

Sygn. akt

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia

w następującym składzie:

Przewodniczący:

Ławnicy: K. K. (1), B. D.

Protokolant:

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu

sprawy

o odszkodowanie

I zasądza od strony pozwanej M.W. (...) S.A.(...) W.na rzecz powódki D. B.kwotę 26 300,55 zł (dwadzieścia sześć tysięcy trzysta złotych pięćdziesiąt pięć groszy) tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 21 stycznia 2013r.;

II zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 5 749,72 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego (...) kwotę 138 zł tytułem zwrotu kosztów stawienia świadka;

IV wyrokowi w pkt. I do kwoty 8 766, 85 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

Powódka D. B. pozwem z dnia 31 grudnia 2012 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko stronie pozwanej M.W. (...) S.A.(...) W.wniosła o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka podniosła, iż u strony pozwanej zatrudniona była od dnia 01 sierpnia 2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Dyrektora Regionalnego. Od dnia 11 maja 2009 r. miejscem pracy powódki była siedziba pracodawcy oraz obszar województw: (...), (...), (...) oraz (...). Od dnia 03 stycznia 2011 r. zasadnicze wynagrodzenie powódki wynosiło 6 200,00 zł brutto miesięcznie.

W dniu 18 grudnia 2012 r. powódka, jak podała, otrzymała oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z nią stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W oświadczeniu tym strona pozwana, jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazała:

1 korzystanie ze zwolnienia lekarskiego w sposób spreczny z jego celem i kierowanie pojazdów mechanicznych podczas zwolnienia,

2 utrata zaufania w stosunku do powódki, jako osoby zatrudnionej na stanowisku Dyrektora Regionalnego, przejawiająca się w uzasadnionych wątpliwościach co do rzeczywistych podstaw nieobecności powódki w pracy,

3 korzystanie w okresie zwolnień lekarskich spowodowanych chorobą z samochodu służbowego dla potrzeb niezwiązanych ze świadczeniem pracy na rzecz pracodawcy,

4 wykorzystywanie w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby kart paliwowych, służących do zakupu paliwa na potrzeby realizacji obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji narażanie pracodawcy na straty w związku z powyższym,

5 wykorzystywanie samochodu służbowego w sposób niezgodny z przeznaczeniem i braku należytej dbałości o mienie pracodawcy – popełnienie wykroczeń związanych z przekroczeniem dozwolonej prędkości, za które pracodawca został obciążony mandatem karnym, a w dodatku popełnienie ich w okresie zwolnienia lekarskiego (mandat karny dotyczy zdarzenia z września 2012 roku).

Powódka zakwestionowała zasadność rozwiązania przez pozwanego pracodawcę łączącego strony stosunku pracy bez wypowiedzenia. Zarzuciła jednocześnie „ naruszenie przez pracodawcę obowiązujących przepisów prawa pracy regulujących rozwiązanie przez pracodawcę umowy na czas nieokreślony bez wypowiedzenia z winy pracownika”.

Podniosła przy tym, iż korzystała z samochodu służbowego należącego do pracodawcy – F. (...) o numerze rejestracyjnym (...) na podstawie protokołu przekazania z dnia 24 stycznia 2011 r. w okresie od dnia 12 października 2012 r. Dodała, iż wraz z przekazaniem jej samochodu przekazano jej m.in. kartę paliwową BP celem zakupu paliwa na potrzeby realizacji obowiązków pracowniczych. W październiku 2012 r. przebywając na zwolnieniu lekarskim powódka otrzymała wezwanie pracodawcy do zwrotu mienia powierzonego w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, w tym ww. samochodu F. (...) w terminie o dnia 12 października 2012 r. Stosownie do wezwania w dniu 12 października 2012 r. upoważniony przez pracodawcę pracownik – K. K. (2) odebrała od powódki w jej miejscu zamieszkania przedmiotowy samochód jak również kartę paliwową BP (bez (...)u). Powódka zaznaczyła, iż w momencie przekazania samochodu jego stanu został określony jako bardzo dobry, bez widocznych uszkodzeń. W późniejszym okresie powódka, jak podała, nie była informowana o stwierdzeniu jakichkolwiek wad samochodu na skutek wykorzystywania samochodu w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem czy też braku należytej dbałości o niego.

Powódka przyznała, iż od momentu, w którym przekazano jej samochód, korzystała z niego także do celów prywatnych, nie tylko w dniach będących dniami pracy, lecz również w weekendy oraz podczas urlopów wypoczynkowych i zwolnień lekarskich. Odbywało się to, jak podkreśliła powódka, za wiedzą i zgodą pozwanego pracodawcy. Powódka podkreśliła, iż strona pozwana nigdy nie wskazywała, aby korzystanie z samochodu służbowego poza dniami pracy było nieprawidłowym wykonywaniem podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wskazała przy tym, iż z przekazanej jej karty paliwowej korzystała jedynie w celu zakupu paliwa na potrzeby realizacji obowiązków pracowniczych. Podała nadto, iż w czerwcu 2012 r. w związku z utratą ważności poprzedniej karty paliwowej pracodawca wydał powódce nową kartę, ważną od lipca 2012 r. z której powódka, jak zaznaczyła, w ogóle nie korzystała gdyż od dnia 27 czerwca 2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a nadto zgubiła do niej nr PIN. Karta ta została zwrócona pracodawcy wraz z przekazaniem samochodu służbowego w dniu 12 października 2012 r.

Podawała, iż w dniu 17 kwietnia 2012 r. trafiła do szpitala z powodu podejrzenia ciąży ektopowej. Po wypisie ze szpitala powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim przez okres 30 dni tj. do dnia 20 maja 2012 r. Następnie powódka wróciła do pracy (do dnia 26 czerwca 2012 r.), a od dnia 27 czerwca przebywała na zwolnieniu lekarskim, w tym przez pierwsze dwa miesiące z powodu zapalenia jajników, a następnie w związku z depresją, aż do dnia 10 grudnia 2012 r.

Powódka podniosła przy tym, iż nie wyjaśniono jej na czym polegają uzasadnione wątpliwości strony pozwanej, co do rzeczywistych podstaw jej nieobecności w pracy i czym została spowodowana utrata zaufania do powódki.

W okresie przebywania na zwolnieniu powódka dwukrotnie była poddawana badaniom lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – w dniu 12 września 2012 r. oraz w dniu 10 grudnia 2012 r. Jak wskazała, w wyniku kontroli zwolnienia lekarskiego powódki przez ZUS (...) wrześniu 2012 r., lekarz orzecznik nie miał wątpliwości co

do prawidłowości zwolnień lekarskich powódki i zasadności zwolnienia powódki od obowiązku świadczenia pracy. Natomiast badanie przeprowadzone w dniu 10 grudnia 2012 r. nie podważyło zasadności korzystania ze zwolnienia lekarskiego przez powódkę do dnia 10 grudnia 2012 r., „ a jedynie lekarz orzecznik stwierdził, iż nie jest konieczne dalsze korzystanie przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego po dniu 10 grudnia 2012 r.”.

Powódka podniosła, iż nie nadużyła korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w żaden sposób. Podkreśliła, iż korzystanie przez nią ze zwolnienia lekarskiego do dnia 10 grudnia 2012 r. było uzasadnione, co potwierdził lekarz orzecznik ZUS. Powódka przyznała, iż w trakcie zwolnienia lekarskiego sporadycznie kierowała pojazdem mechanicznym, jednak zdaniem powódki, nie stanowiło to korzystania ze zwolnienia lekarskiego w sposób sprzeczny z jego celem w związku z faktem, iż powódka otrzymała zalecenie lekarskie nr 2 „, chory może chodzić ”.

Odnosząc się do zarzutu strony pozwanej dotyczącego popełnienia przez powódkę wykroczenia w ruchu drogowym związanego z przekroczeniem dozwolonej prędkości powódka wskazała, iż „, nie uważa, aby przekroczenie prędkości w trakcie prowadzenia pojazdu przesądzało o braku należytej dbałości o mienie pracodawcy i wykorzystywaniu samochodu w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem”, a nawet gdyby tak było, w ocenie powódki, nie można takiego zachowania traktować jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Powódka podniosła również, iż nie polega na prawdziwe twierdzenie strony pozwanej jakoby została ona obciążona mandatem karnym z tytułu popełnionego wykroczenia, gdyż mandat karny został wystawiony na kierującego pojazdem A. M. (1) i przez niego w całości uregulowany, a zatem pracodawca nie poniósł z tego tytułu żadnej szkody.

Wobec wszystkich powyższych wątpliwości powódka podniosła, iż pracodawca rozwiązując z nią umowę o pracę naruszył art. 30 § 4 k.p. poprzez niedostateczne skonkretyzowanie przyczyn rozwiązania łączącego strony stosunku pracy.

Zarzuciła nadto, iż pozwany pracodawca zwalniając powódkę w trybie tzw. dyscyplinarnym naruszył miesięczny termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Wskazała przy tym, iż oświadczenie strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę otrzymała w dniu 18 grudnia 2012 r., „, a zatem okoliczności stanowiące podstawę do rozwiązania stosunku pracy winny mieć miejsce w okresie od dnia 18 listopada 2012 r. do dnia 18 grudnia 2012 r., lub w okresie wcześniejszym, pod warunkiem, że pracodawca otrzymał o nich wiedzę w tym przedziale czasowym ”.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana M.W. (...) S.A.(...) W.wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, iż u strony pozwanej zatrudniona była od dnia 01 sierpnia 2008 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora regionalnego.

Podawała, iż od dnia 16 kwietnia 2012 r. do dnia 20 maja 2012 r., a następnie od dnia 27 czerwca 2012 r. do dnia 10 grudnia 2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, przy czym, za każdym razem zwolnienie udzielane było powódce na okres nieprzekraczający miesiąca.

Zarzuciła przy tym, iż poza informacją o gotowości do świadczenia pracy w grudniu 2012 r. powódka nie informowała pracodawcy o możliwym terminie powrotu do pracy i nie zgłosiła pracodawcy zamiaru powrotu do pracy. Dodała, iż zachowanie powódki spowodowało dezorganizację procesu pracy w pozwanej Spółce, bowiem powódka zajmowała stanowisko dyrektorskie związane z dużą odpowiedzialnością w zakresie zarządzania procesem pracy w obszarach jej podległych.

W trakcie przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim strona pozwana, jak wskazała, powzięła wątpliwości co do zasadności przebywania przez D. B. na zwolnieniu lekarskim, w związku z czym wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przeprowadzeniu kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby oraz wystawiania zaświadczeń lekarskich. Strona pozwana zarzuciła, iż wskutek przeprowadzenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych kontroli zaświadczenia lekarskiego (...)z dnia 15 listopada 2012 r., ZUS zaświadczeniem z dnia 10 grudnia 2012 r. zmienił zaświadczenie lekarskie i skrócił jego okres do dnia, w którym miało miejsce badanie

kontrolne powódki. Kontrola ZUS tym samym wykazała, iż pomimo wydanego powódce zwolnienia lekarskiego powódka zdolna była do pracy.

Ponadto, w okresie przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim, strona pozwana powzięła wiedzę, iż powódka w okresie zwolnienia lekarskiego prowadziła pojazd mechaniczny - samochód służbowy będący własnością pracodawcy. Tym samym, jak zarzuciła strona pozwana, powódka, przedstawiająca zwolnienia lekarskie wystawione przez lekarza psychiatrę, jednocześnie wykonywała czynności, wiążące się z podniesieniem poziomem stresu – prowadzenia pojazdu mechanicznego. Świadczy to, zdaniem strony pozwanej, o wykorzystywaniu zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem.

Strona pozwana wskazała nadto, iż powódka oddała powierzony jej samochód osobie trzeciej, która to prowadziła go z przekroczeniem przepisów ruchu drogowego. Zdaniem strony pozwanej już samo oddanie przez stronę pozwaną samochodu osobie trzeciej bez zgody, a nawet bez wiedzy pracodawcy stanowi o rażącym naruszeniu obowiązku zabezpieczenia powierzonego jej mienia pracodawcy. Tym samym powódka rażąco naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze w zakresie dbania o interes pracodawcy oraz należyte zabezpieczenie powierzonego jej do używania mienia, w tym w szczególności obowiązek wyartykułowany w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. zgodnie, z którym pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

W ocenie strony pozwanej już samo prowadzenie pojazdu służbowego w celach niezwiązanych ze świadczoną pracą stanowi rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Samochód służbowy oddany do dyspozycji pracownika stanowi bowiem jego narzędzie pracy, zaś korzystanie z niego do celów prywatnych powinno być poprzedzone wyraźną zgodą pracodawcy. Tymczasem pozwany pracodawca, jak podkreślił, ani powódce, ani innym osobom korzystającym z samochodów służbowych nie udzielał.

Strona pozwana zarzuciła również, iż powódka korzystała z paliwa zakupionego za pomocą kart paliwowych pracodawcy w okresie zwolnienia lekarskiego. Powódka co prawda nie korzystała w okresie zwolnienia lekarskiego z karty paliwowej strony pozwanej, jednakże korzystała z paliwa w ten sposób zakupionego. Analiza faktur VAT i rozliczeń kart paliwowych powódki pokazuje, iż powódka w pierwszym dniu po przebywaniu na zwolnieniu lekarskim, tj. 21 maja 2012 r. zatankowała 50 litrów paliwa. Strona pozwana zaznaczyła również, iż powódka zużywała znaczną ilość zakupionego za pomocą karty paliwowej paliwa w weekendy, na co wskazują tankowania w dniach 25 maja 2012 r. (piątek) i 18 maja 2012 r. (poniedziałek) oraz dnia 01 czerwca 2012 r. (piątek) i 04 czerwca 2012 r. (poniedziałek), jak również 15 czerwca 2012 r. (piątek) i 19 czerwca 2012 r. (poniedziałek).

Niezasadnym, zdaniem strony pozwanej, jest także powoływanie się przez powódkę na rzekome naruszenie art. 52 § 2 k.p. Jak wskazała strona pozwana, powódka do dnia 10 grudnia 2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, stąd wcześniejsze wręczenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było znacząco utrudnione. Podkreśliła przy tym, iż pozwany pracodawca nie miał możliwości wcześniejszego wyjaśnienia z powódką okoliczności, które stały się przyczyną rozwiązania łączącego strony stosunku pracy.

Strona pozwana wskazała przy tym, iż ma uzasadnione podejrzenie, iż przez cały okres przebywania na zwolnieniu lekarskim, strona pozwana świadczyła pracę na rzecz prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. Podniosła przy tym, powołując się na orzecznictwo Sądu najwyższego, iż w razie ciągłego naruszania obowiązków pracowniczych termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na zachowanie stanowiące to naruszenie.

Niezależnie od powyższego strona pozwana wskazała, że już sam sposób usprawiedliwiania nieobecności powódki w pracy uzasadnia utratę zaufania pozwanego pracodawcy i rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zgodnie bowiem z § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy 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 oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 05 maja 2008 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od dnia 01 sierpnia 2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora regionalnego.

Od dnia 11 maja 2009 r. miejscem pracy powódki była siedziba pozwanego pracodawcy (W.) oraz obszar województw: (...), (...), (...) oraz (...).

Do zakresu obowiązków powódki jako dyrektora regionalnego należała współpraca ze szpitalami polegająca na przedstawianiu ofert pozwanej Spółki. Powódka zajmowała się restrukturyzacją zobowiązań szpitali, będących klientami strony pozwanej, pośrednicząc w kontaktach tych szpitali z ich wierzycielami. W tym celu m.in. organizowała i przeprowadzała spotkania handlowe w szpitalach, pozyskiwała listy wierzycieli i weryfikowała listy dłużników.

Dowód: w aktach osobowych powódki, w tym:

- umowa o pracę na okres próbny z dnia 30 kwietnia

2008 r.,

- umowa o pracę z dnia 01 sierpnia 2008 r. na czas

nieokreślony

- aneks nr (...)z dnia 11 maja 2009 r. zawarty (...) W.

do umowy o pracę z dnia 01 sierpnia 2008 r. ,

- świadectwo pracy z dnia 18 grudnia 2012 r.,

- zakres obowiązków uprawnień i odpowiedzialności

powódki z dnia 16 lipca 2008 r.

przesłuchanie powódki /płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 01 sierpnia 2013 r. w aktach sprawy, k. 242/.

W dniu 17 kwietnia 2012 r. powódka trafiła do szpitala z powodu podejrzenia ciąży ektopowej. Po wypisie ze szpitala powódka do dnia 20 maja 2012 r., a następnie od dnia 27 czerwca 2012 r. do dnia 10 grudnia 2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, przy czym, za każdym razem zwolnienie udzielane było powódce na okres nie przekraczający miesiąca z zaleceniem lekarskim nr 2 - „, chory może chodzić”.

Dowód: karta informacyjna leczenia szpitalnego z dnia 20 kwietnia 2012 r. /k.23-25/,

zaświadczenie lekarskie (...)serii (...)z dnia 16 kwietnia 2012 r. /k.74/,

zaświadczenie lekarskie (...)serii (...) (brak daty) /k.73/,

zaświadczenie lekarskie (...)serii (...)z dnia 26 czerwca 2012 r. /k.72/ ,

zaświadczenie lekarskie (...)serii (...)z dnia 27 lipca 2012 r. /k.71/,

zaświadczenie lekarskie (...)serii (...)z dnia 28 sierpnia 2012 r. /k.70/,

zaświadczenie lekarskie (...)serii (...)z dnia 24 września 2012 r. /k.69/,

zaświadczenie lekarskie (...)serii (...)z dnia 18 października 2012 r. /k.68/,

zaświadczenie lekarskie (...)serii (...)z dnia 15 listopada 2012 r. /k.67/,

zaświadczenie lekarskie (...)K (...)K z dnia 10 grudnia 2012 r. wystawione przez lekarza orzecznika ZUS /k.66 /,

przesłuchanie powódki /płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 01 sierpnia 2013 r. w aktach sprawy, k. 242/.

Powódka w spornym okresie prowadziła działalność gospodarczą w (...) Spółki Cywilnej z T. G. pod nazwą Zakład P.U. i H. (...) (...), jednakże w ww. okresie zwolnienia lekarskiego nie świadczyła żadnej pracy na rzecz tego podmiotu.

Spółka ta w spornym okresie zatrudniała pracowników, którym wypłacane było wynagrodzenie.

W 2012r. powódka z tytułu umowy o pracę uzyskała przychód w wysokości 76 358,81 zł a z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej przychód w wysokości 63 776,16 zł.

Dowód: zaświadczenie o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej z dnia 15 października 2007 r. /k.117/,

wydruki z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej /k.115-116/,

listy płac pracowników powódki /k.163-171/,

pismo naczelnika ZUS z dnia 21 marca 2013 r. /k.121/,

zeznania świadka T. G. /k.129-130/,

przesłuchanie powódki /płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 01 sierpnia 2013 r. w aktach sprawy, k. 242/,

deklaracja PIT za 2012r/k.246-253/.

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej, od dnia 24 stycznia 2011 r. do dnia 12 października 2012 r., powódka korzystała z samochodu służbowego należącego do pozwanego pracodawcy (samochód marki F., model (...), nr rejestracyjny (...)) na podstawie protokołu przekazania z dnia 24 stycznia 2011 r.

Wraz z przekazaniem samochodu powódce wydano jej również kartę paliwową BP celem zakupu paliwa na potrzeby realizacji obowiązków pracowniczych.

Strona pozwana nie spisała zasad korzystania z samochodu służbowego.

Pracownicy pozwanej Spółki mogli korzystać z samochodu służbowego do celów prywatnych jednak wówczas musieli tankować paliwo z własnych środków pieniężnych. Nie mieli natomiast obowiązku odstawiania samochodów na parking w siedzibie pozwanej Spółki.

Strona pozwana kategorycznie zabraniała pracownikom korzystania z kart paliwowych w weekendy.

Odpowiedzialna za przekazywanie pracownikom strony pozwanej samochodów pracownik sekretariatu K. B. nie pouczyła powódki o zakazie korzystania z samochodu w celach prywatnych.

Dowód: protokół przekazania samochodu służbowego z dnia 24 stycznia 2011 r. /k.17/,

protokół przekazania samochodu z dnia 12 października 2012 r./k.19/,

zeznania świadka M. W. /k.130/,

zeznania świadka A. G. /k.131- 132/,

zeznania świadka W. P. /k.133/,

przesłuchanie powódki /płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 01 sierpnia 2013 r. w aktach sprawy, k. 242/.

Powódka (...) wskazanym wyżej okresie zwolnienia lekarskiego nie korzystała z kart paliwowych strony pozwanej, jednakże w okresie zwolnienia lekarskiego korzystała z paliwa zakupionego za pomocą tych kart.

Powódka zużywała nadto znaczną ilość zakupionego za pomocą karty

paliwowej paliwa w weekendy.

Dowód: wyciągi z faktur VAT nr nr (...), nr (...), nr (...), nr (...) i rozliczeń paliwa /k.76-91/.

Powódka (...) wskazanym wyżej okresie zwolnienia lekarskiego, bez zgody pozwanego pracodawcy, korzystała z samochodu służbowego dla potrzeb niezwiązanych ze świadczeniem pracy na rzecz strony pozwanej.

W okresie zwolnienia lekarskiego powódka nie tylko osobiście prowadziła samochód ale również, bez zgody i wiedzy strony pozwanej, powierzony jej samochód oddała osobie trzeciej (nie będącej pracownikiem strony pozwanej) A. M. (2).

Zamieszkały w N. A. M. (3) prowadząc służbowy samochód powódki w dniu 17 października 2012 r. o godz. 08:55 w miejscowości R. przy ul. (...) popełnił wykroczenie w ruchu drogowym polegające na przekroczeniu dopuszczalnej prędkości o 32 km/h.

Zawiadomienie o tym wykroczeniu otrzymał, w październiku 2012 r., właściciel pojazdu, a więc pozwana Spółka. Ostatecznie jednak mandat karny został wystawiony na A. M. (2) i to on poniósł jego koszty.

Oprócz przypadku powódki w pozwanej Spółce nie było sytuacji aby pracownik przekazał samochód służbowy innemu pracownikowi, a tym bardziej osobie trzeciej ze Spółką nie związanej.

Dowód: mandat karny seria (...) /k.36/,

pismo Straży Miejskiej w R. z dnia 17 października 2012 r. /k.75/,

zeznania świadka W. P. /płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 13 czerwca 2013 r. /k.222/,

zeznania świadka A. G. /k.131-132/,

przesłuchanie powódki /płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 01 sierpnia 2013 r. w aktach sprawy, k. 242/.

Z uwagi na wątpliwość co do zasadności przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim, strona pozwana w trybie art. 59 ust. 12 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa wystąpiła do właściwego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przeprowadzenie kontroli prawidłowości wystawionych powódce zaświadczeń lekarskich.

Wskutek przeprowadzonej kontroli zaświadczenia lekarskiego (...)serii (...)z dnia 15 listopada 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zmienił przedmiotowe zaświadczenie skracając okres niezdolności do pracy powódki do dnia, w którym miało miejsce badanie kontrolne powódki, tj. do dnia 10 grudnia 2012 r.

Zgodnie z pouczeniem na wydanym przez ZUS w dniu 10 grudnia 2012 r. zaświadczeniu lekarskim (...)/K serii (...)zaświadczenie to winno być traktowane jako orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

Powódka nie odwołała się od przedmiotowej decyzji lekarza orzecznika.

Dowód: zaświadczenie lekarskie ZUS (...) (...) /K z dnia 10 grudnia 2012 r. wystawione przez lekarza orzecznika ZUS / k.66 /,

przesłuchanie powódki /płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 01 sierpnia 2013 r. w aktach sprawy, k. 242/.

Przed wręczeniem powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę

bez wypowiedzenia przełożona powódki W. P., mimo stwierdzenia naruszenia przez powódkę jej podstawowych obowiązków, czyniła starania aby umowa o pracę z powódką została rozwiązana za porozumieniem stron. Powódka nie była jednak zainteresowana takim rozwiązaniem.

Dowód: zeznania świadka W. P. /k.134/.

W dniu 18 grudnia 2011 r., oświadczeniem datowanym na ten sam dzień strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako podstawę prawną wskazując art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zaś jako przyczynę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy ciężkie naruszenie przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych tj. ,

„ 1) korzystanie ze zwolnienia lekarskiego w sposób sprzeczny z jego celem i

kierowanie pojazdów mechanicznych podczas zwolnienia,

2 utrata zaufania w stosunku do powódki, jako osoby zatrudnionej na stanowisku Dyrektora Regionalnego, przejawiająca się w uzasadnionych wątpliwościach co do rzeczywistych podstaw nieobecności powódki w pracy,

3 korzystanie w okresie zwolnień lekarskich spowodowanych chorobą z

samochodu służbowego dla potrzeb niezwiązanych ze świadczeniem

pracy na rzecz pracodawcy,

2 wykorzystywanie w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby kart paliwowych, służących do zakupu paliwa na potrzeby realizacji obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji narażanie pracodawcy na straty w związku z powyższym,

3 wykorzystywanie samochodu służbowego w sposób niezgodny z przeznaczeniem i braku należytej dbałości o mienie pracodawcy – popełnienie wykroczeń związanych z przekroczeniem dozwolonej prędkości, za które pracodawca został obciążony mandatem karnym, a w dodatku popełnienie ich w okresie zwolnienia lekarskiego (mandat karny dotyczy zdarzenia z września 2012 roku) ”.

Dowód: oświadczenie strony pozwanej z dnia 18 grudnia 2012 r. o

rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu

wypowiedzenia – w aktach osobowych powódki,

przesłuchanie powódki /płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 01 sierpnia 2013 r. w aktach sprawy, k. 242/.

Średnie, jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 8 766,85 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie strony pozwanej z dnia 21 stycznia 2013 r. o zarobkach powódki /k.65/.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Materialnoprawną podstawą roszczenia powoda o wypłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest przepis art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Strona pozwana rozwiązując stosunek pracy z powodem jako podstawę prawną rozwiązania umowy podała art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Stosownie do 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.

Należy wskazać, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana w oświadczeniu pracodawcy oprócz tego, iż musi być przez pracodawcę podana w sposób konkretny i ścisły, i jak to zostało wyżej podkreślone, stanowić dostateczną przesłankę zastosowanego trybu rozwiązania umowy o pracę, to przede wszystkim musi być prawdziwa i możliwa do zweryfikowania w postępowaniu przed Sądem, w którym pracodawca ma wykazać istnienie tej właśnie przyczyny, jaką podał pracownikowi.

Zgodnie natomiast z ugruntowaną linią orzecniczą wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 grudnia 2009 r., Sygn. akt I PK 122/09).

Stosownie do brzmienia 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.

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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., Sygn. akt I PKN 400/98).

Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 09 grudnia 1976 r. (Sygn. akt I PRN 111/76) ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo, a ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., Sygn. akt I PKN 169/99 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2005 r., Sygn. akt II PK 305/04).

W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną.

Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych można natomiast określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków

lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., Sygn. akt I PKN 634/00).

Zarówno w orzecznictwie, jak również w doktrynie utrwalony jest pogląd, iż uchybienie obowiązkom pracowniczym powinno stanowić ponadto zagrożenie dla praw i interesów pracodawcy (np. R. S. „Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę lub pracownika”, Pr. Pracy 2000/1/19/; A. S. „Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jako przesłanka rozwiązania umowy o pracę”, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej (...)).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Naruszenie podstawowych obowiązków musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony przynajmniej rażącym niedbalstwem oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Podkreślenia wymaga, iż zgodnie z przepisem art. 52 § 3 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 o pracę.

Przewidziany art. 52 § 2 k.p. miesięczny termin do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia rozpoczyna bieg od zawiadomienia o przyczynie uzasadniającej to rozwiązanie osoby lub organu zarządzającego zakładem w imieniu pracodawcy lub innej osoby upoważnionej do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 590/99).

Wiadomości uzyskane przez pracodawcę nie obejmują jedynie strony przedmiotowej negatywnego działania pracownika, lecz również dostateczną wiedzę o ciężarze naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 590/99).

Mając na uwadze fakt, iż powódka w toku procesu zarzuciła, iż strona pozwana rozwiązując z nią stosunek pracy uchybiła terminowi określonemu w art. 52 § 2 k.p. w pierwszej kolejności należało rozstrzygnąć, czy termin ten rzeczywiście został naruszony.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów jako że w toku postępowania żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich wiarygodności i autentyczności.

Sąd dał również wiarę konkretnym i konsekwentnym zeznaniom świadka T. G./k.129-130/, który to świadek jednoznacznie potwierdził, iż powódka w okresie w jakim przebywała na zwolnieniu lekarskim nie świadczyła pracy na rzecz Zakładu P.U.i H. (...) – (...).

Wiarygodne w ocenie Sądu były również logiczne, konkretne i wzajemnie spójne zeznania świadka M. W. /k.130 – 131/ oraz A. G. /k.131 -132/ Zeznaniom świadka W. P. /k.133-135, płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 13 czerwca 2013 r., k. 222/ Sąd nie dał natomiast wiary jedynie w zakresie w jakim świadek ten wskazała, iż strona pozwana kategorycznie zabraniała swoim pracownikom użytkowania służbowych samochodów w celach prywatnych.

Wskazana przez świadka okoliczność nie ma bowiem oparcia w pozostałym materiale dowodowym zebrany w sprawie.

W ograniczonym zakresie Sąd dał również wiarę zeznaniom świadka K. B./płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 13 czerwca 2013 r. k. 222/. W szczególności Sąd nie dał wiary zeznaniom tego świadka w zakresie w jakim wskazał on, iż w pozwanej Spółce obowiązuje niepisana zasada zgodnie z którą zabronione jest korzystanie z samochodów służbowych w celach prywatnych. W pozostałym zakresie świadek ten miał niewielką wiedzę o okolicznościach faktycznych

istotnych dla sprawy. Wskazał natomiast, iż nie pouczył powódki o zakazie używania służbowego samochodu w celach prywatnych.

Niewielkie znaczenie dla ustaleń stanu faktycznego przedmiotowej sprawy miały natomiast zeznania świadka K. K. (2) i E. W. /płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 13 czerwca 2013 r. k. 222/ jako że świadkowie Ci mieli znikomą wiedzę o okolicznościach faktycznych istotnych dla sprawy.

Odnosząc się do zeznań samej powódki /płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 01 sierpnia 2013 r., k.242/ należy wskazać, iż Sąd dał wiarę tym zeznaniom w zakresie w jakim miały one pokrycie w pozostałym materiale dowodowym zebranym w sprawie. W toku procesu Sąd na rozprawie w dniu 17 września 2013 r. na podstawie art. 217 § 3 kpc postanowił oddalić wnioski dowodowe zawarte w pkt.5-9 odpowiedzi na pozew, albowiem stan zdrowia powódki nie był przedmiotem rozwiązania stosunku pracy, a zatem nie były one istotne do rozstrzygnięcia niniejszego sporu. Sąd oddalił również wniosek o dopuszczenie dowodu z wezwania do zapłaty i pisma ZUS, z uwagi na ich spóźnienie, a dodatkowo przedmiotem niniejszego postępowania nie był stan zdrowia powódki, jej przebieg i podstawy.

Mając na uwadze tak ustalony stan faktyczny, w pierwszej kolejności należy wskazać, iż strona pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie zachowała miesięcznego terminu, o którym mowa w przytoczonym już powyżej art. 52 § 2 k.p.

W ocenie Sądu, w świetle zebranego w sprawie bogatego materiału dowodowego nie ulega żadnym wątpliwości, iż Członkowie Zarządu najpóźniej do dnia 25 października 2012r., kiedy to zawiadomili Straż Miejską o użytkowniku pojazdu o nr rej. (...), to mieli pełną wiedzę dotyczącą przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę.

W świetle powyższego nie ulega wątpliwości, iż rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy wręczone powódce w dniu 18 grudnia 2012r. nastąpiło z przekroczeniem miesięcznego terminu wskazanego w art. 52 § 2 k.p., co już samo w sobie przesądza o zasadności roszczeń powódki.

Niezależnie od powyższego, na marginesie jedynie, należy wskazać, iż przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazane przez stronę w datowanym na dzień 18 grudnia 2012 r. oświadczeniu okazały się nierzeczywiste. Wszystkie zarzuty sformułowane pod jej adresem w oświadczeniu pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym zebranym w sprawie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż pozwany pracodawca, na którym zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. nie wykazał jakoby powódka w korzystała ze zwolnienia lekarskiego w sposób sprzeczny z jego celem i kierowała pojazdem mechanicznym podczas zwolnienia lekarskiego. W toku procesu niewątpliwie potwierdził się okoliczność, iż wskutek przeprowadzonej kontroli zaświadczenia lekarskiego ZUS (...) serii (...)z dnia 15 listopada 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych-lekarz orzecznik, zakwestionował okres wystawionego zwolnienia lekarskiego. Nie zakwestionował natomiast prawidłowości jego wystawienia. Do dnia 10 grudnia 2012 r. powódka wykorzystywał zwolnienie lekarskie zgodnie z jego przeznaczeniem, a dopiero gdy otrzymała decyzję lekarza orzecznika ZUS o jego skróceniu, to niezwłocznie, tego samego dnia, telefonicznie zgłosiła się do pracy. Powyższe oznacza, że do dnia 10 grudnia 2012r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego w sposób zgodny z jego celem.

Następnie strona pozwana w toku procesu nie wykazała również, iż w pozwanej Spółce w istocie obowiązywała zasada zgodnie z którą pracownikom nie wolno używać służbowych samochodów w celach prywatnych. Przeczą temu spójne w tym zakresie zeznania świadków M. W. /k.130/ oraz A. G. /k.131- 132/ oraz korespondujące z nimi zeznania powódki /płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 01 sierpnia 2013 r., k.242/. Wszyscy słuchani świadkowie zgodnie zeznali, że zawsze mogli korzystać z samochodu służbowego poza dniami pracy i nigdy nikt z tego tytułu nie ponosił żadnych negatywnych konsekwencji. Nie może stanowić ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych ogólnie przyjęta zasada korzystania z samochodu służbowego.

Jeżeli zatem uznać, iż powódka mogła używać samochód do celów prywatnych to jeżeli nie miała przeciwwskazań lekarskich do prowadzenia samochodu mogła również prowadzić ten samochód w okresie zwolnienia lekarskiego. Zgodnie bowiem z zaświadczeniami lekarskimi wystawionymi powódce, mogła ona chodzić i nie musiała leżeć w łóżku.

Ponadto strona pozwana nie wykazała jakoby powódka w okresie zwolnienia lekarskiego świadczyła pracę na rzecz Spółki cywilnej Zakładu P.U.i H. Kamieniarstwo – B. – (...). Należy przy tym podkreślić, iż strona pozwana błędnie utożsamia pojęcie „ prowadzenia działalności ” z pojęciem „ świadczenia pracy”. Jak już wskazano powyżej z zeznań świadka T. G. jednoznacznie wynika, iż powódka nie świadczył pracy na rzecz ww. Spółki cywilnej w okresie od kwietnia 2012 r. do grudnia 2012 r., a spółka zatrudnia pracowników, którym w okresie tym wypłacane były wynagrodzenia. A zatem nawet gdyby powódka osiągnęła jakieś przychody z tytułu uczestnictwa w spółce cywilnej, okoliczność taka nie przesądzałaby o tym, iż to konkretnie powódka świadczyła pracę na rzecz tej Spółki.

Strona pozwana w niniejszym postępowaniu nie wykazała, aby powódka wykonywała jakąkolwiek inną pracę pozostając na zwolnieniu lekarskim.

Za chybiony należy uznać również kolejny zarzut zawarty w pkt. 4 dyscyplinarnego zwolnienia, a dotyczący „wykorzystywania w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby, kart paliwowych służących do zakupu paliwa na potrzeby realizacji obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji narażenie pracodawcy na straty w związku z powyższym”.

Jak wynika z materiału dowodowego zebranego w sprawie powódka dokonywała zakupu paliwa za pomocą karty paliwowej, tankując paliwo w następujących dniach pracy 25 maja 2012 r. (piątek) i 18 maja 2012 r. (poniedziałek) oraz dnia 01 czerwca 2012 r. (piątek) i 04 czerwca 2012 r. (poniedziałek), jak również 15 czerwca 2012 r. (piątek), 19 czerwca 2012 r. (poniedziałek) i 25 czerwca 2012r.(piątek). Z analizy przedstawionych dokumentów wynika, że były to jej dni pracy. Powódka zatem nie korzystała ze służbowych kart paliwowych w okresie zwolnienia lekarskiego. Bez znaczenia jest przy tym zarzut strony pozwanej, że tankowała duże ilości paliwa w poniedziałki i piątki, skoro do obowiązków powódki, jako Dyrektora Regionalnego, należały częste wyjazdy po całej Polsce. Dodatkowo zauważyć należy, że data ostatniej transakcji z użyciem karty paliwowej miała miejsce w dniu 25 czerwca 2012r., a zatem termin do rozwiązania umowy z tej przyczyny upłynął w dniu 25 lipca 2012r.

Na uwzględnienie nie zasługuje również ostatni zarzut dotyczący wykorzystywanie samochodu służbowego przez powódkę w sposób niezgodny z przeznaczeniem i braku należytej dbałości o mienie pracodawcy – popełnienie wykroczeń związanych z przekroczeniem dozwolonej prędkości, za które pracodawca został obciążony mandatem karnym, a w dodatku popełnienie ich w okresie zwolnienia lekarskiego (mandat karny dotyczy zdarzenia z września 2012 roku).

Niewątpliwie (...) wrześniu 2012r. zostało popełnione wykroczenie, o czym strona pozwana dowiedziała się w październiku 2012r. Z przedstawionego zdjęcia Straży Miejskiej w R.nie można jednak wywnioskować kto był kierowcą samochodu. Powódka twierdziła, że to nie ona kierowała samochodem, tylko jej znajomy A. M. (3). Bezspornym w sprawie było, że strona pozwana nie wyjaśniła tej kwestii z powódką, a w trakcie procesu nie kwestionował faktu powierzenia przez powódkę samochodu osobie trzeciej. Skoro powódka nie prowadziła samochodu i nie popełniła wykroczenia, to nie może być do niej kierowany zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przekroczenie prędkości nie stanowi wykorzystania samochodu niezgodnie z przeznaczeniem, i braku należytej dbałości o mienie pracodawcy. Skoro zgodnie z protokołem odbioru pojazdu z dnia 12 października 2012r., jego stan został określony jako bardzo dobry. Dodatkowo wskazać należy, że strona pozwana nie wykazała, aby z tego tytułu poniosła jakąś szkodę. Z przedłożonego przez powódkę dowodu z dokumentu wynika bowiem, że mandat karny zapłacił A. M. (3).

Na marginesie należy wskazać, że niewątpliwie powódka nie zachowała się właściwie powierzając osobie trzeciej, A. M. (3), służbowego samochodu bez zgody i wiedzy pracodawcy. Powyższa okoliczność nie była jednak przedmiotem zwolnienia dyscyplinarnego powódki, ponieważ strona pozwana dowiedziała się dopiero tym fakcie z pozwu, a zatem

nie mogła stanowić uzasadnionej przyczyny jej i nie była objęta analizą Sądu. Wskazanie przyczyny (przyczyn) rozwiązania umowy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością rozwiązania umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe roszczenie powódki o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę należało uznać za zasadne, dlatego Sąd na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracodawca przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W przedmiotowej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty opłaty od pozwu 3720 zł, koszty obowiązkowego stawiennictwa powódki na rozprawę (4 wezwania) tj. kwota 1909,72 zł i koszty wynagrodzenia reprezentującego ją w sprawie profesjonalnego pełnomocnika. Zgodnie z § 12 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłaty za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.) minimalna stawka profesjonalnego pełnomocnika za sprawy o roszczenia alternatywne do żądania przywrócenia do pracy wynosi 60,00, którą to stawkę Sąd zdecydował się jednak podwoić do kwoty 120 zł z uwagi na nakład pracy poczyniony przez pełnomocnika.

Na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. Wobec czego, strona pozwana obowiązana jest uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego (...)(...)W. kwotę 138 zł tytułem zwrotu kosztów stawiennictwa świadka pkt III wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono jak w pkt IV sentencji wyroku na zasadzie art. 477 § 1 k.p.c., w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, którego wysokość wynosiła 8766,85 zł.

Z: odnotować w rep.

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikom stron

(...) dni

W. 4 września 2013r.