

Sygn. akt IV P 50/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Sandomierzu IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSR Anna Baran
Ławnicy:	Dorota Nowosielska Małgorzata Ziomek
Protokolant:	stażysta Martyna Nemčok

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2017 r. w Sandomierzu

sprawy z powództwa W. B. (1)

przeciwko Społem (...) Pomoc (...) w S.

o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy

orzeka:

I. zasądza od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w S. na rzecz powódki W. B. (1) kwotę 7711,35 złotych brutto (siedem tysięcy siedemset jedenaście złotych i trzydzieści pięć groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

II. oddała dalej idące powództwo.

III. wyrokowi w pkt. I nadaje rygór natychmiastowej wykonalności do kwoty 2570,45 złotych brutto (dwa tysiące pięćset siedemdziesiąt złotych czterdzieści pięć groszy).

IV. znosi wzajemnie między stronami koszty procesu.

V. odstępuje od obciążenia od strony pozwanej kosztami sądowymi od uwzględnionej części powództwa.

Sygn. akt IV P 50/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 23 czerwca 2017r.

Powódka W. B. (2) w pozwie przeciwko Społem (...) Pomoc (...) w S. wniesionym do Sądu Rejonowego w Sandomierzu w dniu 27 marca 2017r. domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Pismem z dnia 16 czerwca 2017r. pełnomocnik powódki zmodyfikowała żądanie pozwu w ten sposób, że w miejsce przywrócenia

do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Na uzasadnienie swojego żądania powódka podniosła, że rozwiązanie jej umowy o pracę w trybie natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest niezgodne z prawem ze względu na brak przesłanek uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Obecność powódki na zebraniu grupy członkowskiej pozwanej Spółdzielni, która to okoliczność została wskazana jako przyczyna rozwiązania jej stosunku pracy w żaden sposób nie zakłóciła bowiem procesu dochodzenia do zdrowia po wypadku w drodze do pracy jakiemu uległa w dniu 2 lutego 2017r. Powódka podniosła, że na zebraniu jedynie siedziała i przysłuchiwała się jego przebiegowi, nie wykonywał żadnych gwałtownych ruchów, nikt jej nie dotykał ani nie popychał zaś w zwolnieniu lekarskim, z jakiego wówczas korzystała znajdował się zapis, że może chodzić. Powódka podniosła, że nie wie, jakie podstawowe obowiązki pracownicze naruszyła i w jaki sposób przekreśliła cel zwolnienia lekarskiego skoro miała zezwolenie lekarskie na poruszanie się zaś pozwany pracodawca w żaden sposób nie uzasadnił czynności rozwiązania jej stosunku pracy. (pozew k. 1-5, k.67)

Pozwana Spółem (...) Pomoc (...) w S. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa.

Pozwana podniosła, że przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę z powódką w trybie art. 52§1 pkt.1 k.p. jest konkretna i rzeczywista. Powódka w dniu 2 lutego 2017r. uległa wypadkowi i pozostawała na zwolnieniu lekarskim. Natomiast w dniu 13 marca 2017r. powódka uczestniczyła w zebraniu grup członkowskich pozwanej Spółdzielni, które to zachowanie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na przekreśleniu celów zwolnienia lekarskiego, a mianowicie jej najszybszy powrót do zdrowia i odzyskanie zdolności do wykonywania pracy. Ponadto narażanie swojego zdrowia w trakcie rekonwalescencji powoduje naruszenie interesu pracodawcy przejawiającego przedłużającym się powrotem do zdrowia fizycznego i psychicznego pozwalającego na prawidłowe świadczenie pracy. Twierdzenia powódki, że podczas zebrania grup członkowskich nikt jej nie popychał ani nie wykonywał gwałtownych ruchów nie mają wpływu na przyczynę zwolnienia. Również bez znaczenia dla sprawy jest znajdujący się na zwolnieniu lekarskim zapis dopuszczający możliwość chodzenia. Celem zwolnienia lekarskiego, na którym przebywała powódka był powrót do zdrowia, a w konsekwencji do pracy. Natomiast wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem; w szczególności wykonywanie pracy w okresie zwolnienia lekarskiego, może być kwalifikowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wówczas gdy pracownik swoim zachowaniem przekreśla cele zwolnienia lekarskiego - jak najszybszy powrót do zdrowia i odzyskanie zdolności do wykonywania pracy, przez co narusza interes pracodawcy polegający na gotowości pracownika do świadczenia pracy - na możliwości korzystania z pracy w pełni sprawnego fizycznie i psychicznie pracownika. (odpowiedź na pozew k. 33 - 35)

W sprawie tej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka W. B. (2) w pozwanym zakładzie była zatrudniona od 5 sierpnia 2002r. Powódka świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku kierownik hotelu - recepcjonistka z wynagrodzeniem w wysokości 2.570,45 zł brutto - liczoną jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Powódka w dniu 2 lutego 2017r. w drodze do pracy uległa wypadkowi samochodowemu i w związku z tym korzystała ze zwolnienia lekarskiego w okresach od 3 lutego 2017r. do 24 lutego 2017r., od 27 lutego 2017r. do 1 marca 2017r. oraz od 2 marca 2017r. do 22 marca 2017r. We wszystkich tych zwolnieniach lekarskich wskazano, że powódka może chodzić.

Powódka w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego wielokrotnie kontaktowała się z pozwanym zakładem pracy, albowiem domagała się sporządzenia karty powypadkowej. Powódka zarówno przyjeżdżała do zakładu pracy ze swojego miejsca zamieszkania w W. jak i kontaktowała się telefonicznie z kadrową B. B. i w rozmowie z nią pytała się o decyzję prezesa odnośnie sporządzenia karty powypadkowej. Podczas jednej z tych rozmów, kadrowa poinformowała powódkę o terminie zebrania grup członkowskich Spółdzielni i jednocześnie zapowiedziała, że podczas tego zebrania poinformuje ją o decyzji prezesa odnośnie sporządzenia karty powypadkowej. Powódka w związku z

tym zdecydowała się przyjechać na zebranie w Spółdzielni, które miało miejsce w dniu 13 marca 2017r., albowiem chciała dowiedzieć się o decyzji prezesa odnośnie sporządzenia karty powypadkowej jak też zorientować się w sytuacji panującej w Spółdzielni. Pozwana była, bowiem pierwszym i jedynym miejscem zatrudnienia powódki, która pracowała w niej od matury i powódka była zainteresowana tym, co dzieje się w jej zakładzie pracy. Powódka na zebranie w dniu 13 marca 2017r. przyjechała z W. własnym samochodem. Zebranie odbywało się w głównej sali hotelu (...) i uczestniczyło w nim około 70 osób. Przedmiotem tego zebrania było dokonanie wyboru delegatów, co było związane z uprawomocnieniem się wyroku Sądu Okręgowego w Kielcach z dnia 13 kwietnia 2016r. w sprawie o sygn. akt I C 1324/16, którym to orzeczeniem ustalono nieważność uchwał zebrań grup członkowskich o odwołaniu przedstawicieli. Wszyscy uczestnicy tego zebrania mieli zapewnione miejsca siedzące zaś samo zebranie trwało maksymalnie do 1,5 godziny i przebiegało w bardzo spokojnej atmosferze. W zebraniu uczestniczyli m.in. T. S. (1) i J. B. oraz pracownicy Spółdzielni: J. S., B. P. (1) oraz Z. K.. Ten ostatni pracownik w dacie zebrania korzystał ze zwolnienia lekarskiego w okresie od 13 grudnia 2016r. do 30 kwietnia 2017r. Ten pracownik kandydował na delegata i legitymował się zaświadczeniem lekarskim wystawionym w dniu 10 marca 2017r. o braku przeciwwskazań zdrowotnych do uczestniczenia w zebraniach spółdzielczych. Zebraniu przewodniczyła W. S.; obecni byli na nim również kadrowa pozwanej Spółdzielni (...) oraz prezes zarządu A. G.. Powódka siedziała przy jednym stoliku z J. B., jeden rząd przed T. S. (1). W trakcie zebrania zarządzono przerwę i podczas niej, powódka podeszła do kadrowej, która wówczas rozmawiała z J. B. i zapytała się o decyzję odnośnie jej karty powypadkowej. Kadrowa odpowiedziała, że aktualnie nie może z nią rozmawiać oraz że poinformuje ją o decyzji po zakończeniu zabrania. Powódka podczas tego zebrania odeszła jeszcze od swojego stolika, aby przywitać się z T. S. (1); wychodziła również na zewnątrz w trakcie zarządzanej przerwy w zebraniu. Powódka w trakcie zebrania nie zabierała głosu i nie uczestniczyła w głosowaniu. Po zakończeniu zebrania, powódka ponownie rozmawiała z kadrową, która poinformowała ją, że decyzja odnośnie sporządzenia karty powypadkowej nie została podjęta i zaproponowała, aby w tej sprawie przyjechała do pracy następnego dnia. Powódka nie zgodziła się na ponowny przyjazd do zakładu pracy i poprosiła kadrową, aby powiadomiła ją telefonicznie o powziętej decyzji.

Powódka w wypadku komunikacyjnym w dniu 2 lutego 2017r. doznała urazu palca, kręgow szyjnych oraz głowy. Powódka przez 3 tygodnie nosiła kołnierz ortopedyczny, odczuwała dolegliwości głowy i kręgosłupa odcinka szyjnego, ale nie miała żadnych problemów z poruszaniem się ani zaleceń lekarskich, aby ograniczyć chodzenie czy aktywność. Powódka na dzień 7 kwietnia 2017r. miała wyznaczony termin badania rezonansem magnetycznym i w związku z tym badaniem w okresie do 7 do 13 kwietnia 2017r. przebywała w szpitalu zaś do 25 maja 2017r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego wystawionego przez lekarza neurologa. Powódka w tej dacie zakończyła leczenie neurologiczne zaś później korzystała ze zwolnienia lekarskiego wystawionego przez lekarza psychiatrę.

Pozwana Spółdzielnia pismem z dnia 16 marca 2017r. złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W złożonym piśmie wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę w tym trybie jest uczestnictwo w zebraniu grup członkowskich członków pozwanej Spółdzielni w dniu 13 marca 2017r. podczas przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim. Tego rodzaju zachowanie stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, albowiem powódka jako pracownik swoim zachowaniem przekreśliła cele zwolnienia lekarskiego tj. jak najszybszy powrót do zdrowia i odzyskanie zdolności do wykonywanej pracy oraz narusza interes pracodawcy polegający na gotowości pracownika do świadczenia pracy - możliwości korzystania z pracy w pełni sprawnego fizycznie i psychicznie pracownika. Przedmiotowe oświadczenie woli zostało doręczone powódce w dniu 17 marca 2017r.

Powódka nie jest członkiem związku zawodowego i nie zwracała się do żadnego związku zawodowego o obronę jej praw.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów: umów o pracę, angaży i zakresu obowiązków powódki, świadectwa pracy powódki, oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia - wszystko w jej aktach osobowych, zwolnień lekarskich powódki wraz z historią choroby k. 8-15, zaświadczenia o zarobkach powódki, zwolnienia lekarskiego powódki k 45, Statutu pozwanej spółdzielni i regulaminu

pracy - w odrębnych dokumentach stanowiących załączniki do akt, zeznań T. S. (1) k.71 - 72, zeznań J. B., k. 72, zeznań T. S. (2) k. 73, zeznań B. P. (1) k. 73 zeznań powódki k. 63 -64, k.74, zeznań A. G. k. 74.

W sprawie tej Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Stan faktyczny niniejszej sprawy jest niesporny, albowiem powódka nie kwestionowała, że okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego uczestniczyła w zebraniu grup członkowskich pozwanej Spółdzielni, jakie odbywało się w dniu 13 marca 2017r.

Spór między stronami dotyczył natomiast kwestii prawnej, a mianowicie zasadności potraktowania opisanego powyżej zachowania powódki jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52§1 pkt. 1 k.p. i zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę powódki w trybie dyscyplinarnym.

Zgodnie z 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. W pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” zawarto trzy elementy składowe. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie obowiązku podstawowego), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Dodać należy, że termin ten obejmuje zarówno element subiektywny (związany z nastawieniem pracownika), jak i element obiektywny (skupiający uwagę na zagrożeniu lub naruszeniu interesów zatrudniającego).

Orzecznictwo Sądu Najwyższego wielokrotnie nawiązywało do czynności wykonywanych przez pracownika w okresie stwierdzonej przez lekarza niezdolności do pracy. Początkowo głoszone radykalne tezy, że nawet jednorazowy przypadek dokonania nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1984 r., I PRN 122/84, OSNCP 1985 nr 5-6, poz. 75). Podobnie kwalifikowano wzięcie udziału w wycieczce zagranicznej w trakcie zwolnienia lekarskiego z adnotacją „może chodzić” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1985r., I PR 37/85, OSNCP 1986 Nr 4, poz. 58).W późniejszym okresie orzecznictwo ewoluowało zaś wyrazem tego jest stanowisko, że samo stwierdzenie, iż pracownik utracił prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego i został zobowiązany do ich zwrotu nie oznacza jeszcze, iż doszło w zakresie korzystania z nich do nadużycia uprawniającego zakład pracy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.) - wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 1991 r., I PRN 51/91, LEX nr 13705; z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 477/97, OSNAPiUS 1998 Nr 23, poz. 685; z dnia 21 stycznia 1999 r., I PKN 553/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 185; z dnia 21 października 1999 r., I PKN 308/99, OSNAPiUS 2001 Nr 5, poz. 154. Wychodząc z tego punktu widzenia zauważono, że nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 k.p.) wykonywanie w czasie zwolnienia chorobowego pracy, która nie jest sprzeczna z zaleceniami lekarskimi (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 486/97, OSNAPiUS 1998 Nr 23, poz. 687.; z dnia 26 września 2001 r., I PKN 638/00, LEX nr 50038; z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 733/99, LEX nr 1223708). Podobnie, udział pracownika we własnym ślubie w czasie zwolnienia lekarskiego zawierającego adnotację „chory może chodzić”, nie koliduje z obowiązkami pracowniczymi i nie może być uznany za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN 14/98, OSNAPiUS 1999 Nr 6, poz. 210). Do tego nurtu należy zaliczyć stanowisko, zgodnie z którym uczestniczenie pracownika w zajęciach szkolnych w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, niesprzeczne z zaleceniami lekarza, nie jest naruszeniem obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 613/98, OSNAPiUS 2000 Nr 8, poz. 309). Nie wystarczy też samoistne ustalenie, że pracownik w okresie zwolnienia lekarskiego uczestniczy w grze sportowej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 757/99, OSNAPiUS 2002 Nr 5, poz. 106). Ostatecznie, za dominujący w orzecznictwie Sądu Najwyższego, należy uznać pogląd, że nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego samo w sobie nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych

obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Jednak pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami (lojalność wobec pracodawcy; obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwienia nieobecności). W konkretnych przypadkach takie zachowanie pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 136/99, OSNAPiUS 2000 Nr 18, poz. 690, z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 208/02, LEX nr 81892) Nie można, zatem a priori przyjąć, że każde świadczenie pracy w okresie zwolnienia lekarskiego, każda aktywność pracownika w tym okresie, wypełnia przesłanki z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., albowiem każda ocena rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ma charakter zindywidualizowany. (OSN z dnia 16 marca 2017r. II PK 14/16, (...) Lex)

W ocenie Sądu - w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie - nie można przyjąć, aby udział powódki w zebraniu grup członkowskich w dniu 13 marca 2017r. stanowił zachowanie, które można zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52§1 pkt.1 k.p. Pozwany pracodawca nie wykazał bowiem, aby tego rodzaju aktywność powódki narażała ją na pogorszenie stanu jej zdrowia czy też skutkowało pogorszeniem stanu jej zdrowia i wydłużeniem procesu leczenia, albowiem na tę okoliczność nie przedstawił żadnych dowodów. Zważyć należy, że nawet z relacji świadków powołanych przez stronę pozwaną w osobach: B. P. (2) i T. S. (2) absolutnie nie wynika, aby zebranie miało gwałtowny przebieg i aby w jego trakcie dochodziło do przepychanek czy innego typu zamieszek, a więc, aby sam przebieg zebrania narażał powódkę na potencjalne niebezpieczeństwo popchnięcia, szarpnięcia czy przewrócenia w zaistniałym zamieszaniu. Z relacji wszystkich świadków wynika, że zebranie miało bardzo spokojny przebieg, trwało stosunkowo krótko, wszyscy uczestnicy mieli zapewnione miejsca siedzące zaś aktywność samej powódki była nikła. Z zeznań tych świadków wynika przecieź, że powódka nieomalże całe zebranie spędziła siedząc na swoim miejscu zaś jedyna jej aktywność polegała na przywitaniu się ze znajomymi w trakcie przerwy, krótkiej rozmowie z kadrową oraz wyjściu na zewnątrz w trakcie przerwy. Nie są to zaś zachowania, które w obiektywnej mierze mogły skutkować pogorszeniem stanu zdrowia powódki i przekreśleniem celów zwolnienia lekarskiego, albowiem w ocenie Sądu wysiłek włożony w wykonywanie tych czynności jest porównywalny z wysiłkiem związanym z udaniem się na wizytę u lekarza oraz oczekiwaniem na przyjęcie w przychodni czy szpitalu. Jest zaś oczywistym, że te dwa ostatnie rodzaje aktywności są w pełni dopuszczalne i aprobowane, wobec czego taka aktywność pracownika, która jest porównywalna pod względem włożonego wysiłku z pełni dopuszczalnym zachowaniem pracownika, nie może zostać potraktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie każda, bowiem aktywność pracownika korzystającego ze zwolnienia lekarskiego stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz jedynie taka, która skutkuje lub realnie może skutkować pogorszeniem stanu jego zdrowia czy wydłużeniem samego procesu leczenia. W niniejszej sprawie nie można jednak przyjąć takiego wniosku, albowiem strona pozwana na tę okoliczność nie przedstawiła żadnych dowodów. Samo powołanie się na orzecznictwo Sądu Najwyższego czy orzecznictwo sądów apelacyjnych nie jest wystarczające, albowiem przytoczenie tez orzeczeń nie jest równoznaczne z uznaniem zasadności twierdzeń strony przeciwnej. Zasadność twierdzeń o określonych okolicznościach podlega wykazaniu przez ich udowodnienie, a nie przez powołanie wybranych tez z orzecznictwa tudzież komentarzy. Jeżeli zaś zachowanie pracownika nie nosi znamion podejmowania czynności sprzecznych z celem zwolnienia lekarskiego, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, i nie powoduje przedłużenia jego nieobecności w pracy z powodu choroby, to nie sposób przypisać takiemu zachowaniu kwalifikacji ciężkiego (umyślnego) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Strona pozwana - jak już wspomniano wcześniej - żadnej z tych okoliczności nie wykazała, albowiem nie udowodniła, aby uczestnictwo powódki w zebraniu w dniu 13 marca 2017r. skutkowało przekreśleniem celów zwolnienia lekarskiego. To, że powódka pod tej dacie dalej kontynuowała leczenie i nawet przebywała w szpitalu, nie dowodzi, że udział w zebraniu skutkowało pogorszeniem jej stanu zdrowia, lecz jest konsekwencją przyjętego schematu leczenia. Jednym z etapów tego leczenia było przeprowadzenie badania rezonansem magnetycznym, z którym to badaniem wiązał się pobyt powódki w szpitalu. Zważyć nadto należy, że powódka uczestniczyła w zebraniu nie tylko ze względu na chęć zorientowania się w sprawach Spółdzielni, ale przede wszystkim ze względu na konieczność dowiedzenia się o sposobie załatwienia swojej własnej sprawy dotyczącej sporządzenia protokołu powypadkowego. Powódka przecieź na tym spotkaniu miała zostać poinformowana o decyzji prezesa odnośnie sporządzenia protokołu

wypadku w drodze do pracy, o który to dokument wielokrotnie się upominała. Nie można przy tym przyjąć, aby twierdzenia powódki odnośnie tej okoliczności były gołosłowne skoro dokumentacja powódki wraz z protokołem powypadkowym została przekazana do ZUS dopiero w dniu 28 marca 2017r., a zatem po blisko 2 miesiącach od wypadku i zaś jej sporządzenie i przekazanie zostało poprzedzone dwukrotnymi pisemnymi wezwaniami ze strony powódki z dnia 14 i 20 marca 2017r. Uzyskanie tego dokumentu było istotne dla powódki, albowiem ustalenie, że przyczyna niezdolności do pracy powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy miało znaczenie dla wysokości przysługujących jej świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Podkreślić przy tym należy, że zgodnie z §4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 grudnia 2002r. w sprawie szczegółowych zasad oraz trybu uznawania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy, sposobu jego dokumentowania, wzoru karty wypadku w drodze do pracy lub z pracy oraz terminu jej sporządzania (t.j.Dz.U.2013.924) termin do sporządzenia przedmiotowego dokumentu wynosi 14 dni liczonych od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku, co oznacza, że w niniejszej sprawie termin ów upłynął najpóźniej z końcem lutego. Nie można bowiem nie zauważyć, że pozwany pracodawca już w dniu 2 lutego 2017r. uzyskała wiedzę, iż powódka w drodze do pracy uległa wypadkowi komunikacyjnemu skoro została ona zawieziona z siedziby Spółdzielni do szpitala przez jedną z koleżanek zaś od 3 lutego 2017r. zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego. W takiej zaś sytuacji nie sposób przyjąć, aby zachowanie powódki stanowiące przyczynę jej dyscyplinarnego zwolnienia nosiło znamiona jakiegokolwiek winy; w szczególności zaś winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa, które są wymagane przy rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52§1 pkt.1 k.p. Podkreślić zaś należy, że nawet w przypadku wyjątkowo rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, konieczną przesłanką rozwiązania natychmiastowej umowy o pracę pozostaje przesłanka winy. W razie rozwiązania umowy w tym trybie, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. (OSN z dnia 16 czerwca 2015r., III PK 30/15). W niniejszej sprawie - w ocenie Sądu - nie doszło do żadnego zagrożenia, a tym bardziej naruszenia interesów pracodawcy, albowiem to zachowanie powódki, które zostało wskazane jako przyczyna jej dyscyplinarnego zwolnienia, nie spowodowało takiego skutku. Decyzja pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką w trybie art. 52§1 pkt. 1 k.p. została podjęta pochopnie, była nierozważna i w ocenie Sądu nie bez wpływu na jej powzięcie miała okoliczność, że powódka zaliczała się do grupy przeciwników obecnego prezesa Spółdzielni. Zwrócić należy uwagę, że żadne konsekwencje prawne nie zostały wyciągnięte wobec Z. K., a mianowicie tego pracownika Spółdzielni, który również uczestniczył w zebraniu w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego. Faktem jest, że ów pracownik miał legitymować się zaświadczeniem lekarskim o braku przeciwwskazań do udziału w owym zebraniu niemniej jednak zważyć należy, że ocena stanu zdrowia tego pracownika pod kątem możliwości udziału w zebraniu została wystawiona, nie przez lekarza prowadzącego jego leczenie, lecz lekarza pediatrę, co uzasadnia ostrożność w ocenie rzetelności tego zaświadczenia. Podkreślić tutaj należy, że rozwiązanie umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych jest nadzwyczajnym i najbardziej dotkliwym dla pracownika sposobem rozwiązania stosunku pracy. Z tego powodu powinno być stosowane przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością (OSN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 Nr 9, poz. 269, OSN z 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, LEX nr 1412614; OSN z 11 października 2011 r., II BP 8/11, LEX nr 1294157).

Tej zaś ostrożności i rozważli z strony pracodawcy - w ocenie Sądu - zabrakło w niniejszej sprawie, albowiem to zachowanie powódki, które zostało wskazane jako przyczyna rozwiązania jej umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, nie może zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52§1 pkt.1 k.p.

W tym zaś stanie rzeczy - wobec materialnej wadliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia - powództwo jako zasadne należało uwzględnić i zasądzić na rzecz powódki kwotę 7.711,35 złotych brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, o czym Sąd orzekł w pkt. I wyroku na podstawie art. 56§1 k.p. w zw. z art. 58 k.p.

Natomiast w pkt. II wyroku Sąd oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy, o czym orzekł na podstawie art. 97§3 k.p.

Zgodnie z art. 97§3 k.p., jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Zasady i sposób realizacji tego obowiązku zostały określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U.1996.60.282 z późn.zm.) Zgodnie z §5 ust.3 rozporządzenia w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany uzupełnić treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu, z zastrzeżeniem ust. 4. Z kolei zgodnie z §5 ust.4, jeżeli orzeczenie, o którym mowa w ust. 3, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi, w terminie określonym w ust. 2, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, powołującą art. 97 § 3 Kodeksu pracy. Z zestawienia powołanych przepisów wynika, że rozstrzygnięcie w przedmiocie żądania sprostowania świadectwa pracy jest uzależnione od prawomocnego rozstrzygnięcia w sprawie o odszkodowanie. Pracodawca w razie uprawomocnienia się orzeczenia sądu o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest obowiązany wydać pracownikowi nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, powołującą art. 97 § 3 Kodeksu pracy. Powódce nie przysługuje, zatem typowe roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy, które z założenia jest przewidziane dla sytuacji, gdy pracownik nie kwestionuje samego trybu ustania stosunku pracy, lecz tylko samą treść przedmiotowego dokumentu. Powódce przysługuje natomiast roszczenie o wydanie nowego świadectwa pracy odpowiadającego wymogom przewidzianym w §5 ust. 4 rozporządzenia, przy czym z powództwem opiewającym na takie żądanie może wystąpić w razie niewykonania przez pracodawcę obowiązku przewidzianego w przytoczonym przepisie rozporządzenia w terminie określonym w tym przepisie, liczonym od daty uprawomocnienia się orzeczenia o odszkodowaniu.

Z kolei w pkt. III wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.570,45 złotych brutto, o czym orzekł z urzędu na podstawie art. 477²§1 k.p.c.

Natomiast w pkt. IV wyroku Sąd zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu, o czym orzekł na podstawie art. 100 k.p. zaś w pkt. V odstąpił od obciążenia od strony pozwanej kosztami sądowymi od uwzględnionej części powództwa, o czym orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz.U.2016. 623 z późn. zm.)

SEŃDZIA:

ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanej na adresy jak z wniosku;
2. odnotować w kontrolce uzasadnień sędziego;
3. akta przedstawić sędziemu po wpłynięciu apelacji lub po upływie 14 dni od dnia doręczenia odpisu wyroku wraz z uzasadnieniem - celem wydania zarządzeń wykonawczych.