

Sygn. akt XP 531/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

dnia 2 grudnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garnarcz

Ławnicy: Katarzyna Orzechowska, Stefan Majka

Protokolant: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 18 listopada 2013 r. we Wrocławiu

przy udziale -----

sprawy z powództwa J. Ż.

przeciwko (...) spółka z o.o. S. (...) Oddział w S.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) spółka z o.o. S. (...) Oddział w S. na rzecz powódki J. Ż. kwotę 11.742 zł (jedenaście tysięcy siedemset czterdzieści dwa złote) brutto tytułem odszkodowania;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.914 zł brutto;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 588 zł (pięćset osiemdziesiąt osiem złotych) tytułem zwrotu opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

nie obciążać powódki kosztami postępowania.

Sygn. akt XP 531/13

UZASADNIENIE

W dniu 31 maja 2013 roku powódka J. Ż. wniosła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę domagając się zasądzenia od strony pozwanej S. Sp z o.o. S. (...) Oddział w S. na jej rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości 13 000 zł brutto oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazała, że w dniu 24 maja 2013 roku została poinformowana ustnie o zamiarze wypowiedzenia pracy, co było dla niej dużym zaskoczeniem. W tym dniu nie otrzymała żadnego dokumentu i opuściła biuro. Powódka wskazała ponadto, że próba wręczenia jej wypowiedzenia nastąpiła podczas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w czasie urlopu wypoczynkowego, kiedy zjawiała się w miejscu pracy jedynie w celu przekazania współpracownikowi telefonu służbowego.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Strona pozwana zarzuciła, że powódka uchybiła terminowi do złożenia odwołania do sądu pracy. W dniu 24 maja 2013 roku powódka otrzymała wypowiedzenie przy czym odmówiła pisemnego potwierdzenia jego odbioru i opuściła miejsce pracy. Pomimo, iż powódce we wskazanym dniu udzielono urlopu wypoczynkowego stawiała się w miejscu pracy i wykonywała powierzone jej zadania, zatem w ocenie strony pozwanej wręczenie wypowiedzenia było dopuszczalne.

Strona pozwana wskazała, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był brak oczekiwanej dokładności i sumienności w wykonywaniu przez powódkę powierzonych jej czynności, brak wymaganego zaangażowania w pracę, nieprzestrzeganie procedur oraz utrata zaufania do pracodawcy. Wypowiedzenie umowy o pracę wskazywało dwie sytuację, uzasadniające wypowiedzenia z czego jedna wiązała się z nałożeniem na powódkę kary porządkowej w dniu 25 kwietnia 2013 roku.

Do podstawowych obowiązków powódki należała koordynacja załadunku samochodów odbierających odpady. Powódka otrzymała od klienta dyspozycję odbioru pełnego kontenera załadowanego odpadami, jednak nie podjęła się realizacji zadania i nie zorganizowała transportu odpadów przez okres 3 tygodni. W konsekwencji kontrahent odmówił dalszej współpracy.

Druga ze wskazanych przyczyn dotyczyła wprowadzenia do systemu komputerowego danych (aneksów do umów) bez wymaganej akceptacji dwóch kierowników spółki, czym naraziła pracodawcę na stratę finansową i dezorganizację procesy pacy.

Powódka nie obsługiwała klientów w sposób terminowy, co wpływało na negatywny wizerunek strony pozwanej. Powódka nie informowała przełożonych na bieżąco o realizowanych przez siebie zadaniach, nie zgłaszała powstałych problemów i utrudnień, przekazywała błędne informację o stanie współpracy z kontrahentami lub realizacji poszczególnych zleceń.

W dalszym piśmie procesowym powódka wskazała, że zachowała termin do wniesienia odwołania, co wynika z daty stempla pocztowego na przesyłce zawierającej pozew. Ponadto powódka wskazała, że co roku otrzymywała premie za sumienną pracę, często pracowała w soboty, w godzinach nadliczbowych. Posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności a pomimo to nie pracowała w zmniejszonym czasie pracy. Cierpi na stwardnienie rozsiane przy czym tylko jeden raz korzystała ze zwolnienia lekarskiego i nawet wtedy świadczyła pracę. Nie jest prawdą, aby w wyniku jej działań kontrahent odmówił dalszej współpracy. Wstrzymała się z odbiorem surowca, ponieważ nastąpiła konieczność zmiany umowy w zakresie ceny surowca, co należało do zakresu zadań T. R.. Towar odebrała następnego dnia po podpisaniu aneksu do umowy. W zakresie drugiej przyczyny wyjaśniła, że aneksy wprowadziła z opóźnieniem, ponieważ dopiero w dniu 23 kwietnia 2013 roku otrzymała je od branżysty M. D. (1).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. Ź. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 lutego 2012 roku na stanowisku specjalisty do spraw rozliczeń z przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 3.914 zł brutto. Poprzednio J. Ź. również była zatrudniona u w/w pracodawcy w oparciu o umowy o pracę w okresach od 1 grudnia 2001 do 2 czerwca 2002 w oparciu o umowy o pracę na czas określony oraz w okresach od 3 czerwca 2002 roku do 15 czerwca 2007 roku i od 18 czerwca 2007 roku do 31 stycznia 2012 roku w oparciu o umowy o pracę na czas nieokreślony.

dowód: zaświadczenie o zarobkach (k. 8); świadectwa pracy (k. 29, 30);

J. Ź. cierpi na stwardnienie rozsiane i legitymuje się orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

bezsporne;

W miejscu pracy J. Ż. - oddziale spółki (...) w D. funkcjonowały dwa główne działy: dział drewna i dział recyklingu. M. D. (1) był kierownikiem oddziału oraz działu drewna i administracyjnym przełożonym J. Ż.. Ich wspólnymi przełożonymi byli kierownik działu surowca drzewnego w oddziale w M. - M. G. oraz dyrektor A. S..

J. Ż. pracowała w dziale recyklingu, jednak do jej zadań należało także rozliczanie zakupów drewna. Zajmowała się organizowaniem odbioru surowców zakupionych od klientów oraz wprowadzaniem do systemu informatycznego aneksów do zawieranych umów. J. Ż. załatwiała także sprawy kadrowe związane z przesyłaniem podań o urlop pracowników oddziału w D. do działu kadr.

dowód: przesłuchanie J. Ż. w charakterze strony (k. 70);

zeznania M. D. (1) (k. 70);

zeznania M. G. (k. 70);

zeznania D. F. (k. 70);

Współpraca M. D. (2) z J. Ż. przedstawiała się tak, że M. D. (2) negocjował i podpisywał z klientami aneksy do umów dotyczące zmiany cen skupu surowców. Aneksy mogły być zwykłe, gdy cena zakupu surowca zwiększała się lub niżkowe, gdy cena zakupu odpadów się zmniejszała. Zadaniem J. Ż. było ich wprowadzanie do systemu informatycznego po uprzednim przesłaniu ich pocztą elektroniczną do siedziby głównej do M. i uzyskaniu pisemnej akceptacji M. G. i A. S.. M. D. (2) przekazywał J. Ż. aneksy z kilkudniowym opóźnieniem.

W dniu 23 kwietnia 2013 roku M. D. (2) przekazał J. Ż. ok 15 aneksów do wprowadzenia, przy czym umowy miały obowiązywać w nowym zakresie od daty 16 kwietnia 2013 roku. J. Ż. uzyskała informację, że w dniu 23 kwietnia 2013 roku M. G. i A. S. (1) przyjadą do zakładu w D.. Z uwagi na duże opóźnienie J. Ż. postanowiła wprowadzić do systemu informatycznego aneksy bez akceptacji i w tym samym dniu przedłożyła je do podpisu. Były to aneksy niżkowe, fakturowane co dwa tygodnie. Wprowadzenie aneksów niżkowych nie powodowało żadnych negatywnych konsekwencji finansowych, jakie mogłyby nastąpić w przypadku aneksów zwykłych. Na koniec miesiąca rozliczeniowego praktyką było drukowanie próbnych faktur, co umożliwiało także zmianę błędnych danych.

Decyzja o wprowadzeniu danych do systemu była motywowana chęcią uniknięcia niepotrzebnych korekt i poprawek, ponieważ system informatyczny automatycznie zaczytywał wprowadzone ceny. J. Ż. przewidywała, że aneksy będą podpisane bez zastrzeżeń, ponieważ tak się działo zawsze w przypadku obniżki cen.

dowód: przesłuchanie J. Ż. w charakterze strony(k. 70);

Za nieterminowe przedłożenie aneksów oraz samowolne ich wprowadzenie do systemu, zarówno M. D. (1), jak i J. Ż. otrzymali kary upomnienia. Ostatecznie aneksy zostały zaakceptowane.

dowód: przesłuchanie J. Ż. w charakterze strony(k. 70);

zeznania M. D. (3) (k. 70);

Ceny odbioru surowców oferowane przez spółkę (...) były zróżnicowane w zależności od pory roku, latem ceny spadały, zimą zwiększały się. W przypadku jednego z kontrahentów spółki (...) - R. I. w kwietniu 2013 roku obowiązywały jeszcze ceny zimowe, a dodatkowo wyrażone w metrach sześciennych. (spółka zmieniła sposób rozliczania surowca na tony).

W dniu 19 kwietnia J. Ż. otrzymała od R. I. zlecenie odbioru kontenera z odpadami.

bezsporne;

W dniu 22 kwietnia 2013 roku A. S. (2) za pośrednictwem poczty elektronicznej przesłała podległym pracownikom informację, że nie wolno im kupować towaru, który powoduje przekroczenia, ponieważ towar jest zbyt drogi. Pracownicy otrzymali także polecenie, aby nie organizować nieefektywnego transportu, który powoduje przekroczenia cenowe.

dowód: wydruk korespondencji elektronicznej (k. 50);

J. Ż. informowała M. D. (1) i M. G. o konieczności renegocjacji umowy z R. I., co do wysokości ceny oraz jednostki rozliczeniowej. Jednocześnie wstrzymała się z odbiorem kontenera do czasu renegocjacji ceny przez T. R. (2), który był osobą bezpośrednio odpowiedzialną za zmianę ceny wywozu kontenerów z tym klientem. J. Ż. nie uczestniczyła w negocjacjach cenowych, ponieważ nie należało to do jej zakresu obowiązków.

dowód: przesłuchanie J. Ż. w charakterze strony (k. 70);

Po trzech tygodniach zwłoki R. I. zgłosił reklamację bezpośrednio w zarządzie spółki (...) i zagroził zerwaniem dalszej współpracy. Ostatecznie po interwencji i przeprasach M. G., umowa została zmieniona i przedłużona.

dowód: zeznania M. D. (1) (k. 70);

W zakładzie pracy w D. funkcjonowała praktyka, zgodnie z którą wnioski o urlop były najpierw podpisywane przez przełożonego a ich zgłoszenie do oddziału kadr odbywało się z kilkudniowym opóźnieniem. Zdarzały się przypadki kiedy pracownik uzyskiwał zgodę na urlop, ale z niego rezygnował i przychodził do pracy. Wówczas nie przesyłano jego podania do działu kadr.

dowód: przesłuchanie J. Ż. w charakterze strony (k. 70);

częściowo zeznania M. D. (1) (k. 70);

W poniedziałek 20 maja 2013 roku J. Ż. zwróciła się do M. D. (1), który był jej bezpośrednim przełożonym o udzielenie urlopu w dniu 24 maja 2013 roku. M. D. (1) wyraził na to zgodę.

W dniu 21 maja 2013 roku współpracownik J. T. R. powiadomił pracodawcę, że w dniach od wtorku do czwartku, (21-23 maja), będzie przebywał na zwolnieniu lekarskim. W związku z tym J. Ż., po telefonicznych konsultacjach z przełożonymi przejęła od niego telefon służbowy oraz kluczyki do samochodu służbowego w celu zorganizowania zastępstwa w kontaktach z klientami.

dowód: przesłuchanie J. Ż. w charakterze strony (k. 70);

W czwartek 23 maja 2013 roku J. Ż. rozmawiała telefonicznie z M. D. (2) i poinformowała go, że w piątek T. R. (2) stawi się w pracy i ona również w tym dniu będzie w pracy.

dowód: częściowo przesłuchanie J. Ż. w charakterze strony (k. 70);

częściowo zeznania M. D. (2) (k. 70);

J. Ż. w dniu 24 maja 2013 roku, pomimo pozostawania na urlopie wypoczynkowym, stawiała się w miejscu pracy o godzinie 6.43 w celu przekazania T. R. (2) telefonu służbowego oraz wszystkich informacji i uzgodnień jakie poczyniła z klientami. Jak zwykle odbiła kartę magnetyczną rejestrującą czas pracy. W trakcie oczekiwania na przyjazd T. R. (2) włączyła komputer i zajęła się sprawdzaniem korespondencji elektronicznej, ponieważ oczekiwała także na przyjazd syna, który w tym dniu miał ją odebrać z pracy i odwieźć na dworzec PKP.

dowód: przesłuchanie J. Ż. w charakterze strony (k. 70);

wyciąg z ewidencji czasu pracy(k. 19);

Około godziny 8 do biura przyszedł M. D. (1) a po nim M. G.. Mężczyźni poprosili do gabinetu T. R. (2), któremu wręczyli wypowiedzenie. Następnie do pokoju poproszono J. Ż.. M. G. wręczył jej pisemne wypowiedzenie i powiedział " J. dziś niestety pożegnaliśmy się z T. i niestety musimy pożegnać się z tobą" J. Ż. powiedziała wtedy, że dzisiaj przebywa na urlopie i opuściła budynek.

dowód: częściowo dowód z przesłuchania J. Ż. w charakterze strony (k. 70);

częściowo zeznania M. D. (1) (k. 70);

częściowo zeznania M. G. (k. 70);

Pismo datowane na dzień 24 maja 2013 roku stanowiło wypowiedzenie powodce umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano brak oczekiwanej dokładności i sumienności w wykonywaniu powierzonego zakresu czynności, brak oczekiwanego zaangażowania w pracę, nieprzestrzeganie procedur oraz utrata zaufania do pracownika, czego przykładem jest nieterminowy odbiór kontenera od klienta. W treści wypowiedzenia pracodawca wskazał, że w dniu 22 kwietnia 2013 roku J. Ż. otrzymała dyspozycję o odbiorze kontenera od klienta (...) R. I., kontener ten został odebrany dopiero w dniu 14 maja 2013 roku. J. Ż. nie poinformowała przełożonego o problemie nieterminowego odbioru kontenera. W wyniku powyższego klient odmówił współpracy z kontrahentem firmy, Spółką (...) w M. w zakresie zakupu płyt. Ponadto pracodawca wskazał, że J. Ż. wprowadziła do systemu aneksy do umowy sprzedaży surowców drzewnych m.in. dla firm: T. M., S. K., P. C. bez akceptacji przełożonych. Wskazane aneksy zawierały zmianę ceny od dnia 16 kwietnia 2013 roku, a przedłożone zostały do akceptacji przełożonego w dniu 23 kwietnia 2013 roku, za co J. Ż. otrzymała karę porządkową.

dowód: wypowiedzenie umowy o pracę (k. 18);

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady.

Stan faktyczny został przez Sąd ustalony zarówno na podstawie dowodów z dokumentów, którym Sąd w całości dał wiarę, jak również w przeważającym zakresie w oparciu o dowód z przesłuchania powódki oraz częściowo świadków - pracowników strony pozwanej. Sąd w całości dał wiarę zeznaniom J. Ż. odmawiając wiarygodności jej relacjom jedynie w zakresie nieprzedłożenia przez przełożonych wypowiedzenia w formie pisemnej.

Sąd uznał zeznania powódki za wiarygodne, ponieważ były bardzo spontaniczne, spójne i szczegółowe. J. Ż. bardzo dokładnie wyjaśniła na czym polegały powierzone jej obowiązki w firmie. Przedstawiła motywy, dla jakich zdecydowała o wprowadzeniu aneksów bez uprzedniej akceptacji. Przedstawione przyczyny jak i fakt, że były to aneksy zniżkowe, w ocenie Sądu przemawiają za tym, że powódka mogła się spodziewać, że zostaną zaakceptowane. O ich ostatecznej akceptacji świadczyły zeznania zarówno M. G. jak i M. D. (1).

Sąd uznał za wiarygodne także zeznania powódki, co do okoliczności informowania przełożonych o problemach z odbiorem kontenera od klienta R. I.. Powódka wskazała, że wstrzymanie się z realizacją zamówienia wiązało się z treścią polecenia przełożonych. Okoliczność ta została potwierdzona w wiadomości mailowej przekazanej przez A. S.. Z zeznań świadków M. G. i M. D. (1) jak i powódki wynikało, że osobą odpowiedzialną za nieprawidłową cenę surowca był T. R. (2). Sąd uznał, że brak korespondencji mailowej w tej sprawie nie oznacza, że informacje na ten temat nie mogły, tak jak podaje powódka zostać przez nią przekazane przełożonym w formie ustnej.

Powódka przedstawiła również racjonalne powody, dla których stawiała się w pracy, pomimo złożenia wniosku urlopowego. Wskazała, że w trakcie nieobecności T. R. (2) wykonywała za niego czynności polegające na kontakcie z

klientami. Okoliczność wskazywana przez świadków co do tego, że powódka odwołała urlop w porównaniu z relacjami powódki, że jedynie poinformowała przełożonych, że będzie w tym dniu w pracy w ocenie Sądu przemawiają, za wiarygodnością relacji powódki. Przede wszystkim J. Ż. wskazała dlaczego zjawiała się w pracy - chciała osobiście przekazać koledze z pracy nie tylko telefon służbowy, co mogła uczynić pozostawiając go na portierni, ale także wyniki przeprowadzonych rozmów i ustaleń. W tym dniu planowała wyjazd do rodziców (dlatego wnioskuje o urlop) - poprosiła syna, aby odwiózł ją na pociąg. Zachowanie powódki - przybycie do pracy w celu przekazania spraw służbowych było uzasadnione pozostawieniem współpracownika na zwolnieniu lekarskim. Racjonalne było zachowanie powódki polegające na tym, że w czasie oczekiwania na przyjazd syna, który miał ją odwieźć na dworzec przystąpiła do przeglądania poczty elektronicznej. Z zasad doświadczenia życiowego wynika przecież, że w przypadku powrotu do pracy po urlopie ilość zadań do wykonania jest większa, zatem zasadnie można przyjąć, że powódka chciała wykorzystać czas oczekiwania na załatwienie bieżących spraw. Ponadto przełożony poprosił ją o przekazanie raportu z reklamacji i jak powódka sama wskazuje uznała wykonanie polecenia za słuszne i celowe.

Co do przebiegu próby wręczenia wypowiedzenia bardziej racjonalną wersję wydarzeń przedstawił M. D. (1) i M. G.. Z relacji M. G. wynikało, że w tym dniu zamierzał wypowiedzieć umowę o pracę dwóm pracownikom. Była to decyzja zaplanowana, zatem w ocenie Sądu przełożeni dysponowali dokumentem wypowiedzenia i przekazali go powódce w chwili ustnego informowania o rozwiązaniu umowy. Fakt, że powódka była zaskoczona i zdenerwowana wskazywał, że mogła w ogóle nie zapoznać się ze wskazanymi pisemnymi motywami wypowiedzenia, ale nie świadczy o zastosowaniu jedynie ustnej formy wypowiedzenia.

Oceniając materiał dowody zebrany w sprawie, w pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu strony pozwanej, co do uchybienia przez powódkę terminu wniesienia odwołania do sądu.

Nie ulega wątpliwości, że termin zawity dochodzenia roszczeń ustanowiony w art. 264 § 1 k.p. dotyczy, obok roszczeń o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, także roszczenia o odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 § 1 k.p.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że wypowiedzenie zostało złożone powódce w dniu 24 maja 2013 roku. Powódka wniosła odwołanie listem poleconym nadanym w dniu 31 maja 2013 roku za pośrednictwem operatora publicznego. W tych okolicznościach należy przyjąć, że odwołanie zostało wniesione skutecznie, bowiem dla zachowanie terminu wystarczające jest nadanie przesyłki listem poleconym. Oddanie pisma w polskiej placówce pocztowej jest równoznaczne z wniesieniem go do sądu (art. 165 § 2 k.p.c.).

Ustosunkowując się merytorycznie do żądania pozwu, należy wskazać, że stosownie do art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przepis ten jednoznacznie odróżnia naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych przy dokonywaniu wypowiedzenia od jego zasadności.

W okolicznościach niniejszej sprawy podstawę prawną żądań pozwu stanowiły obie przesłanki wskazane w art. 45 k.p.

Z jednej strony powódka wskazywała że, powództwo opiera na twierdzeniu, że wypowiedzenie naruszało przepisy prawa pracy, ponieważ zostało wręczone w okresie pozostawania na urlopie wypoczynkowym, z drugiej strony powódka w toku postępowania i w składanych oświadczeniach procesowych kwestionowała zasadność podanych przez stronę pozwaną przyczyn wypowiedzenia. Tak ukształtowana podstawa prawna i faktyczna dochodzonego roszczenia determinowała kognicję sądu w zakresie obu przesłanek zawartych w art. 45 k.p.

Niewątpliwie szczegółowe podanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia i wskazanie okoliczności, które legły u jego podstaw, spełniało wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p. Powódka

miała bowiem świadomość jakich zdarzeń dotyczą podstawy wypowiedzenia (samowolne wprowadzenie aneksów oraz opóźnienie w realizacji odbioru surowca), jednakże przedmiotem badania uchybień, co do zasadności wypowiedzenia w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. stanowi także to czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania do pracownika i tym samym stanowiły uzasadnioną podstawę wypowiedzenia.

Przy tym Sąd ogranicza się jedynie do badania i ustalania przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu, zatem pracodawca nie może skutecznie powoływać się na inne jeszcze uchybienia pracownika, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie jeżeli nie wskazał ich w wypowiedzeniu.

Z tych względów bez znaczenia pozostawały zastrzeżenia wskazywane przez M. D. (1), co do zbyt małego zaangażowania w zakup bezpośredni czy też kontakt z klientem lub nieterminowe wysyłanie faktur. Przyczyn tych pracodawca nie wskazał w wypowiedzeniu. Z jego treści wynikało bowiem, że istotą zarzutu była utrata zaufania do pracownika na skutek dwóch wskazanych incydentów.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, jednakże w każdym przypadku istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. W orzecznictwie zawsze bowiem analizuje się w ten sposób zasadność powołania się pracodawcy na utratę zaufania jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i wskazuje się okoliczności, które leżały u jej podstaw (por. wyroki z dnia 25 stycznia 2005 r. II PK 171/2004 OSNP 2005 nr 19 poz. 303 oraz z dnia 31 marca 2009 r. II PK 251/2008 i orzeczenia w nich powołane). W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok z dnia 19 lutego 2009 r. II PK 156/2008 i przywołane w nim orzecznictwo).

W ocenie Sądu podane przez stronę pozwaną okoliczności nie uzasadniały utraty zaufania do pracownika.

Powódka w sposób rzeczowy i logiczny umotywowała dlaczego dokonała wprowadzenia aneksów do systemu informatycznego bez akceptacji. Wskazała, że zmiany umów dotyczyły obniżenia ceny po jakiej pozwana spółka skupowała odpady, zatem nie narażało to w żaden sposób spółki na straty finansowe. Chciała uniknąć niepotrzebnych korekt, ponieważ system automatycznie zaczytywał dane do faktur. W przeszłości aneksy zniżkowe były zawsze akceptowane przez jej przełożonych pracownica mogła zatem z dużym prawdopodobieństwem przewidywać, że nie robi niczego niestosownego. Powódka także rzeczowo wskazała, że chciała zniwelować opóźnienie, które co istotne nie wynikało z jej zaniedbań a z opóźnionego przekazywania przez M. D. (1) podpisanych przez kontrahentów aneksów. Taka postawa pracownika w żadnej mierze nie może świadczyć o działaniu na niekorzyść pracodawcy. Nie mogła spowodować także deklarowanych w wypowiedzeniu strat finansowych. Co istotne samowolne wprowadzenie zmian nastąpiło w tym samym dniu, w którym J. Ż. przedłożyła je przełożonym do akceptacji i ostatecznie zaaprobowali oni zmiany umów. Powódka złamała procedury obowiązujące w spółce, jednak w rzeczywistości było to działanie w interesie pracodawcy.

Druga z podanych przyczyn w ocenie Sądu również nie uzasadniała wypowiedzenia. Strona pozwana zarzucała powódce, że zaniechała odbioru kontenera, przez co niezadowolony klient zagroził zerwaniem współpracy nie tylko ze stroną pozwaną, ale także z powiązaną spółką. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że przełożona wprowadziła zakaz odbioru surowca o zawyżonej cenie. Powódka wstrzymując się z odebraniem zapełnionego kontenera stosowała się zatem do poleceń przełożonej. Niezasadnie pracodawca zarzucił, że powódka nie podjęła działań w celu zmiany ceny, dzięki czemu mogłaby wywiązać się ze zobowiązania. Nie leżało to w zakresie czynności powódki. Negocjacja cen zajmował się branżysta - T. R. (2). Z zeznań świadków nie wynika, aby powódka była jego przełożoną i mogła wydawać wiążące polecenia służbowe. Skora powódka informowała przełożonych o problemach z odbiorem kontenera, to nie można obarczać jej odpowiedzialnością za reklamację złożoną przez klienta.

Reasumując w ocenie Sądu podane przez pracodawcę przyczyny nie uzasadniały wypowiedzenia umowy. Szczególnie jeżeli uwzględni się wieloletni nienaganny staż pracy powódki, a także to, że pomimo orzeczonego stopnia niepełnosprawności i stwierdzonej choroby wykazywała pełną dyspozycyjność w pracy, także kosztem rezygnacji z przysługującego urlopu wypoczynkowego.

W zakresie zarzutu powódki co do braku zapoznania się z dokumentem wypowiedzenia należy wskazać, że w tym zakresie nie doszło do naruszenia prawa pracy.

Do złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę ma zastosowanie art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 1976 r. I PR 125/76 LexPolonica nr 317250). Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest więc złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W tej kwestii utrwalone jest orzecznictwo Sądu Najwyższego, że zgodnie z art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią (por. uchwałę z dnia 6 października 1998 r. III ZP 31/98 OSNAPiUS 1999/3 poz. 80; uchwałę Składu Siedmiu Sędziów z dnia 9 września 1999 r. III ZP 5/99 OSNAPiUS 2000/4 poz. 131; OSP 2000/7-8 poz. 103 str. 339 z glosą T. Liszcz oraz wyroki z dnia 16 marca 1995 r. I PRN 2/95 OSNAPiUS 1995/18 poz. 229; z dnia 9 grudnia 1999 r. I PKN 430/99 OSNAPiUS 2001/9 poz. 309; z dnia 26 listopada 2003 r. I PK 490/2002 OSNP 2004/20 poz. 353 oraz z dnia 16 grudnia 2008 r. I PK 88/2008 OSNP 2010/11-12 poz. 137). Ważne jest czy oświadczenie pracodawcy złożone zostało w taki sposób, że pracownik miał możliwość zapoznania się z jego treścią, a nie czy faktycznie się z nią zapoznał. W związku z tym nie ma znaczenia prawnej odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Powódka wskazywała, że pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę ponieważ, wypowiedział umowę w czasie urlopu pracownika. Ochrona przewidziana w art. 41 kp polega na zakazie złożenia przez zakład pracy oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresach wskazanych w tym przepisie. Przesłanki ochronne muszą istnieć w dacie złożenia przez zakład pracy oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Istotne jest zatem jak należy definiować pozostawanie pracownika na urlopie.

Z treści art. 41 k.p. wynika, że urlopem jest usprawiedliwiona nieobecność w pracy, a więc sytuacja, kiedy pracownik nie przebywa w zakładzie pracy. Przez obecność w pracy należy rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Dla oceny czy powódka faktycznie przebywała w dniu 24 maja 2013 roku na urlopie istotna jest także intencja dla której pojawiła się w zakładzie pracy. Z ustaleń stanu faktycznego wynika, że celem powódki było przekazanie współpracownikowi telefonu służbowego oraz informacji na temat przebiegu zastępstwa w pracy. Nie był to zatem cel stricte związany ze świadczeniem pracy, a powodowany koniecznością rozliczenia się z wykonywanych zadań i zapewnienie prawidłowej obsługi klientów. Jednocześnie powódka wskazywała, że w tym dniu miała zaplanowany wyjazd do rodziny a pracą zajęła się w oczekiwaniu na syna, który miał ją odebrać z zakładu po tym jak rozliczy się ze współpracownikiem. Powyższe w ocenie Sądu świadczy o naruszeniu art. 41 k.p., co także uzasadnia uwzględnienie żądania pozwu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd zasądził w pkt I wyroku na rzecz powódki kwotę 11.742 zł brutto co stanowi trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia powódki, które zgodnie z oświadczeniem strony pozwanej wynosiło kwotę 3.914 zł, zgodnie z art. 47(1) k.p., oddalając powództwo w pozostałym zakresie w pkt II wyroku.

Orzeczenie w pkt III wyroku znajduje oparcie w treści art. 477² k.p.c. § 1 zd. 1 zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Orzeczeni o obciążeniu strony pozwanej należną opłatą w wysokości 588 zł znajduje uzasadnienie w treści art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.