

Sygn. akt VII P 55/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lipca 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Lucyna Łaciak
Protokolant:	st. sekr. sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 lipca 2016 r. w Warszawie

sprawy M. M.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w Z.

o zadośćuczynienie

1. oddała powództwo.
2. odstępuje od obciążenia powódki M. M. kosztami procesu.

Sygn. akt VII P 55/14

UZASADNIENIE

Powódka M. M. pozwem z dnia 14 listopada 2014 r. skierowanym przeciwko (...)S.A. z siedzibą w Z. wniosła o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty w wysokości 80.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z niezasadnym rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. w dniu 16 listopada 2011 r. oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko, powódka wskazała, że pracowała w pozwanej Spółce od dnia 01 lipca 2007 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku asystenta projektanta. Po urodzeniu dziecka, od dnia 25 czerwca 2011 r. przebywała na urlopie macierzyńskim. W dniu 16 listopada 2011 r. otrzymała w Dziale Kadr oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę pracodawca wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia 14 listopada 2011 r. do dnia wystawienia ww. pisma oraz nie poinformowanie pracodawcy o przyczynach nieobecności. Powódka podniosła, że podczas rozmowy telefonicznej w dniu 15 listopada 2011 r. poinformowała pracodawcę, że nie porzuciła pracy, co jej sugerowano. Po złożeniu wyjaśnień została pouczone, że należy dostarczyć w trybie pilnym podanie o przedłużenie urlopu macierzyńskiego, do czego się zobowiązała i obowiązek ten wykonała niezwłocznie w dniu następnym. Powódka wskazała, że zaistniała sytuacja nie była wynikiem braku obowiązkowości, lecz silnego stresu. W dniach 14 i 15 listopada 2011 r. z uwagi na problemy zdrowotne swoje, jak i dziecka oraz inne problemy osobiste straciła poczucie czasu. Stwierdziła, że na dzień zakończenia urlopu macierzyńskiego miała niewykorzystanych 36 dni urlopu, które zamierzała wykorzystać bezpośrednio po zakończeniu urlopu, o czym poinformowała pracodawcę. Jednocześnie Dział Kadr pracodawcy pomimo panującego w Spółce zwyczaju nie poinformował jej o kończącym się urlopie. Po telefonie

od koleżanki z Działu Kadr, która została poinformowana przez kierownika tego Działu o tym, że urlop macierzyński już się zakończył, niezwłocznie złożyła wniosek o dodatkowy urlop macierzyński. W Dziale Kadr odmówiono jej jednak przyjęcia ww. wniosku i jednocześnie wręczono jej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym. Powódka wskazała, że w jej ocenie celowo została wprowadzona w błąd, co do możliwości złożenia wniosku o przedłużenie urlopu macierzyńskiego. Gdyby bowiem nie została poinformowana o powyższym, to ze względu na swój stan zdrowia otrzymałaby zwolnienie lekarskie, które usprawiedliwiłoby jej nieobecność w pracy. Jej zdaniem pracodawca wykorzystał przysługujące mu prawo do rozwiązania umowy w sposób niezgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz z zasadami współżycia społecznego poprzez brak okazania wsparcia i troski o bezpieczeństwo i zdrowie pracownika, który urodził dziecko i nadal karmi je piersią. Powódka zaznaczyła, że opisana powyżej sytuacja w szczególności niezasadne zwolnienie z pracy w trybie art. 52 k.p. oraz pozostawienie jej bez środków do życia z dnia na dzień w sytuacji, gdy była ona jedynym żywicielem rodziny, odbiła się w sposób negatywny na zdrowiu jej i jej dziecka. Podała, że po otrzymaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przeszła depresję i ze względu na swój stan zdrowia uczęszczała na terapię do Ośrodka(...) w W., a następnie do Przychodni (...).

Odnosząc się do zgłoszonego w pozwie roszczenia o zadośćuczynienie, powódka wskazała, że stanowi ono rekompensatę za szkodę niemajątkową, czyli krzywdę, jaka została jej wyrządzona w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę. W odróżnieniu od roszczenia o wypłatę odszkodowania, które można oszacować, jako rekompensatę poniesionych wydatków, w przypadku zadośćuczynienia pieniężnego sprawa jest trudniejsza, albowiem nie można wycenić wartości życia i zdrowia, stanowiących najważniejsze dobra osobiste człowieka. Realizacja roszczenia o zapłatę zadośćuczynienia pieniężnego następuje przez zapłatę odpowiedniej kwoty pieniężnej. Powódka sprecyzowała, że w niniejszej sprawie domaga się zapłaty zadośćuczynienia za cierpienia psychiczne swoje i dziecka związane z bezzasadnym dyscyplinarnym zwolnieniem jej z pracy w momencie, kiedy właśnie kończyła urlop macierzyński i była jedynym żywicielem rodziny. Nadmieniła, że wskutek ogromnego stresu, którego doznała, a także załamania i depresji, które to stany zostały potwierdzone przez lekarzy specjalistów, rozwój jej syna był spowolniony i utrudniony. Stwierdziła także, że poza bezzasadnym zwolnieniem dyscyplinarnym, nie otrzymała pieniędzy za okres pozostawania bez pracy, tym bardziej, że w trakcie przebywania na urlopie wychowawczym została zwolniona z pracy w związku z likwidacją stanowiska pracy, podczas, gdy już miesiąc później pracodawca prowadził nabór do Działu, w którym była ona zatrudniona. Powódka podkreśliła, że dochodzona przez nią kwota zadośćuczynienia w wysokości 80.000,00 zł będzie stanowić dla niej realne wsparcie w trudnej sytuacji życiowej, w jakiej znalazła się nie ze swojej winy, jak również będzie stanowić pewnego rodzaju dolegliwość dla pracodawcy, który nie może w sposób bezkarny tak traktować pracowników. Jako podstawę prawną dochodzonego roszczenia powódka wskazała art. 445 § 1 k.c. Na poparcie swojego stanowiska przywołała również orzecznictwo Sądu Najwyższego (pozew z dnia 31 października 2013 r. k. 2-14).

W odpowiedzi na pozew z dnia 28 maja 2015 r., **pozwany (...) S.A. z siedzibą w Z.** wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew, pozwany nie zgodził się z twierdzeniami powódki, jakoby przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę były bezprawne. Pozwany podkreślił, że powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego w okresie od dnia 25 czerwca 2011 r. do dnia 11 listopada 2011 r. W związku z nieusprawiedliwioną nieobecnością powódki w pracy w okresie od dnia 14 listopada 2011 r. do dnia 16 listopada 2011 r. rozwiązał z nią stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednak na mocy prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe z dnia 14 listopada 2012 r., powódka została przywrócona do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, który to wyrok został następnie utrzymany w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego z dnia 12 kwietnia 2013 r. Pozwany zaznaczył, że aktualnie przed Sądem Rejonowym dla Warszawy Pragi-Południe toczy się postępowanie z powództwa M. M. przeciwko (...) S.A. z siedzibą w Z. o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w razie podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy. W tej kwestii, pozwany stanął na stanowisku, że powódce nie przysługuje roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, albowiem po przywróceniu do pracy, powódka nie przystąpiła do świadczenia pracy, gdyż

automatycznie złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego. Następnie wobec likwidacji jej stanowiska pracy, pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę oraz wypłacił na jej rzecz 3-miesięczną odprawę z tego tytułu.

Odnosząc się natomiast do roszczenia pozwu, pozwany stanowczo zaprzeczył, jakoby swoim działaniem wyrządził powódce krzywdę, za którą przysługuje jej zadośćuczynienie dochodzone w niniejszym postępowaniu. Pozwany wyraził ubolewanie z powodu sytuacji osobistej i rodzinnej powódki, jednakże podkreślił, że nie ponosi odpowiedzialności za wszelkie negatywne zdarzenia życiowe, które ją spotkały w tym za trudności związane z poczęciem potomka, przebieg ciąży podwyższonego ryzyka, komplikacje poporodowe i konieczność uczęszczania z dzieckiem na rehabilitację, utratę pracy przez męża powódki oraz niemożność znalezienia przez niego nowego miejsca zatrudnienia, co skutkowało koniecznością wyjazdu za granicę. W ocenie pozwanego, biorąc pod uwagę powyższe okoliczności życiowe, z całą pewnością pogorszony stan psychiczny powódki spowodowany został przez wyżej wymienione zdarzenia. Jednocześnie pozwany zwrócił uwagę, iż sam fakt istnienia sporu sądowego w przedmiocie obowiązku lub braku obowiązku wypłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem jej podjęcia nie może uzasadniać kolejnego roszczenia o wypłatę zadośćuczynienia. Pozwany zakwestionował roszczenie strony powodowej również, co do wysokości, wskazując, że powódka nie uzasadniła w żaden sposób kwoty dochodzonego roszczenia. Stwierdził nadto, że kwota ta jest rażąco wygórowana i jej zasądzenie spowodowałoby pokrzywdzenie strony pozwanej. Z daleko posuniętej ostrożności procesowej, pozwany zgłosił także zarzut przedawnienia roszczenia powódki na podstawie art. 442¹ § 1 k.c. zgodnie, z którym roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym ulega przedawnieniu z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Pozwany wskazał, że w niniejszej sprawie powódka w uzasadnieniu żądania zasądzenia zadośćuczynienia powołała się na fakt rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Pozew w niniejszej sprawie został natomiast wniesiony do właściwego sądu w dniu 21 listopada 2014 r., natomiast termin przedawnienia rozpoczął bieg od dnia 16 listopada 2011 r. wobec, czego upłynął w dniu 16 listopada 2014 r. Na tej podstawie strona pozwana wniosła o oddalenie roszczenia powódki, jako bezpodstawnego i nieuzasadnionego (odpowiedź na pozew z dnia 28 maja 2015 r. k. 139-142).

Precyzując wysokość dochodzonego roszczenia w piśmie procesowym z dnia 23 listopada 2015 r., powódka, wskazała, że biorąc pod uwagę wyniki finansowe firmy ogłaszane publicznie (za II kwartał 2015 r. przychód netto ze sprzedaży wyniósł ponad 80.000.000,00 zł, zysk w tym okresie wyniósł ponad 7.000.000,00 zł) kwota w wysokości 80.000,00 zł nie spowoduje pokrzywdzenia strony pozwanej. Powódka podkreśliła również, że ww. kwota nie jest kwotą wygórowaną, która jedynie w pewnym zakresie zrekompensuje przeżycia i krzywdy, jakich doznała w związku z bezprawnym dyscyplinarnym zwolnieniem jej z pracy w pozwanej Spółce. Ponadto zaznaczyła, że kwota ta pozwoli na zapewnienie jej kompleksowej terapii psychologicznej. Odnosząc się natomiast do podniesionego przez stronę pozwaną zarzutu przedawnienia roszczenia, powódka podniosła, że samo wręczenie oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym, które miało miejsce w dniu 16 listopada 2011 r. nie stanowiło szkody, a jedynie zdarzenie powodujące szkodę. Przyjęcie początku biegu przedawnienia już w momencie zdarzenia, wywołującego szkodę może bowiem prowadzić do sytuacji, w której roszczenie o odszkodowanie ze względu na późniejsze ujawnienie się skutków tego zdarzenia przedawni się zanim będzie wymagalne. Z kolei wyrok potwierdzający bezprawność działania pracodawcy zapadł dopiero w kwietniu 2013 r. Powódka nadmieniła również, że pogląd ten jest utrwalony w orzecznictwie, albowiem w wyroku z dnia 21 maja 2003 r. (IV CKN 378/01), Sąd Najwyższy stwierdził, że bieg terminu przedawnienia, określonego w art. 442 §1 zdanie drugie k.c. nie może się rozpocząć przed powstaniem szkody (pismo procesowe z dnia 23 listopada 2015 r. k. 190-191).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. M., urodzona w dniu (...), jest z zawodu technikiem architektem. W 1999 r. powódka ukończyła (...) Szkołę (...) w W., a następnie w 2002 r. Wyższą Szkołę (...) w W., uzyskując tytuł licencjata w zakresie zarządzania biznesem. W 2004 r. powódka ukończyła Policealne Studium (...) z siedzibą w W., natomiast kilka lat wcześniej, a mianowicie w 1998 r., odbyła specjalistyczny kurs dla dekoratorów wnętrz zorganizowany przez powyższą placówkę oświatową. W latach 1995-1999, powódka była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na stanowisku księgowej, a

następnie w latach 1999-2000 wykonywała pracę na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na stanowisku projektanta-handlowca. W okresie 2004-2005 M. M. była zatrudniona w PPHU (...) z siedzibą w K. na stanowisku kierownika zespołu projektantów. Powódka legitymuje się znajomością języka angielskiego na poziomie średniozaawansowanym, posiada znajomość obsługi komputera w zakresie programów (...), (...)i pakietu O. oraz posiada prawo jazdy kat. B (kwestionariusz osobowy, dyplom uzyskania tytułu zawodowego z dnia 25 czerwca 2004 r., dyplom z dnia 12 lipca 2002 r., dyplom z dnia 26 czerwca 1999 r., świadectwo dojrzałości, certyfikat z dnia 30 czerwca 1998 r., świadectwo pracy z dnia 26 czerwca 2005 r., świadectwo pracy z dnia 30 czerwca 2000 r., świadectwo pracy z dnia 30 czerwca 1999 r. – dokumentacja zgromadzona w aktach osobowych powódki k. 166).

W dniu 01 lipca 2005 r. powódka zawarła umowę o pracę z (...)S.A. z siedzibą w Z. na okres próbny od dnia 01 lipca 2005 r. do dnia 31 lipca 2005 r. na stanowisku asystenta projektanta za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2.278,00 zł. Jako miejsce wykonywania obowiązków wskazano miasto W., natomiast jako termin jej rozpoczęcia wskazano dzień 01 lipca 2005 r. W dniu 01 lipca 2005 r. powódka została przeszkolona w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zarówno ogólnego, jak i stanowiskowego. Po upływie okresu próbnego, strony zawarły w dniu 01 sierpnia 2005 umowę o pracę na czas określony od dnia 01 sierpnia 2005 r. do dnia 28 lutego 2006 r. na warunkach analogicznych jak w pierwszej umowie o pracę z dnia 01 lipca 2005 r. W związku z upływem terminu, na jaki została zawarta powyższa umowa, w dniu 01 marca z 2006 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 30 września 2006 r., przy czym zmianie uległa wówczas wyłącznie kwota wynagrodzenia za pracę, która została podwyższona do kwoty w wysokości 2.500,00 zł, przy zachowaniu pozostałych warunków zatrudnienia. W dniu 29 września 2006 r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony od dnia 01 października 2006 r., na mocy, której powódka miała wykonywać pracę na stanowisku asystenta projektanta za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2.600,00 zł. Ostatecznie na mocy porozumienia stron w przedmiocie zmiany warunków płacy z dnia 04 listopada 2009 r., wynagrodzenie powódki zostało zwiększone do kwoty 3.700,00 zł brutto na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, tj. na stanowisku asystenta projektanta (umowa o pracę z dnia 01 lipca 2005 r., karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, umowa o pracę z dnia 01 sierpnia 2005 r., umowa o pracę z dnia 01 marca 2006 r., umowa o pracę z dnia 29 września 2006 r., potwierdzenie zmiany stanowiska-uposażenia z dnia 04 listopada 2009 r. - dokumentacja zgromadzona w aktach osobowych powódki k. 166, zaświadczenie z dnia 21 maja 2015 r. k. 165).

Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku asystenta projektanta należała obsługa klientów w tym doradztwo i uzgodnienia w zakresie zmian funkcjonalnych w budowanych mieszkaniach, uzgodnienia na temat materiałów użytych do ich wykończenia, przygotowywanie „schematów do uzgodnień” i projektów wykonawczych, uwzględniających zmiany w mieszkaniu, przygotowywanie projektów wykonawczych wykończenia wnętrza budowanych mieszkań, prowadzenie korespondencji z klientami w zakresie kontaktu i współpracy w zakresie zmian w lokalu, prezentacja projektów branżowych, uzgodnienia branżowe w zakresie przeprowadzanych zmian lokatorskich, współpraca z Działem Budżetów oraz Działem Logistyki, współpraca z producentami elementów wykończenia i wyposażenia mieszkań, przygotowywanie specyfikacji materiałów użytych w projekcie wykończenia i wyposażenia mieszkań oraz projektów elementów niestandardowych do wyceny, kserowanie dokumentacji i przekazywanie jej do archiwum oraz realizacja zadań bezpośrednio zleconych przez przełożonych. W ramach powierzonych obowiązków pracowniczych, w trakcie całego okresu zatrudnienia w pozwanej Spółce, powódka wykonywała przede wszystkim projekty aranżacji wnętrz zgodnie z obowiązującymi warunkami technicznymi, projekty informacji wizualnej dla powierzchni wspólnych budynków, projekty aranżacji mieszkań pokazowych i basenów oraz inwentaryzacje niezbędne do wykonania powyższych projektów. Powódka była dobrym pracownikiem, poświęcała się pracy i wykazywała duże zaangażowanie w realizację nałożonych na nią obowiązków pracowniczych, nigdy też nie dostała od pracodawcy kary nagany, czy upomnienia. Z pracy powódki zadowolona była również jej bezpośrednia przełożona – B. S. (zakres obowiązków - dokumentacja zgromadzona w aktach osobowych powódki k. 166, zeznania świadka B. S. k. 239, k. 242).

Od 1996 r. powódka pozostaje w związku małżeńskim z A. M.. Małżeństwo przez okres 14 lat starało się o poczęcie dziecka wobec, czego zarówno powódka, jak i jej mąż wielokrotnie poddawali się leczeniu hormonalnemu oraz innym

dostępnym metodom leczenia niepłodności. Okres ten był dla powódki wyjątkowo trudny i odbił się negatywnie na jej zdrowiu psychicznym. We wrześniu 2010 r. powódka zaszła w ciążę. Ze względu na ciążę podwyższonego ryzyka, powódka przez cały okres ciąży musiała pozostawać na zwolnieniu lekarskim. W trakcie ciąży, mąż powódki, będący księgowym stracił pracę, wobec, czego stała się ona jedynym żywicielem rodziny. Sytuacja związana z niemożnością zajścia w ciążę przez tak długi okres czasu, jak również późniejsza utrata pracy przez A. M. spowodowała, że powódka przez większą część ciąży pozostawała w głębokim stresie. W dniu 25 czerwca 2011 r. powódka urodziła syna J. i w związku z tym złożyła wniosek do pozwanej o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego, na który pozwana wyraziła zgodę. Syn powódki urodził się z zaburzeniem napięcia mięśniowego, czego przyczyną mógł być nienajlepszy stan zdrowia powódki w okresie ciąży, związany z silnymi sytuacjami stresowymi. Do dnia 11 listopada 2011 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim. Z powodu problemów osobistych, tj. choroby dziecka i jego rehabilitacji, od dnia 08 listopada 2011 r., a także własnych problemów zdrowotnych, skutkujących potrzebą konsultacji szpitalnych na nocnym dyżurze z dnia 13 na 14 listopada 2011 r., powódka na skutek błędnego wyliczenia daty zakończenia urlopu macierzyńskiego, w wyniku dekoncentracji, nie stawiała się do pracy w dniu 14 listopada 2011 r. Powódka na dzień zakończenia urlopu macierzyńskiego miała niewykorzystanych 36 dni urlopu wypoczynkowego. Urlop ten zamierzała wykorzystać po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, o czym poinformowała swojego przełożonego jeszcze przed zakończeniem tego urlopu. Powódka nie złożyła jednak pisemnego wniosku o udzielenie jej takiego urlopu w tym terminie, poprzestając wyłącznie na ustnym zakomunikowaniu takiego zamiaru. Przed zakończeniem urlopu macierzyńskiego pracodawca nie kontaktował się z powódką i nie komunikował o zbliżającym się terminie jego zakończenia, co czynił w przeszłości w stosunku do innych pracownic przebywających na urloпах macierzyńskich (karta informacyjna izby przyjęć z dnia 14 listopada 2011 r. k. 12, zaświadczenie lekarskie z dnia 28 listopada 2011 r. k. 18, zeznania świadka I. K. k. 207, k. 209, zeznania świadka U. M. k. 238-239, k. 242, zeznania powódki k. 240-242).

W poniedziałek, tj. w dniu 14 listopada 2011 r., powódka nie stawiała się w pracy. W związku z powyższym, kierownik Działu Kadr U. S. zadzwoniła w pierwszej kolejności do bezpośredniego przełożonego powódki B. S., a następnie do Działu, w którym zatrudniona była powódka, pytając o przyczyny jej nieobecności w pracy. B. S. odpowiedziała wówczas, że M. M. przebywa na urlopie macierzyńskim, bądź wychowawczym. Kierownik Działu Kadr wyjaśniła jednak, że urlop macierzyński powódki już się zakończył i powinna ona w poniedziałek stawić się w pracy. Powódka poinformowana przez koleżankę z pracy o konieczności niezwłocznego skontaktowania się z pracodawcą zatelefonowała do Działu Kadr i wytłumaczyła, że zapomniała o tym, kiedy kończy jej się urlop macierzyński. Poinformowana o zakończeniu urlopu macierzyńskiego wyraziła zdziwienie, wskazując, że według jej wyliczeń termin ten jeszcze nie powinien upłynąć. Pracownik Działu Kadr powiadomił jednak powódkę, że jej urlop macierzyński zakończył się w dniu 11 listopada 2011 r. i zasugerował jej, aby złożyła ona wniosek o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Powódka była zaskoczona i zdenerwowana. W dniu 16 listopada 2011 r. M. M. stawiała się w siedzibie pracodawcy. W pierwszej kolejności poszła do swojego Działu, gdzie sporządziła wniosek o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a następnie udała się do Działu Kadr. Tam odmówiono jej przyjęcia wniosku o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Kierownik Działu Kadr wręczyła wówczas powódce oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia 14 listopada 2011 r. oraz niepoinformowanie pracodawcy o przyczynach swojej nieobecności. W sprawie powódki interweniowała również jej bezpośrednia przełożona B. S., która starała się wpłynąć na decyzję pracodawcy i nakłonić go do cofnięcia złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, co jednak nie przyniosło oczekiwanych rezultatów.

W treści ww. oświadczenia zostało wskazane, że w terminie 14 dni powódce przysługuje prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego dla Warszawy-Pragi, co też powódka uczyniła, występując w dniu 23 grudnia 2011 r. z pozwem skierowanym przeciwko(...) S.A. z siedzibą w Z. o przywrócenie do pracy. Jednocześnie powódka wniosła o ewentualne wskazanie w świadectwie pracy faktycznej przyczyny i podstawy prawnej ustania przedmiotowego stosunku pracy (zeznania świadka U. M. k. 238-239, k. 242, zeznania świadka B. S. k. 239, k. 242, zeznania powódki k. 240-242).

Wyrokiem z dnia 14 listopada 2012 r., Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie przywrócił powódkę M. M. do pracy w pozwanej Spółce (...) S.A. z siedzibą w Z. na poprzednich warunkach pracy i płacy. Powyższy wyrok został utrzymany w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 12 kwietnia 2013 r., który został wydany w sprawie o sygn. akt VII Pa 19/13. W pisemnych motywach rozstrzygnięcia, Sąd Okręgowy zważył, że działaniu powódki, która nie stawiała się do pracy w dniu 14 listopada 2011 r. nie można przypisać znamion winy lub też uznać, że nieobecność ta była wynikiem rażącego niedbalstwa. Podkreślił, że okoliczności, w jakich doszło do popełnienia przez powódkę błędu, co do wyliczenia terminu zakończenia urlopu macierzyńskiego, wykluczają zarzut rażącego niedbalstwa przy dokonaniu tej czynności. W ocenie Sądu Okręgowego, powódka, nie stawiając się w pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, obiektywnie naruszyła podstawowy obowiązek pracowniczy, lecz naruszenie to nie było subiektywnie zawinione w stopniu ciężkim. Wobec powyższego, podana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania umowy o pracę, tj. nieobecność w pracy w dniach 14-16 listopada 2011 r. została błędnie oceniona, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Okręgowy podzielił zatem stanowisko Sądu Rejonowego, zgodnie, z którym okoliczności, w jakich doszło do popełnienia przez powódkę błędu, co do wyliczenia terminu zakończenia urlopu macierzyńskiego, wykluczają zarzut rażącego niedbalstwa przy dokonaniu tej czynności. Stwierdził, że zarzucanie powódce niedbalstwa w sytuacji, gdy pracownicy strony pozwanej sugerowali jej stosowne rozwiązanie trudnej sytuacji, jest niczym nieusprawiedliwione. Wobec uznania, że nie można przypisać powódce rażącego niedbalstwa, ani winy umyślnej, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że pracodawca wadliwie rozwiązał stosunek pracy z powódką w oparciu o treść art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Sąd Okręgowy zaznaczył, że tryb dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy powinien być stosowany wyjątkowo i z dużą rozważą. Z kolei w okolicznościach niniejszej sprawy można dojść do wniosku, że strona pozwana nie dokonała dogłębnej analizy okoliczności faktycznych i nie rozważyła sytuacji osobistej powódki. W związku z wyrokiem Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 12 kwietnia 2013 r., w dniu 18 kwietnia 2013 r. powódka zgłosiła gotowość do niezwłocznego podjęcia pracy w pozwanej Spółce. W odpowiedzi na powyższe pismo, pozwany poinformował powódkę o terminie stawiennictwa w siedzibie Spółki (pismo z dnia 18 kwietnia 2013 r. k. 154, pismo z dnia 18 kwietnia 2013 r. k. 155, wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe, VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 listopada 2012 r., sygn. akt VI P 732/11, wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie, VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 kwietnia 2013 r., sygn. VII Pa 19/13 k. 168).

Do czasu wydania powyższego rozstrzygnięcia, powódka celem zapewnienia rodzinie środków utrzymania, podejmowała się różnorodnych prac, które odbiegały od jej kwalifikacji zawodowych, a polegały na wykonywaniu czynności fizycznych na przykład w postaci przyjmowania dostaw w sklepach, czy też sporządzania nocnych inwentaryzacji. Fakt dyscyplinarnego zwolnienia z pracy spowodował, że powódka miała trudności ze znalezieniem pracy, odpowiadającej jej umiejętnościom i doświadczeniu zawodowemu. W tym czasie dodatkowym źródłem utrzymania rodziny była emerytura matki powódki U. M.. Jednocześnie mąż powódki A. M. ze względu na niemożność znalezienia pracy w kraju wyjechał do Anglii i tam podjął pracę fizyczną. Po powrocie do pracy w pozwanej Spółce, powódka ze względu na konieczność stałej rehabilitacji dziecka i osobistej opieki nad nim złożyła w dniu 19 kwietnia 2013 r. w Dziale Kadr wnioski o udzielenie jej urlopu wychowawczego w wymiarze 1,5 roku. Wniosek ten został rozpatrzony pozytywnie i urlop taki został powódce udzielony. Jednakże w trakcie trwania powyższego urlopu, pracodawca wystosował do powódki pismo o wypowiedzeniu w stosunku do niej umowy o pracę w związku z likwidacją stanowiska pracy. Jako podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Z tego tytułu, powódka otrzymała od pozwanego odprawę w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia. W niedługim czasie po rozwiązaniu z M. M. stosunku pracy, pozwany ogłosił nabór na samodzielne stanowisko pracy architekta, posiadającego uprawnienia budowlane w zakresie sporządzania projektów budowlanych w specjalności architektonicznej do projektowania bez ograniczeń, jak również na stanowisko Zastępcy Kierownika Zespołu Aranżacji, legitymującego się wykształceniem wyższym oraz posiadającego tytuł zawodowy inżyniera-architekta. Aktualnie pozwany zatrudnia trzech architektów z uprawnieniami budowlanymi, tj. J. B., L. O., i T. N. oraz Zastępcę Kierownika Zespołu Aranżacji, posiadającego wykształcenie magisterskie inżynierskie, która obecnie przebywa na urlopie wychowawczym. M. M. nie posiada uprawnień budowlanych w zawodzie technika-

architekta (wniosek z dnia 19 kwietnia 2013 r. k. 14, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 26 września 2013 r. k. 15, umowy o pracę wraz z decyzjami wydanymi przez Izbę Architektów (...) k. 156-161, zeznania świadka U. M. k. 238-239, k. 242 zeznania powódki k. 240-242).

Dyscyplinarne zwolnienie z pracy, a następnie wypowiedzenie umowy o pracę w związku z likwidacją stanowiska pracy, spowodowało, że powódka, znajdująca się i tak już w kiepskiej kondycji psychicznej, jeszcze bardziej podupadła na zdrowiu. M. M. jest osobą wrażliwą emocjonalnie wobec, czego jest bardziej podatna na wszelkiego rodzaju sytuacje stresowe oraz przejawia większą skłonność do napięć i pobudzeń emocjonalnych. Z powodu silnego stresu związanego z niemożnością zajęcia w ciąży, komplikacjami poporodowymi, a następnie ze stanem zdrowia swojego dziecka, które wymagało intensywnej rehabilitacji oraz utratą pracy przez nią, jak i jej męża, powódka zaczęła cierpieć na zaburzenia o charakterze depresyjnym, które zmusiły ją do rozpoczęcia terapii w Ośrodku (...) w W., a następnie w Przychodni (...) w W.. Od dnia 15 marca 2012 r. powódka uczęszczała także na indywidualne konsultacje psychologiczne w Ośrodku (...) przy ul. (...) w W.. Nagromadzenie niekorzystnych zdarzeń, jakie miały miejsce w życiu powódki wpłynęło na jej stan psychiczny i emocjonalny w ten sposób, że powódka stała się osobą mniej odporną emocjonalnie, mniej cierpliwą i bardziej lękową, z tendencją do odczuwania silnych napięć stresowych. Już w trakcie rehabilitacji syna J., powódka wykazywała negatywną postawę emocjonalną, skarżąc się jednej z pracownic Okręgowego Inspektoratu w W. w osobie K. J. na to, że leczenie jej dziecka nie przebiega pomyślnie. Jednocześnie powódka nie mogła sobie poradzić ze swoją trudną sytuacją życiową, w tym materialną, spowodowaną utratą zatrudnienia, jednocześnie mając poczucie dużej niesprawiedliwości i pokrzywdzenia ze strony byłego pracodawcy. Stan ten dodatkowo potęgował fakt pobytu męża powódki za granicą, wobec, czego czuła się ona osamotniona i pozostawiona sama sobie ze swoimi potrzebami i emocjami w tak trudnej sytuacji życiowej, w jakiej się znalazła. Na złe samopoczucie i zły stan zdrowia psychicznego powódki wpływ miała nie tylko jej trudna sytuacja zawodowa, związana z brakiem pracy, ale również jej sytuacja finansowa i życiowa, związana m.in. z koniecznością zapewnienia właściwej opieki medycznej nad dzieckiem, spłaty kredytu hipotecznego, jak również fakt pobytu męża za granicą w celach zarobkowych. Jednocześnie z uwagi na swoje predyspozycje osobowościowe, powódka o wiele bardziej niż inne osoby przeżywała swoją sytuację osobistą. Po zakończeniu terapii psychologicznej, która przyniosła oczekiwane rezultaty w zakresie poprawy stanu zdrowia psychicznego powódki, M. M. podjęła decyzję o wyjeździe z Polski wraz z dzieckiem do męża, przebywającego w Anglii i tam podjęła pracę, którą świadczy do dnia dzisiejszego (informacja z dnia 10 kwietnia 2012 r. k. 19, zeznania świadka I. K. k. 207, k. 209, zeznania świadka K. J. k. 207, k. 209, zeznania świadka M. N. k. 208-209, dokumentacja medyczna k. 226, zeznania świadka U. M. k. 238-239, k. 242, zeznania powódki k. 240-242).

Aktualnie przed Sądem Rejonowym dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydziałem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygn. akt VI P 716/13 toczy się postępowanie z powództwa M. M. przeciwko (...) S.A. z siedzibą w Z. o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w razie podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy (bezsporne).

Powyższy stan faktyczny, Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w sprawie, których autentyczność, jak też prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, a także na podstawie zeznań świadków oraz stron postępowania.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: I. K. (k. 207, k. 209), K. J. (k. 207, k. 209) oraz M. N. (k. 208-209) które w sposób jasny i wyczerpujący opisały okoliczności dotyczące stanu zdrowia psychicznego powódki w związku z jej sytuacją zawodową po wypowiedzeniu umowy o pracę, przebiegu leczenia jej oraz jej syna, jak również przyczyn, które mogły być bezpośrednią przyczyną powstania u powódki zaburzeń o podłożu psychicznym. Jak wynika z zeznań świadka I. K., będącej z zawodu psychologiem, do której powódka zgłosiła się na rehabilitację z synem, M. M. pozostawała w głębokim stresie już w okresie ciąży, a więc na długo przed rozwiązaniem spornego stosunku pracy w 2011 r. Z kolei świadek M. N., będąca psychologiem zatrudnionym w Przychodni (...) w W., pod opieką której powódka pozostawała w okresie od listopada 2011 r. do jesieni 2012 r., wskazała, że powódka jest osobą, która nie umie radzić sobie z emocjami i ma problemy z zachowaniem równowagi emocjonalnej. Świadek, będąca specjalistą z zakresu psychologii i posiadająca w tym zakresie stosowną wiedzę medyczną, stwierdziła, że nie jest w stanie ze 100% pewnością określić, czy zaburzenia emocjonalne powódki wynikały tylko z powodu jej dyscyplinarnego zwolnienia z pracy. Powyższe okoliczności zostały także potwierdzone przez świadka K. J., pracownika Okręgowego Inspektoratu

w W., do której powódka zgłosiła się na konsultacje w związku zaistniałą sytuacją dyscyplinarnego zwolnienia z pracy. Świadek wskazała, że powódka nie radziła sobie z całą swoją sytuacją życiową, w tym narzekała na niewłaściwy przebieg rehabilitacji jej syna. Zaznaczyła także, że kondycja psychiczna powódki była generalnie zła, a ona sama bardziej niż inne osoby przeżywała swoją sytuację zawodową, finansową i życiową. Z powyższych zeznań wynika zatem, że dyscyplinarne zwolnienie z pracy stanowiło wyłącznie jeden z czynników, który pogłębił tylko i tak już zły stan emocjonalny M. M., natomiast nie można uznać, że było to bezpośrednie zdarzenie sprawcze powstania u powódki zaburzeń depresyjnych. Twierdzenia wskazanych powyżej świadków były niewątpliwie spójne i logiczne, korespondowały ze sobą, wzajemnie się uzupełniały, tworząc spójną i logiczną całość. Dodatkowo świadkowie w osobach I. K. i M. N. posiadają wykształcenie psychologiczne, a więc legitymują się specjalistyczną wiedzą medyczną z zakresu problematyki zdrowia psychicznego, co w szczególności czyniło ich zeznania wiarygodnymi w zakresie występujących u powódki schorzeń. Z tych też względów zeznania te, Sąd obdarzył przymiotem wiarygodności.

Sąd Okręgowy dał wiarę także zeznaniom świadka B. S. (k. 239, k. 242), albowiem w sposób logiczny i wyczerpujący opisała ona współpracę z powódką oraz przyczyny jej zakończenia, wskazując przy tym że powódka była dobrym pracownikiem, a ona sama była zadowolona ze współpracy z nią. Zeznania świadka znajdują swoje potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym w tym w załączonych do niniejszych akt dokumentach.

Co do zasady, Sąd Okręgowy dał także wiarę zeznaniom świadka U. M. (k. 238-239, k. 242) oraz zeznaniom powódki M. M. (k. 240-242), ale wyłącznie w zakresie, w jakim zeznania te korespondowały z zeznaniami pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków oraz zgromadzonymi w sprawie dokumentami. Z tego względu, Sąd nie uwzględnił zeznań ww. świadka, jak również powódki w zakresie, w jakim twierdziły one, że na zły stan psychiczny M. M. nie miały wpływu inne okoliczności, a wyłącznie fakt dyscyplinarnego zwolnienia jej z pracy w pozwanej Spółce. Okoliczność ta nie znalazła bowiem potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, tak osobowym, jak i rzeczowym, wobec, czego nie mogła być przez Sąd uwzględniona i stanowić podstawy do czynienia ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie. Jednocześnie, Sąd miał na uwadze fakt, że świadek U. M. jest matką powódki, a więc jest osobiście zainteresowana wynikiem rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, w związku z czym ocena jej zeznań została dokonana przez Sąd ze szczególną ostrożnością.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Powództwo M. M. nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że w rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca niewątpliwie naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, tj. w trybie art. 52 k.p. Przepis ten stwarza po stronie pracodawcy tylko możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z której nie musi on korzystać, jeżeli uzna, że zawinione zachowanie się pracownika nie uniemożliwia jego dalszego zatrudnienia. Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku, a w tym zakresie należy brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie. Wynika to z faktu, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest szczególnym sposobem zakończenia stosunku pracy i powinno być przez pracodawcę stosowane z ostrożnością. W niniejszej sprawie, pomimo tego, że powódka nie stawiała się do pracy w dniach 14-16 listopada 2011 r., a więc niezwłocznie po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, a tym samym naruszyła swoje obowiązki pracownicze – to jednak nie uczyniła tego w sposób ciężki, uzasadniający rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Okoliczność ta znalazła potwierdzenie w wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie z dnia 14 listopada 2012 r., który przywrócił powódkę M. M. do pracy w pozwanej Spółce (...) S.A. z siedzibą w Z. na poprzednich warunkach pracy i płacy. Powyższy wyrok został utrzymany w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 12 kwietnia 2013 r., który został wydany w sprawie o sygn. akt VII Pa 19/13. W pisemnych motywach ww. rozstrzygnięcia, Sąd Okręgowy jednoznacznie stwierdził, że działaniu powódki, która nie stawiała się w pracy w dniu 14 listopada 2011 r. nie można przypisać znamion winy lub też uznać, że nieobecność ta była wynikiem rażącego niedbalstwa. Podkreślił, że okoliczności, w jakich doszło do popełnienia przez powódkę błędu, co do wyliczenia terminu zakończenia urlopu macierzyńskiego, wykluczają zarzut rażącego niedbalstwa przy dokonaniu tej czynności. Wobec uznania, że nie można przypisać powódce rażącego

niedbalstwa, ani winy umyślnej, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że pracodawca wadliwie rozwiązał stosunek pracy z powódką w oparciu o treść art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

Według art. 365 § 1 k.p.c., orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Rozstrzygnięcie zawarte w prawomocnym orzeczeniu stwarza stan prawny taki, jaki z niego wynika. W kolejnym postępowaniu, w którym pojawia się ta sama kwestia, nie może być już ona ponownie badana. Związanie orzeczeniem oznacza bowiem zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z kwestią uprzednio rozstrzygniętą oraz niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego. Innymi słowy, istnienie prawomocnego orzeczenia merytorycznego skutkuje tym, że nie jest możliwe dokonanie odmiennej oceny i odmiennego osądzenia tego samego stosunku prawnego, w tych samych okolicznościach faktycznych i między tymi samymi stronami. Związanie dotyczy sentencji wyroku i motywów w tych granicach, jakie stanowią konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia. Stanowisko judykatury w tym zakresie pozostaje ugruntowane i jednoznaczne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08 marca 2010 r., II PK 249/09 oraz z dnia 23 listopada 2010 r., I UK 162/10).

Przedmiotem postępowania w sprawie o sygn. akt VI P 732/11, zakończonej prawomocnym wyrokiem z dnia 14 listopada 2012 r. była kwestia związana z przywróceniem powódki do pracy na stanowisku asystenta projektanta w pozwanej Spółce wobec rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. w wyniku ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Prawomocność powyższego orzeczenia ma ten skutek, że obowiązkiem sądów i innych organów jest respektowanie tych okoliczności faktycznych określających istotę sporu, które zostały w sposób stanowczy ustalone we wcześniejszej sprawie i uzasadniały uwzględnienie żądania. W niniejszej sprawie nie podlegała więc już badaniu kwestia prawomocnie rozstrzygnięta, a mianowicie, że pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia dopuścił się naruszenia przepisu art. 52 k.p. W tym zakresie, nie ma zatem możliwości prowadzenia postępowania dowodowego na okoliczności już wcześniej przesądzone prawomocnym wyrokiem. Skutkiem zasady mocy wiążącej prawomocnego wyroku jest to, że przesądzenie nim kwestii o znaczeniu prawnym oznacza, że nie może być ona badana w kolejnym procesie, przy czym zachodzi tu nie tylko ograniczenie poszczególnego środka dowodowego, ale w ogóle ograniczenie dowodzenia faktów. W świetle powyższego, Sąd Okręgowy rozpoznający niniejszą sprawę zobowiązany był przyjąć, że okoliczności, w jakich doszło do popełnienia przez powódkę błędu, co do wyliczenia terminu zakończenia urlopu macierzyńskiego, wykluczają zarzut rażącego niedbalstwa przy dokonaniu tej czynności. Powódka, nie stawiając się w pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, co prawda obiektywnie naruszyła podstawowy obowiązek pracowniczy, lecz naruszenie to nie było subiektywnie zawinione w stopniu ciężkim. Wobec powyższego, podana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania umowy o pracę, tj. nieobecność w pracy w dniach 14-16 listopada 2011 r. została błędnie oceniona, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co skutkowało bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Rozstrzygając roszczenie zgłoszone w niniejszej sprawie, wskazać należy, że powódka domaga się zadośćuczynienia związanego z bezprawnym rozwiązaniem z nią umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. W tym miejscu należy podkreślić, że kwestię roszczenia odszkodowawczego, wynikającego z niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia normuje Kodeks pracy w art. 56. Zgodnie z treścią tego przepisu pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje również roszczenie o odszkodowanie, o którym orzeka sąd pracy. Wysokość tego odszkodowania określa art. 58 k.p., który stanowi, że przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W niniejszej sprawie powódka nie uzasadnia swych roszczeń z powołaniem się na przepisy Kodeksu pracy, lecz wskazuje na ogólne regulacje Kodeksu cywilnego dotyczące zadośćuczynienia. Dlatego też w tym miejscu należy rozstrzygnąć kwestię, czy powódka może żądać zadośćuczynienia w wysokości przewyższającej tę wskazaną w Kodeksie pracy, powołując się na ogólne przepisy kodeksu cywilnego w przedmiocie roszczeń odszkodowawczych. Niezwykle istotnym jest w tej materii wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., (SK 18/05), który mówi, że art. 58 w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym

rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji. Z wyroku tego płynie jednoznaczny wniosek, że dopuszczalne jest dochodzenie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia roszczeń odszkodowawczych w wysokości przenoszącej kwotowe ograniczenie określone w art. 58 Kodeksu pracy. Słusznym jest także wniosek, że skoro wyczerpano możliwość wynikającą z tej regulacji Kodeksu pracy, należy odwołać się do przepisów Kodeksu cywilnego, mówiących o odszkodowaniach. W odniesieniu zatem do podstaw prawnych uzupełniającego odszkodowania dochodzonego przez pracownika na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, Trybunał w uzasadnieniu tego orzeczenia podniósł jedynie - nie zajmując się bliżej tą kwestią - że ponieważ sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nie została w art. 58 k.p. ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana, na podstawie art. 300 k.p., należy w tym zakresie stosować właściwe przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c. i n. lub art. 471 k.c. i n.

Ogólne przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej (deliktowej) na gruncie Kodeksu cywilnego zawarte są w art. 415 k.c., zgodnie z którym kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Do przesłanek tych należą: zdarzenie, z którym system prawny wiąże odpowiedzialność na określonej zasadzie, szkoda i związek przyczynowy zachodzący pomiędzy szkodą, a wskazanym zdarzeniem. Ponadto należy zauważyć, że zdarzenie, które do szkody ma doprowadzić musi być zdarzeniem bezprawnym, zaś zachowanie osoby to zdarzenie powodującej musi być zachowaniem zawinionym. Z dotychczasowych rozważań wynika, że powódka, aby móc skutecznie dochodzić swych roszczeń, powinna w niniejszej sprawie wykazać, iż zachowanie pozwanego było bezprawne, zawinione, a także że doprowadziło ono do powstania u niej szkody w podanym przez nią wymiarze. Ciężar dowodu zaistnienia tych przesłanek spoczywa w niniejszej sprawie na powódce (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2010 roku, II PK 28/10).

Niewątpliwie działaniem pozwanego, które miałyby doprowadzić do powstania u powódki szkody jest rozwiązanie z nią umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. Powódka wykazała w niniejszym postępowaniu bezprawność zachowania pozwanego przywołując wydany w uprzednio prowadzonej pomiędzy tymi samymi stronami sprawie wyrok Sądu Okręgowego, uznający taki sposób rozwiązania umowy o pracę za niezgodny z prawem i przywracający powódkę do pracy w pozwanej Spółce. Bezprawność więc zachowania pozwanego należy uznać za dowiedzioną, jako że została poparta prawomocnym orzeczeniem sądu. Również dotychczasowe orzecznictwo mówi wyraźnie, że niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę, jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2012 r., sygn. akt I PK 193/11, z dnia 04 listopada 2010 r., sygn. akt II PK 112/10 oraz z dnia 19 czerwca 2012 r., sygn. akt II PK 265/11).

Po stwierdzeniu bezprawności zachowania pozwanego należy przejść do analizy kolejnej przesłanki, jaką jest jego wina, którą można mu przypisać odnośnie wskazanego zachowania. Również i w tym przypadku nie można pominąć utrwalonej linii orzeczniczej, zgodnie z którą pracodawca ponosi odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 415 k.c.) tylko wtedy, gdy jego działanie polegało na zamierzonym naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2010 roku, II PK 28/10). W tym duchu Sąd Najwyższy wypowiedział się również w wyroku z dnia 28 stycznia 2009 r., (I PK 135/08), czy też we wspomnianym już powyżej wyroku z dnia 23 maja 2012 r., (I PK 193/11).

Z podanych wyżej tez orzecznictwa wynika jednoznacznie, że odpowiedzialność deliktowa pracodawcy będzie uzasadniona wtedy, gdy będzie można mu przypisać winę umyślną. Wina umyślna może występować w postaci zamiaru bezpośredniego oraz zamiaru wynikowego. Pozwanemu można byłoby zatem przypisać winę umyślną wówczas, gdyby rozwiązał on z powódką umowę o pracę wiedząc o bezprawności swego zachowania i chcąc

w ten sposób działać, bądź też godząc się na to. Należy stwierdzić, że świadomość bezprawności zajdzie wówczas, gdy pracodawca wie, że nie istnieją żadne przesłanki uzasadniające rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę. Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, że przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. było ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 14-15 listopada 2011 r. oraz nie poinformowanie pracodawcy o przyczynach nieobecności. W wyroku z dnia 28 września 1981 r., I PRN 57/81, Sąd Najwyższy wskazał, że nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Także Sąd Okręgowy w wyroku z dnia 12 kwietnia 2013 r. wskazał, że powódka, nie stawiając się w pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, obiektywnie naruszyła podstawowy obowiązek pracowniczy, lecz naruszenie to nie było subiektywnie zawinione w stopniu ciężkim. Tym samym Sąd Okręgowy uznał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem, jednak nie dlatego, że nie istniały w ogóle przesłanki mogące taki krok uzasadniać, lecz dlatego, że okoliczności, w jakich doszło do popełnienia przez powódkę błędu, co do wyliczenia terminu zakończenia urlopu macierzyńskiego, wykluczają zarzut rażącego niedbalstwa przy dokonaniu tej czynności. Wobec powyższego, wskazanego uchybienia nie można traktować w kategorii ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, uzasadniającego zastosowanie konstrukcji z art. 52 k.p. Nie można więc powiedzieć, że pracodawca umyślnie dopuścił się bezprawnego zachowania. Jak bowiem wynika z przedstawionych powyżej okoliczności nigdzie nie zostało wskazane, że powódka nie może zostać zwolniona, gdyż zarzuty jej stawiane są nieprawdziwe, czy też, że o nieprawdziwości zarzutów wiedział sam pracodawca. Podnoszona była jedynie kwestia tego, czy w okolicznościach rozpoznawanego przypadku, uchybienie to można traktować, jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, żadna ze stron nie kwestionowała jednak istnienia samej nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy, której zaistnienie było bezpośrednią przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę. Wobec powyższych rozważań i ustaleń należy przyjąć, że zachowanie pracodawcy, jakkolwiek było bezprawne, to jednak nie może być uznane za umyślnie zawinione, co jest przesłanką konieczną dla możliwości rozpatrywania odpowiedzialności deliktowej pozwanego w niniejszej sprawie.

Jednocześnie podnieść należy, że uzasadniając zasadność swojego roszczenia, powódka wskazywała, iż na skutek rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. pracodawca naraził ją na cierpienia psychiczne, związane z bezzasadnym dyscyplinarnym zwolnieniem z pracy w momencie, kiedy właśnie kończyła urlop macierzyński i była jedynym żywicielem rodziny. Nadmieniała, że wskutek ogromnego stresu, którego doznała, a także załamania i depresji, które to stany zostały potwierdzone przez lekarzy specjalistów, rozwój jej syna był spowolniony i utrudniony. W związku z treścią regulacji zawartej w art. 445 oraz 444 § 1 k.c. poszkodowanemu, który doznałby rozstroju zdrowia lub uszkodzenia ciała w wyniku bezprawnego działania osoby odpowiedzialnej za powstanie owego rozstroju lub uszkodzenia przysługuje roszczenie o zapłatę odpowiedniej kwoty tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. W ocenie Sądu Okręgowego, zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie daje jednak podstaw do przyjęcia, że istnieje związek przyczynowy pomiędzy rozwiązaniem z powódką przez pozwanego stosunku pracy, a rozstrojem zdrowia powódki. Zdaniem Sądu powódka nie wykazała, że pojawienie się u niej zaburzeń depresyjnych zostało spowodowane wyłącznie rozwiązaniem z nią umowy o pracę przez pozwaną Spółkę. W odniesieniu do roszczenia o zadośćuczynienie należy podkreślić, że powódka po zawarciu związku małżeńskiego w 1996 r. przez okres aż 14 lat wraz z mężem starała się o poczęcie dziecka. W tym też celu, zarówno ona, jak i jej mąż wielokrotnie poddawali się leczeniu hormonalnemu oraz innym dostępnym metodom leczenia niepłodności. Okres ten był dla powódki wyjątkowo trudny i niewątpliwie mógł spowodować u niej powstanie głębokiego stresu. Niemożność zajścia w ciążę powoduje bowiem napięcie, które może doprowadzić do rozwoju zaburzeń psychicznych, m.in. depresji, zaburzeń lękowych, czy też zaburzeń osobowości. W połączeniu z innymi czynnikami stresogennymi, w postaci późniejszych komplikacji poporodowych, konieczności uczęszczania z dzieckiem na rehabilitację, utraty pracy i wyjazdu jednego z małżonków za granicę, może doprowadzić do poważnych zaburzeń o podłożu psychicznym. Natomiast sam stres po zwolnieniu z pracy jest naturalną reakcją każdego człowieka, jednakże samo stwierdzenie występowania stresu związanego z rozwiązaniem umowy o pracę nie jest wystarczającym powodem do zasądzenia zadośćuczynienia. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na stanowisko doktryny i orzecznictwa na temat stresu, który był przedmiotem rozważań w związku ze sprawami dotyczącymi wypadków przy pracy. Podkreśla się, iż co do zasady brak jest podstaw, aby za wypadek przy pracy uznać zdarzenie, w ramach którego pracownik doznał urazu (np. zawału serca, czy

udaru) na skutek stresu, jaki wywołało u niego wręczenie mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu, czy rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w tym także w trybie art. 52 (tzw. rozwiązanie dyscyplinarne). Rozwiązywanie umów o pracę z pracownikami w każdym z tych trybów stanowi przewidziane wprost przepisami Kodeksu pracy uprawnienie pracodawcy, będące normalnym elementem stosunku pracy. Pracownik nie tylko musi być świadomy możliwości wystąpienia takiego zdarzenia, ale też poprzez samo nawiązanie stosunku pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami niejako się na nie godzi. Stresu wywołanego dokonaniem przez pracodawcę wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę nie można więc uznać za nadmierny, niezależnie od subiektywnych odczuć pracownika. Potwierdzeniem powyższego poglądu jest stanowisko Sądu Najwyższego, zaprezentowane w wyroku z dnia 04 października 2000 r. (I PKN 70/00), zgodnie z którym „stres związany z możliwością wręczenia pracownikowi pisma zawierającego wypowiedzenie umowy o pracę jest nieodłącznie wpisany w charakter stosunków pracowniczych, a jego rozmiar nie może być uznany za „ponadnormatywny”, warunkujący przyjęcie go, jako przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy”.

Jak wynika z zeznań świadka I. K., będącej z zawodu psychologiem, do której powódka zgłosiła się na rehabilitację z synem, M. M. pozostawała w głębokim stresie już w okresie ciąży, a więc na długo przed rozwiązaniem spornego stosunku pracy w 2011 r. Z kolei świadek M. N., będąca psychologiem zatrudnionym w Przychodni (...) w W., pod opieką której powódka pozostawała w okresie od listopada 2011 r. do jesieni 2012 r., wskazała, że powódka jest osobą, która nie umie radzić sobie z emocjami i ma problemy z zachowaniem równowagi emocjonalnej. Świadek, będąca specjalistą z zakresu psychologii i posiadająca w tym zakresie stosowną wiedzę medyczną, stwierdziła, że nie jest w stanie ze 100% pewnością określić, czy zaburzenia emocjonalne powódki wynikały tylko z powodu jej dyscyplinarnego zwolnienia z pracy. Zeznała jedynie, że kwestia zwolnienia z pracy w pozwanej Spółce była wyłącznie przyczyną pierwszej rozmowy, w trakcie, której powódka naświetliła swoją sytuację osobistą oraz wskazała na wszystkie problemy, z którymi boryka się od dłuższego czasu. Świadek podała, że na stan emocjonalny człowieka wpływa nie tylko jego sytuacja zawodowa, ale również i osobista. W przypadku M. M. na jej pogorszony stan zdrowia wpłynęło wiele trudnych wydarzeń, jakie jednocześnie spotkały ją w tak młodym wieku w postaci trudności z poczęciem potomka przez nią i jej męża, ciężę podwyższonego ryzyka, problemów zdrowotnych syna, jako komplikacji poporodowych i konieczności uczęszczania z nim na rehabilitację, utraty pracy przez męża, powodującej trudności finansowe małżonków, a także niemożności znalezienia pracy przez A. M. i konieczności jego wyjazdu za granicę celem podjęcia pracy zarobkowej. Powyższe okoliczności zostały także potwierdzone przez świadka K. J., pracownika Okręgowego Inspektoratu w W., do której powódka zgłosiła się na konsultacje w związku zaistniałą sytuacją dyscyplinarnego zwolnienia z pracy. Świadek wskazała, że powódka nie radziła sobie z całą swoją sytuacją życiową, w tym narzekała na niewłaściwy przebieg rehabilitacji jej syna. Zaznaczyła także, że kondycja psychiczna powódki była generalnie zła, a ona sama bardziej niż inne osoby przeżywała swoją sytuację zawodową, finansową i życiową. Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy odmówił wiarygodności zeznaniom świadka U. M., będącej matką powódki oraz zeznaniom powódki, w tej części, w jakiej zarówno świadek, jak i powódka wskazywały, że jedyną przyczyną pogorszenia stanu zdrowia psychicznego M. M. było dyscyplinarne zwolnienie jej z pracy w pozwanej Spółce w dniu 14 listopada 2011 r. Okoliczność ta nie znalazła bowiem potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, tak osobowym, jak i rzeczowym, wobec, czego nie mogła być przez Sąd uwzględniona i stanowić podstawy do czynienia ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie. W tym względzie należy mieć na uwadze fakt, że na stres związany z utratą pracy wpływa wiele czynników. Jeżeli utracona praca wносиła istotne wartości do życia człowieka jak np. spełnienie zawodowe, realizowanie własnych ambicji, co miało miejsce w przypadku powódki, albowiem była ona cenionym pracownikiem, to jej utrata będzie o wiele bardziej bolesna i związana z odczuwaniem szeregu przykrych emocji. Jednakże, na poziom stresu przeżywanego przez osobę zwolnioną z pracy wpływa także jej sytuacja rodzinna i ekonomiczno-materialna oraz tzw. osobiste zasoby i umiejętność walki ze stresem. W przypadku powódki, na jej rozstrój zdrowia niewątpliwie wpływ miały czynniki, wynikające z jej predyspozycji osobowościowych takie jak np. niska odporność na stres, gdyż powódka jest osobą wrażliwą emocjonalnie i podatną na wszelkiego rodzaju sytuacje stresowe. To silny i długotrwały stres związany z niemożnością zajścia w ciążę, komplikacjami poporodowymi, a następnie ze stanem zdrowia swojego dziecka, które wymagało intensywnej rehabilitacji, spowodował powstanie u powódki ogółu zaburzeń czynności psychicznych, utrudniających jej społeczne funkcjonowanie. Z kolei późniejsze dyscyplinarne zwolnienie z pracy stanowiło dodatkowy z czynników,

który pogłębił tylko i tak już zły stan emocjonalny M. M., natomiast nie można uznać, że było to bezpośrednie zdarzenie sprawcze powstania u powódki zaburzeń depresyjnych. W niniejszej sprawie powódka podnosiła także, iż z uwagi na fakt dyscyplinarnego zwolnienia z pracy nie mogła znaleźć zatrudnienia, lecz swoich twierdzeń w tym zakresie nie poparła żadnymi dowodami, w związku z tym nie można uznać ich za udowodnione. Jednocześnie podkreślić należy, że powódka po rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 14 listopada 2011 r., jak sama przyznała podejmowała się różnorodnych prac, a po wyjeździe do męża za granicę znalazła stałe miejsce zatrudnienia, gdzie pracuje do dnia dzisiejszego. Tym samym po rozwiązaniu spornego stosunku pracy, powódka nawiązywała współpracę z różnymi pracodawcami, choć praca ta nie był zgodna z posiadanymi przez nią kwalifikacjami zawodowymi. Często jednak bywa tak, że sytuacja finansowa zmusza człowieka do poszukiwania i wykonywania pracy w innym zawodzie, aż do czasu znalezienia zatrudnienia, odpowiedniego do posiadanych umiejętności i doświadczenia zawodowego. W tym zakresie powódka nie może zatem powoływać się na fakt niemożności znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia, albowiem jak sama przyznała w toku postępowania po zwolnieniu z pozwanej Spółki podejmowała się różnych prac dorywczych, a obecnie pozostaje zatrudniona na terenie innego kraju. Wszystkie wskazane powyżej okoliczności nie potwierdziły zatem istnienia bezpośredniego związku przyczynowego, pomiędzy powstaniem u M. M. zaburzeń depresyjnych, a sytuacją związaną z rozwiązaniem z nią umowy o pracę przez pozwaną Spółkę w dniu 16 listopada 2011 r.

Wobec powyższego, mając na uwadze przytoczoną argumentację, Sąd Okręgowy orzekł jak w pkt. 1 sentencji wyroku.

W toku postępowania strona pozwana podniosła także zarzut przedawnienia odnoszący się do zadośćuczynienia pieniężnego, powołując się na treść art. 442¹ § 1 k.c. zgodnie, z którym roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym ulega przedawnieniu z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Stosownie zaś do treści art. 291 §1 k.p., roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. W niniejszej sprawie podstawę prawną roszczenia o zadośćuczynienie stanowią odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego, a nie przepisy prawa pracy, co znajduje uzasadnienie w stanowisku Sądu Najwyższego wyrażonym w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 maja 2010 r. (I PK 190/09), gdzie Sąd ten stwierdził, iż podziela stanowisko wyrażone w wyroku z dnia 28 sierpnia 2007 roku II PK 5/07, że podstawa prawna roszczenia majątkowego określa termin jego przedawnienia. Wobec faktu, iż roszczenia w niniejszej sprawie są oparte na przepisach z Kodeksu cywilnego należy stosować również odpowiednie przepisy zawarte w tym kodeksie odnoszące się do przedawnienia. Taki przepis zawiera właśnie art. 442¹ §1 k.c., zgodnie z którym roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym ulega przedawnieniu z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Zgodnie ze stanowiskiem doktryny ten termin przedawnienia stosuje się do wszelkich roszczeń majątkowych związanych z naprawieniem wyrządzonej szkody, w tym roszczeń związanych z zadośćuczynieniem. Z analizy przytoczonego wyżej przepisu art. 442¹ §1 k.c. wynika wprost, że termin przedawnienia rozpoczyna bieg od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Nie jest spornym, iż w niniejszej sprawie – wbrew twierdzeniom powódki - zdarzeniem powodującym szkodę było rozwiązanie z nią umowy o pracę, zaś osobą obowiązaną do jej naprawienia, wskazaną bezpośrednio przez powódkę, jest pracodawca. Jeśli zaś chodzi o dzień, w którym powódka dowiedziała się o szkodzie należy uznać, iż dniem tym był dzień złożenia powódce pisma dotyczącego rozwiązania z nią umowy o pracę, a więc dzień 16 listopada 2011 r. W tym miejscu należy przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2005 r. wydany w sprawie II CK 358/04, zgodnie z którym przesłankę wiadomości wystarczającej według art. 442 k.c. do rozpoczęcia biegu przedawnienia stanowi już sama świadomość dokonanej szkody, a nie dowiedzenia się o wysokości należnego z powodu doznanej szkody odszkodowania. Również w uzasadnieniu uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 1963 r. w sprawie III PO 6/62 Sąd Najwyższy stwierdził, że poszkodowany wie o powstaniu szkody już w chwili, gdy zdaje sobie sprawę z ujemnych następstw zdarzenia, wskazujących na fakt powstania szkody. Niewątpliwie w dniu 16 listopada 2011 r., a więc w dniu, w którym pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, powódka miała świadomość trudnej sytuacji zawodowej i materialnej w jakiej nagle się znalazła, a więc należy przyjąć, że już w tej dacie M. M. miała świadomość dokonanej szkody.

Mając na uwadze powyższe wywody w przedmiocie terminu przedawnienia należy uznać, iż rozpoczął on swój bieg w tej sprawie w dniu, w którym powódka dowiedziała się o rozwiązaniu z nią umowy o pracę przez pracodawcę, tj. w dniu 16 listopada 2011 r. Takie ustalenie oznacza, iż w niniejszej sprawie nie doszło do przedawnienia roszczenia o zadośćuczynienie. W niniejszej sprawie powódka wniosła bowiem pozew do Sądu w dniu 14 listopada 2014 r., na co wskazuje data stempla pocztowego na kopercie (k. 26). Co prawda powódka błędnie zaadresowała powyższą korespondencję, kierując pozew do Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie, I Wydziału Cywilnego, w konsekwencji czego, został on przekazany do właściwego VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dopiero w dniu 26 listopada 2014 r., a więc już po upływie 3-letniego terminu przedawnienia. Wskazać jednak należy, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury i doktryny wniesienie pozwu do sądu rzeczowo lub miejscowo niewłaściwego jest skuteczne dla przerwy biegu przedawnienia (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 1973 r., II CR 345/73). Nie dotyczy to jednak wniesienia pozwu do innego organu zamiast do sądu (por. K. Piasecki, Komentarz do art. 123 k.c., LEX 2003, teza nr 7). W niniejszej sprawie ze względu na niewłaściwość rzeczową sądu, pozew został przekazany z Sądu Okręgowego Warszawa - Praga w Warszawie I Wydziału Cywilnego do Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 26 listopada 2014 r. (k. 22). Jednakże relewantna dla ustalenia przerwania biegu przedawnienia będzie data wniesienia pozwu do Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie, I Wydziału Cywilnego, a więc dzień 14 listopada 2014 r. Za taką wykładnią art. 123 § 1 pkt. 1 k.c. przemawia również wyrażony przez Sąd Najwyższy pogląd, że nawet czasowa niedopuszczalność drogi sądowej nie uchyla skutków przerwy przedawnienia związanej z wniesieniem pozwu do sądu w przypadku, gdy pozew nie został odrzucony (por. wyrok Sadu Najwyższego z dnia 09 marca 2012 r., I CSK 277/2011). Z tego względu zgłoszony przez pozwanego zarzut przedawnienia roszczenia powódki nie zasługiwał na uwzględnienie.

Orzekając o kosztach postępowania w niniejszej sprawie, Sąd Okręgowy oparł się na normie art. 102 k.p.c., która przewiduje wyjątek od zasady odpowiedzialności strony przegrywającej sprawę za wynik procesu (art. 98 § 1 k.p.c.). Przepis ten stanowi, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów procesu, albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustalenie, czy w sprawie zachodzi „wypadek szczególnie uzasadniony” zależy od swobodnej oceny sądu. Za zastosowaniem wobec przegrywającej proces powódki dobrodziejstwa wynikającego z przepisu art. 102 k.p.c. i nieobciążaniem jej kosztami procesu w jakiegokolwiek części, przemawiał w niniejszej sprawie szereg okoliczności, zwłaszcza takich jak, trudna sytuacja majątkowa i zdrowotna powódki, a także okoliczność, że powódka mogła być subiektywnie przekonana o słuszności swego żądania choćby z uwagi na fakt pomyślnego dla niej przebiegu procesu o przywrócenie do pracy w pozwanej Spółce. Z tego też względu, Sąd Okręgowy postanowił nie obciążać powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, o czym orzekł w pkt. 2 wyroku.