 2011 r. nic się nie stało, nawet w najmniejszym stopniu nie starała się wytłumaczyć ze swojego niestosownego zachowania. Powódka jedynie po 15 minutach po tym jak w dniu 29 września 2011 r. wybiegła z restauracji (...) wysłała do swojej przełożonej sms-a z informacją, że źle się poczuła. Później powódka nie kontaktowała się już w tej sprawie z przełożoną, tłumacząc, że od dnia 29 września 2011 r. przestał działać jej telefon służbowy oraz został zablokowany dostęp do jej służbowej poczty elektronicznej. Takie tłumaczenie się powódki, Sąd uznał za nielogiczne, uznając, że do kontaktu z pozwanym pracodawcą niezbędny nie jest telefon służbowy czy dostęp do służbowej poczty elektronicznej.

Sąd biorąc powyższe pod uwagę nie uwzględnił żądania powódki przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia wynagrodzenia za gotowość do pracy za okres od dnia 1 kwietnia 2012 r. do dnia wydania wyroku w wysokości 54.740 złotych.

W rozpatrywanej sprawie powódka nie miała podstaw do żądania zapłaty na jej rzecz przez pozwanego pracodawcę wynagrodzenia z art. 81 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. Co prawda przepis art. 81 § 1 k.p. stanowi ogólną podstawę prawa pracownika do wynagrodzenia w sytuacji, gdy wykonał on swe zobowiązanie i świadczył gotowość do wykonywania pracy, ale doznał przeszkód ze strony pracodawcy. Jednakże przepis ten nie znajduje zastosowania, jeśli dany przypadek nieświadczenia pracy spowodowany przez pracodawcę został osobno uregulowany normą o węższym zakresie zastosowania, na zasadzie *lex specialis derogat legi generali*. Przykładem jest właśnie art. 57 § 1 k.p., zgodnie z którym 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. A zatem ewentualnym wynagrodzeniem przysługującym powódce byłoby wynagrodzenie uregulowane w art. 57 k.p., przysługujące w sytuacji przywrócenia do pracy.

Wobec powyższego, uznając że rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie w rozumieniu art. 56 § 1 k.p., na podstawie art. 56 k.p. w zw. z art. 58 k.p. tytułem odszkodowania zasądził od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki K. J. kwotę 5.474 złotych brutto z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Orzeczenie o kosztach znalazło swój wyraz w treści art. 98 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę jest obowiązana zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Według zaś § 3 tegoż artykułu do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach.

Przepisy te stanowi rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.). Na koszty poniesione przez powódkę złożyły się koszty zastępstwa procesowego, które wyniosły, zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia, 60 złotych, którymi Sąd w całości obciążył stronę pozwaną.

Mając na uwadze, że powódka postanowieniem Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w W. Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 grudnia 2011 r. (k. 26) została zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej

od pozwu, Sąd działając na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594), kosztami sądowymi obciążył stronę pozwaną. Mając na względzie art. 13 tej ustawy z Sąd ustalił wysokość opłaty na 2.737 złotych (5% z 5.474 zł). W związku z powyższym na stronie pozwanej, jako przegrywającym, spoczywa obowiązek uiszczenia opłaty od pozwu w wysokości 2.737 złotych, o czym orzeczono jak w pkt V wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., uwzględniając wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki w kwocie 5.474 złotych.

Uwzględniając powyższe, w oparciu o powołane i cytowane w uzasadnieniu przepisy Sąd orzekł, jak w sentencji.

Zarządzenie:

1. odnotować w rep.,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikom stron,
3. kal. 14 dni.