

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lipca 2016 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: A. P.; M. K.

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 6 lipca 2016 r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa: M. P.

przeciwko: (...) spółka z o.o.

z siedzibą w K.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem

I. zasądza od strony pozwanej (...) spółka z o.o. z siedzibą w K. na rzecz powódki M. P. kwotę 8.420,36 zł brutto (osiem tysięcy czterysta dwadzieścia złotych trzydzieści sześć groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 29 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 300 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Pozwem z 20 lipca 2015 r. (data stempla pocztowego), uzupełnionym pismem z 19 sierpnia 2015 r., skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w K., powódka M. P. wniosła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu i domagała się zasądzenia od strony pozwanej 8.420,36 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem niezgodnego z prawem/nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę oraz wniosła o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania, powódka podniosła, że początkowo była zatrudniona na podstawie umowy zlecenie i świadczyła pracę zdalnie z domu, a jej czas pracy uzależniony był od czasu pracy biur klientów z Francji. 10 kwietnia 2015 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony i niezależnie od ustalonego wynagrodzenia zasadniczego, miała otrzymywać dodatkowo miesięczne wynagrodzenie w postaci premii w kwocie 1.000,00 zł. 18 maja 2015 r., została poproszona przez właściciela o rozmowę na osobności. Tego dnia miała otrzymać umówione dodatkowe wynagrodzenie. Podczas rozmowy właściciel próbował jednak uchylić się od tego zobowiązania zarzucając jej, że nie świadczyła pracy w godzinach nadliczbowych, nie zostawała dłużej w pracy. Sugerowano jej, że zbyt dużo zarabia i próbowano skłonić do podpisania aneksu obniżającego wynagrodzenie. Ona jednak nie zgodziła się na to i umówili się, że do rozmowy powrócą następnego dnia. Następnego dnia nie mogła się jednak stawić w pracy z powodu choroby, co zdenerwowało pracodawcę.

W dniu 16 czerwca 2015 r. udała się do pracodawcy wraz z pismem o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Wówczas dowiedziała się, że nie jest już pracownikiem strony pozwanej oraz, że 18 maja 2015 r. miało jej zostać złożone oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W związku z powyższym, pracodawca został poproszony o przedstawienie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, czego jednak nie uczynił, twierdząc, że akta pracownicze znajdują się w innym miejscu i zapewnił, że zostanie ono wysłane jej pocztą. Następnie została poinformowana, że nie otrzyma kopii wypowiedzenia, ale ma możliwość zapoznania się z jego treścią w siedzibie spółki. W konsekwencji, 13 lipca 2015 r. matka powódki udała się do pracodawcy i otrzymała kopię wypowiedzenia. Zatem dopiero w tym momencie zapoznała się z treścią wypowiedzenia i miała możliwość złożenia odwołania do sądu.

Powódka zaprzeczyła aby w momencie spotkania 18 maja 2015 r. miało być wręczone jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Rozmowa ograniczyła się do kwestii aneksu.

Ponadto, w ocenie powódki wskazane przyczyny nie są rzeczywiste i konkretne. Wskazała, że gdy była zatrudniona u na podstawie umowy zlecenia, strona pozwana była zadowolona ze współpracy z nią. Dlatego po roku czasu zdecydowała się na zawarcie z nią umowy o pracę (k. 2-9, 48-57).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania sądowego.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że po zatrudnieniu na umowę o pracę, powódka przestała poważnie podchodzić do swoich obowiązków i zaczęła dopuszczać się wielu zaniedbań i uchybień przez co utracono do niej zaufanie. Zaczęła spóźniać się do pracy, samowolnie przedłużać sobie przerwy w pracy nawet do 2 godz., wychodzić w trakcie pracy na prywatne zupy. Wielokrotnie też była upominana co do usuwania ważnych plików. 16 kwietnia 2015 r. została ustnie upomniana za usuwanie dokumentacji z serwera francuskiego o nazwie DropBox. Chodziło o faktury VAT, które były do zapłaty.

Spyt i niechęć powódki do dobrej pracy sprawił, że jej kontakt z klientami zagranicznymi odbywał się zaledwie przez 3 godziny od 9:00-12:00. Regularnie spóźniała się do pracy 5-10 minut, a po przyjeździe od razu robiła kawę. Między 12:00-15:00 była we Francji tzw. sjesta i zamiast w tej przerwie dzwonić do innych klientów, np. w Niemczech, robiła sobie w tym czasie przerwę. Celowo źle organizowała sobie pracę, aby po godz. 12:00 nic nie robić przez dwie godziny. Kiedy przychodziła o godz. 14:00 i we Francji kończyła się sjesta, powódka zamiast wracać do pracy szła dopiero jeść i robiła sobie przerwę pracowniczą. Do pracy wracała dopiero około godz. 14:30 i po wykonaniu kilku telefonów, przeczytaniu kilku emalii punkt 16:00 szła do domu.

Z tych względów 18 maja 2015 r. zostało wręczone jej wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powódka odmówiła podpisania dokumentu wobec czego wypowiedzenie wraz z pouczeniem zostało odczytane jej w obecności dwóch świadków, a następnego dnia nagle zachorowała.

16 czerwca 2015 r. odbyło się spotkanie z powódką i jej pełnomocnik, ale rozmowa była na tyle absurdalna, że nie można było spełnić przedstawionych przez nią żądań (k. 65-v. 68).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka M. P. w dniu 10 kwietnia 2015 r. zawarła ze stroną pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą w K., umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika biurowego.

Wcześniej, przez około rok czasu, powódka współpracowała ze S. W. w ramach poradzonej przez niego jednoosobowej działalności gospodarczej na zasadzie umowy cywilnoprawnej – umowy zlecenia.

Dowody:

- Okoliczności bezsporne.

Strona pozwana zajmuje się transportem i spedycją. W okresie współpracy ze S. W. na zasadzie umowy cywilnoprawnej, powódka wykonywała powierzone jej zlecenia zdalnie ze swojego domu. Po zawarciu umowy o pracę, powódka zaczęła wykonywać pracę w biurze spółki we W. przy ul. (...) w godz. od 8:00-16:00. Zajmowała się kontaktem z klientami zagranicznymi, głównie francuskimi. Monitorowała płatności, informowała o zapłacie zaległej faktury. Kontakt był głównie telefoniczny ale również mailowy. Średnio takich rozmów było około 30 w ciągu dnia.

W umowie o pracę strony ustaliły należne powódce wynagrodzenie na 4.210,18 zł brutto. Poza tym, powódka miała otrzymywać kilkaset złotych dodatkowego wynagrodzenia.

Z uwagi na to, że we Francji w godz. od 12:00 – do 14:00 obowiązuje przerwa (sješta), powódka nie mogła w tych godzinach dzwonić do kontrahentów francuskich i początkowo w tym czasie nie świadczyła pracy. Jednak po tym jak prezes poinformował ją, że ma się w czasie przerwy we Francji ma się kontaktować z innymi zagranicznymi firmami, np. niemieckimi, powódka zaczęła dzwonić do tych kontrahentów. Poza tym, czas ten powódka wykorzystywała również na spożywanie posiłków. Ponadto, zdarzało się, że w czasie przerwy wychodziła gdzieś z pracy na zakupy. Nie było to jednak zabronione i podobnie robili również pozostali pracownicy. W pierwszym dniu pracy na umowę o pracę, powódka wyszła z I. K. (1) do sklepu na zakupy. W pewnym momencie prezes zwrócił powódce uwagę na wychodzenie z biura w czasie pracy i od tego momentu już nie wychodziła. Była prowadzona ewidencja czasu pracy w postaci listy obecności. Nie było jednak odnotowywanych wyjść z pracy w czasie pracy. Zdarzyło się, że powódka odebrała w pracy przesyłkę kurierską, co zajęło jej około 5 minut.

Prezes miał zastrzeżenia do wszystkich pracowników bez wyjątku. Często dochodziło do spięć pomiędzy prezesem, a pracownikami.

Biuro było otwierane przez pozwanego i pracownicy musieli często czekać przed biurem na przyjazd prezesa, który przyjeżdżała razem z I. K. (1). Wszyscy pracownicy wraz z prezesem zarządu pracowali w jednym pomieszczeniu. S. W. cały czas był w biurze, wszystko miał pod kontrolą i cały czas był o wszystkim informowany.

Powódka miała dostęp do plików zawierających dane klientów, nr telefonu, kwota faktury do zapłaty, nr faktur. W specjalnym programie miała odnotowywać informacje o wykonanych kontaktach, jakie informacje uzyskiwała na temat płatności faktury. Powódka nie usuwała celowo żadnych plików z serwera.

Dowody:

- Zeznania świadka J. G. (1) złożone na rozprawie 24.02.2016 r.,
- Częściowo zeznania świadka I. K. (1) złożone na rozprawie 06.04.2016 r.,
- Zeznania świadka M. S. złożone na rozprawie 06.04.2016 r.,
- Zeznania powódki M. P. złożone na rozprawie 06.07.2016 r.,

- Częściowo zeznania przesłuchanego w char. Strony pozwanej S. W. złożone na rozprawie 06.07.2016 r.

Sprawy płacowo-kadrowe strony pozwanej obsługuje zewnętrzne biuro rachunkowe.

Dowody:

- Zeznania przesłuchanego w char. Strony pozwanej S. W. złożone na rozprawie 06.07.2016 r.

Pierwsza wypłata miała miejsce w maju 2015 r. Powódka otrzymała na konto należne jej wynagrodzenie z umowy o pracę i zaczęła się dopominać o pozostałą część wynagrodzenia, które mieli wcześniej uzgodnione.

Około 15 maja 2015 r. (piątek) prezes poinformował powódkę przez komunikator, że nie jest w stanie wypłacać jej takiego wynagrodzenia na jakie się umówili.

18 maja 2015 r. (poniedziałek) kiedy powódka przyszła do pracy została poinformowana, że został przygotowany aneks do umowy o pracę. Po zakończeniu pracy, kiedy już nikogo nie było w biurze, prezes przedstawił powódce do podpisania przygotowany wcześniej aneks. Powódka jednak nie zgodziła się na jego podpisanie i nie zapoznając się z tym dokumentem opuściła biuro, a do rozmowy mieli powrócić następnego dnia. Nie było mowy wówczas o jakimkolwiek wypowiedzeniu umowy o pracę.

Od 19 maja 2015 r. do 15 czerwca 2015 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z dolegliwościami kręgosłupa.

Jeszcze 19 maja 2015 r. prezes dzwonił do powódki i informował ją, że przyjedzie do niej do domu, żeby podpisała aneks do umowy.

W okresie zwolnienia lekarskiego powódka nie otrzymała żadnej korespondencji od pracodawcy.

Dowody:

- Zeznania świadka J. G. (1) złożone na rozprawie 24.02.2016 r.,
- Częściowo zeznania świadka I. K. (1) złożone na rozprawie 06.04.2016 r.,
- Zeznania powódki M. P. złożone na rozprawie 06.07.2016 r.,
- Częściowo zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej S. W. złożone na rozprawie 06.07.2016 r.,
- Zrzut ekranu komunikatora – kartą 32,
- Wydruk wiadomości sms – karta 33.

Strona pozwana złożyła do ZUS wnioski o kontrolę zwolnienia lekarskiego powódki oraz zawiadomienie do prokuratury o możliwości popełnienia przestępstwa wyłudzenia zasiłku chorobowego.

Dowody:

- Zeznania świadka J. G. (1) złożone na rozprawie 24.02.2016 r.,
- zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej S. W. złożone na rozprawie 06.07.2016 r.

W czerwcu 2015 r. powódka skontaktowała się z radcą prawną N. R. w celu uzyskania pomocy prawnej. Po okresie zwolnienia lekarskiego zamierzała udać się do pracodawcy i złożyć propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron lub oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powódka poprosiła o pomoc prawnika z

uwagi na wcześniejsze zdarzenia z pracodawcą, związane z kontrolą ZUS jej zwolnienia lekarskiego oraz wezwania do prokuratury w charakterze świadka w sprawie wyłudzenia zasiłku chorobowego.

16 czerwca 2015 r. o godz. 8:00 powódka wraz z radcą prawną N. R. udała się do siedziby strony pozwanej, gdzie w trakcie rozmowy ze S. W. poinformowała pracodawcę, że chciałaby rozwiązać stosunek pracy w sposób polubowny za porozumieniem stron i ma ze sobą przygotowane stosowne dokumenty. S. W. odparł wówczas, że nie ma takiej potrzeby ponieważ powódka już nie pracuje u strony pozwanej. Na próbę wyjaśnienia tej kwestii oświadczył, że wypowiedzenie zostało jej wysłane pocztą. Powódka poprosiła o okazanie jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, na co S. W. poinformował, że nie jest to możliwe. Powódka próbowała się dowiedzieć jakiego rodzaju było pismo o rozwiązaniu umowy, czy było to zwykłe wypowiedzenie, czy może w trybie dyscyplinarnym. Nie uzyskała jednak żadnej jednoznacznej odpowiedzi. W trakcie rozmowy S. W. kazał powódce zabrać swoje rzeczy.

Po rozmowie z prezesem, powódka wraz z N. R. wyszły z biura i przez chwilę rozmawiały jeszcze przed siedzibą strony pozwanej.

Po chwili z biura wyszedł również S. W. i skierował się w kierunku samochodu. Widząc go, N. R. podeszła do niego sama i jeszcze raz zapytała się o wypowiedzenie umowy o pracę powódce, że powódka się z nim nie zapoznała a ma takie prawo. Wówczas S. W. poinformował ją, że te dokumenty nie znajdują się w biurze tylko w biurze rachunkowym. N. R. umówiła się wówczas z prezesem zarządu, że wystosuje pisemny wniosek o udostępnienie dokumentu o rozwiązaniu umowy o pracę. Później N. R. kilkakrotnie kontaktowała się ze S. W. w sprawie udostępnienia tego dokumentu, jednak nie otrzymała jego kserokopii.

Po wizycie powódki, S. W., sporządził notatkę służbową datowaną na 18 maja 2015 r., w której oświadczył, że w dniu 18 maja 2015 r. w obecności dwóch świadków odczytał powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, którego ona odmówiła podpisania. Notatka została podpisana przez I. K. (1) oraz J. G. (1). J. G. (1) nie uczestniczyła jednak w odczytywaniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Podpisanie przez nią notatki zostało wymuszone przez S. W. i zrobiła to w obawie przed ewentualną utratą pracy.

Ostatecznie wypowiedzenie umowy o pracę zostało przekazane przez prezesa zarządu 13 lipca 2015 r. w siedzibie spółki matce powódki Z. P.. Dokument został wydrukowany z komputera w obecności Z. P.. Prezes nie był informowany, że tego dnia przyjdzie ona po ten dokument.

Oświadczenie było datowane na 18 maja 2015 r., zgodnie z którym umowa o pracę została rozwiązana z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął 6 czerwca 2015 r. Przyczyną rozwiązania umowy była utrata zaufania do powódki wynikająca z zaniedbań i uchybień powódki, polegających na: opuszczaniu stanowiska pracy bez konsultacji z przełożonym; celowe usuwanie plików z dokumentacją z serwera firmowego; przedłużanie przerw w pracy do kilku godzin bez konsultacji i zgody przełożonego; załatwianie spraw osobistych w godz. pracy.

Świadcstwo pracy powódka otrzymała pocztą 19 czerwca 2015 r. Świadcstwo pracy było datowane na 6 czerwca 2015 r. Okres zatrudnienia był wskazany od 10 kwietnia 2015 r. do 6 czerwca 2015 r., a umowa o pracę uległa rozwiązaniu przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Dowody:

- Zeznania świadka N. R. złożone na rozprawie 24.02.2016 r.,
- Zeznania świadka J. G. (1) złożone na rozprawie 24.02.2016 r.,
- Zeznania powódki M. P. złożone na rozprawie 06.07.2016 r.,
- Częściowo zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej S. W. złożone na rozprawie 06.07.2016 r.,
- Uwierzytelniona kserokopia pisma powódki z 17.06.2015 r. wraz z dowodem nadania – karta 94-96,

- Kserokopia wypowiedzenia umowy o pracę – karta 31,
- Kserokopia upoważnienia – karta 34.

Średnie wynagrodzenie powódki z trzech ostatnich miesięcy pracy, obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.210,18 zł brutto (3.000,00 zł netto).

Dowody:

- Zaświadczenie o zarobkach – karta 71.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Powództwo o odszkodowanie jako w pełni uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie zarówno co do zasady jak i co do wysokości.

W pierwszej kolejności, ocenie Sądu poddana była kwestia zachowania terminu do wniesienia odwołania w kontekście przyjęcia rzeczywistej daty złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Zgodnie z art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę.

Natomiast w myśl art. 265 § 1 k.p. w przypadku gdy do uchybienia terminu dojdzie bez winy pracownika, termin ten może zostać przywrócony przez Sąd pracy.

Bezsporne było, że odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, powódka złożyła 20 lipca 2015 r. (data stempla pocztowego). Sporne było natomiast to, kiedy doszło do złożenia powódce przez stronę pozwaną oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy.

Zgodnie z art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę należy uznać za skutecznie złożone w momencie kiedy dochodzi do drugiej strony w taki sposób, że może się ona z nim zapoznać. Nie ma przy tym znaczenia, czy osoba ta faktycznie się z nim zapozna, czy też nie.

W tym zakresie Sąd, dał wiarę powódce, że do złożenia oświadczenia woli nie doszło 18 maja 2015 r. Nie potwierdza tego zgromadzony materiał dowodowy. Przede wszystkim świadek J. G. (1), kategorycznie i konsekwentnie zaprzecza, aby była świadkiem takowego zdarzenia. Natomiast notatka służbowa datowana na 18 maja 2015 r., na którą powoływała się strona pozwana, została jej dana do podpisania w późniejszym czasie już po wizycie powódki i N. R.. Jednocześnie wydruk korespondencji z komunikatora oraz wiadomości sms, pośrednio potwierdzają wersję powódki, że tego dnia, strony rozmawiały na temat aneksu do umowy o pracę, którym strony miały obniżyć wynagrodzenie powódki. Sąd nie wyklucza, że być może w trakcie tej rozmowy padły jakieś słowa, że jeżeli powódka nie podpisze przedstawionego jej aneksu do umowy o pracę to strona pozwana rozwiąże z nią umowę o pracę. Nie mniej jednak tego dnia takiego oświadczenia nie złożyła powódce, a co najwyżej poczyniła pewne kroki i poinformowała ją o ewentualnej możliwości rozwiązania stosunku pracy. Nie może być to jednak postrzegane jako złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, a co najwyżej udzielenie pewnej informacji na temat ewentualnych skutków odmowy zawarcia aneksu do umowy o pracę.

Również 16 czerwca 2015 r. nie doszło do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Tego dnia w godzinach rannych powódka przyszła do zakładu pracy po trwającym od 19 maja 2015 r. do 15 czerwca 2015 r., zwolnieniu chorobowym w celu polubownego rozwiązania stosunku pracy. Wówczas została jednak poinformowana przez prezesa zarządu, że nie ma takiej potrzeby, że już tutaj nie pracuje. Nie może zostać to zakwalifikowane jednak jako oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, a co najwyżej jako informację, że takie oświadczenie miało zostać powódce złożone. Natomiast na próbę dowiedzenia się szczegółów rozwiązania stosunku pracy, prezes zarządu nie potrafił podać żadnych szczegółów ani konkretnych rozwiązań stosunku pracy. Nie przedstawił jej dokumentu, który miał

rzekomo wręczyć jej 18 maja 2015 r. twierdząc, że znajduje się on w aktach osobowych, które przechowywane są w biurze rachunkowym, że został on wysłany do niej pocztą. Okoliczności te nie znajdują jednak żadnego potwierdzenia w stanie faktycznym. Przede wszystkim, gdyby oświadczeniem miało zostać wysłane listem poleconym to strona pozwana byłaby w posiadaniu dowodu nadania tejże przesyłki, na podstawie którego można byłoby ustalić kiedy została ona odebrana przez powódkę. Natomiast jeżeli oświadczenie miało się znajdować w biurze rachunkowym, gdzie przechowywane były akta osobowe pracowników, to w ocenie Sądu nic nie stało na przeszkodzie, aby strona pozwana skontaktowała się z tym biurem rachunkowym i umożliwiła powódce wgląd do jej akt osobowych. Powódka tego dnia nie dowiedziała się w jakim trybie i z jakiego powodu rozwiązano z nią umowę o pracę. Nie mogła więc racjonalnie ocenić, czy było ono zasadne.

Poza tym skoro jak twierdzi prezes zarządu sam przygotował pismo o rozwiązaniu umowy o pracę to wydaje się logiczne, że raczej posiadałby taki plik w swoim komputerze i bez problemu mógł go udostępnić. Oczywiście po wydrukowaniu pisma plik mógł zostać skasowany, jednakże w ocenie Sądu ze względu na wagę tego dokumentu wydaje się to mało prawdopodobne. W tym kontekście zachowanie prezesa zarządu należy uznać za irracjonalne, gdyż z jednej strony twierdzi, że rozwiązał z powódką umowę o pracę, a z drugiej strony nie jest w stanie na prośbę powódki przedstawić jej oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Poza tym zachowanie prezesa po rzekomym wypowiedzeniu umowy również budzi wątpliwości. Zgłoszenie kontroli zwolnienia do ZUS, czy zawiadomienie do prokuratur, jest co najmniej zastanawiające. Wątpliwe wydaje się aby pracodawca wiedząc, że umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, zadał sobie aż tyle trudu, żeby w okresie tak krótkiego wypowiedzenia tak rygorystycznie sprawdzać pracownika.

Również sam fakt otrzymania świadectwa pracy 19 czerwca 2015 r. nie może być pochytywane jako złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Tego dnia powódka mogła być pewna, że stosunek pracy został rozwiązany oraz kiedy miało to nastąpić i w jakim trybie, ale w dalszym ciągu nie znała przyczyn.

Przyjmując nawet, że od tego momentu można byłoby liczyć termin do wniesienia odwołania, bo wówczas powódka otrzymała pewną konkretną informację o rozwiązaniu umowy o pracę, to jednak dokument ten nie zawierał pouczenia o prawie wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. W takim przypadku termin może zacząć biec w momencie uzyskania pouczenia o przysługującym mu prawie do wniesienia odwołania do Sądu pracy, co nastąpiło dopiero w późniejszym czasie.

W ocenie Sądu, w powyższych okolicznościach termin do wniesienia odwołania może być liczony dopiero od 13 lipca 2015 r. Wtedy bowiem mata powódki, będąc w siedzibie strony pozwanej, uzyskała od prezesa zarządu pismo o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę ze wskazaniem przyczyn oraz właściwym pouczeniem o terminie do wniesienia odwołania. Nie można zarzucać powódce, że przesuwając sobie dowolnie ten termin, bo to właśnie przez działania samego pracodawcy nie uzyskała wcześniej oświadczenia właściwej informacji o rozwiązaniu umowy o pracę. Tym samym powództwo zostało wniesione z zachowaniem terminu (20 lipca 2015 r.).

W dalszej kolejności, Sąd ustosunkował się do merytorycznej treści stawianych powódce zarzutów.

Podstawę prawną roszczenia stanowi art. 45 § 1 k.p. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzając więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy spełniała wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym

przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99 OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97 OSNP 1998/17/501), „ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy)”.

Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem je uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli.

Jak wynika z treści oświadczenia woli pracodawcy z 18 maja 2015 r. przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była utrata zaufania wynikająca z zaniedbań i uchybień powódki, polegających na: opuszczaniu stanowiska pracy bez konsultacji z przełożonym; celowe usuwanie plików z dokumentacją z serwera firmowego; przedłużanie przerw w pracy do kilku godzin bez konsultacji i zgody przełożonego; załatwianie spraw osobistych w godz. pracy.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej.

Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok SN z 25 listopada 1997 r., I PKN 285/97, OSNP 1998/18/538, Wokanda 1998/12/29, M.Prawn. 1999/7/41). Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. 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 (wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 60/12).

W ocenie Sądu, przede wszystkim wątpliwe wydaje się, aby przytoczone w oświadczeniu woli okoliczności choć mogły być zakwalifikowane jako naruszenie określonych obowiązków pracowniczych, to aby mogły stanowić podstawę do utraty zaufania. Pomijając nawet tą kwestię, to w ocenie Sądu, wypowiedzenie i tak nie było uzasadnione.

W toku postępowania strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, aby powódka celowo usuwała z serwera firmowego plik danych. W tym zakresie nie został zaoferowany żaden materiał dowodowy, który mógłby potwierdzać takie okoliczności. Strona pozwana tak naprawdę w ogóle nie wykazała, że cokolwiek było usuwane przez powódkę. Są to tylko gołosłowne twierdzenia, nie poparte żadnym innym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie, w postaci wydruków komputerowych, zrzutu ekranu, scanów z systemu, które potwierdzałyby zaistniałe okoliczności.

Jeżeli natomiast chodzi o przestrzeganie dyscypliny pracy (opuszczanie miejsca pracy, przedłużanie przerw, załatwianie spraw osobistych) to w ocenie Sądu, jeżeli pracodawca chce wywodzić z tego zachowania określone skutki prawne wobec pracownika, to musi przede wszystkim określić ściśle i jasne kryteria czasu pracy, odnotowywania przerw w pracy itp. Powinien więc w sposób rzetelny prowadzić stosowną ewidencję opuszczania miejsca pracy, odnotować przerwy, wyjścia z pracy, udzielania zgody. W przypadku strony pozwanej mamy natomiast krótko mówiąc chaos, niejednorodność reguł przestrzegania dyscypliny czasu pracy, brak klarowności oczekiwanego przez pracodawcę zachowania pracowników.

Ponadto, pracodawca w ogóle nie korzystał z instytucji kar porządkowych. Jeżeli bowiem dochodzi do wniosku, że pracownik nie przestrzega określonej dyscypliny pracy no to kierując się doświadczeniem życiowym należy stwierdzić, że w pierwszej kolejności zostałyby podjęte działania dyscyplinujące w stosunku do takiego pracownika, a nie od razu wypowiedzenie umowy o pracę. Tym bardziej powódka zaczęła pracować na umowę o pracę niespełna miesiąc wcześniej.

Poza tym w ocenie Sądu, kuriozalnym zdaje się być zarzut odbioru przesyłki kurierskiej przez powódkę w miejscu pracy, co wiązało się z około kilkuminutowym zaangażowaniem i traktowanie tej incydentalnej okoliczności jako uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy.

W aktach osobowych powódki znajdują się wprawdzie dwie notatki służbowe. Jednakże zostały one podpisane tylko przez prezesa zarządu. Brak natomiast podpisów osób mających być rzekomymi świadkami zdarzeń, co poddaje w wątpliwość wiarygodność tych notatek oraz to kiedy zostały one tak naprawdę sporządzone. Jeżeli weźmie się do tego pod uwagę zeznanie świadka J. G. (2), wydaje się bardzo prawdopodobne.

Zarzucanych powódce przewinień nie potwierdzają również świadkowie J. G. (1) oraz M. S..

Poza tym nie sposób nie zwrócić uwagi na fakt, że wszyscy pracownicy łącznie z prezes zarządu pracowali w jednym pomieszczeniu. Logicznie rozumując wydaje się więc mało prawdopodobne, aby powódka będąc w pracy robiła sobie co chciała bez zgody prezesa, tak jak twierdziła to strona pozwana.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowodów z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności akt osobowych powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd nie dał jednak wiary sporządzonym przez prezesa zarządu notatkom służbowym z powodów podanych w rozważaniach okoliczności stanu faktycznego.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, N. R., J. G. (1) oraz M. S., które należało uznać za spójne i logiczne. Przede wszystkim istotne znaczenie miały zeznania świadka J. G. (1), która w okresie spornym pracowała u strony pozwanej i posiadała bezpośrednią wiedzę na temat relacji jakie panowały pomiędzy stronami. Świadek nie jest już pracownikiem strony pozwanej, nie jest skonfliktowana z byłym pracodawcą i w ocenie Sądu, nie miała żadnych powodów, aby nie mówić prawdy. Natomiast jej zeznania odnośnie notatki służbowej mającej potwierdzać złożenie powódce 18 maja 2015 r. oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę były zdecydowane oraz wyjaśnione w racjonalny sposób.

Zeznania świadka M. S. były dla Sądu również wiarygodne, aczkolwiek, świadek posiadała skromną wiedzę na temat pracy powódki, gdyż pracowała tylko przez miesiąc czasu z czego z powódka tylko przez około 1,5 tygodnia.

Nie było również podstaw do tego aby nie dać wiary zeznaniom świadka N. R.. Jej zeznania odnośnie spotkania z 16 czerwca 2015 r. w siedzibie strony pozwanej korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w

sprawie. Warto nadmienić także iż świadek R. jest profesjonalnym pełnomocnikiem procesowym wykonując zawód radcy prawnego, co niewątpliwie wpływa także na ocenę jej wiarygodności.

Jeżeli natomiast chodzi o zeznania świadka I. K. (2), Sąd podszedł do nich z dużą dozą ostrożności. Z zeznań świadków wynika, że jest to osoba de facto prawie zarządzająca spółką. Poza tym z kontekstu sprawy wynika, że jest to osoba, która jest, bądź przynajmniej była w pewnym stopniu zażyłości uczuciowej z prezesem zarządu. Świadkowie potwierdzają, że była ona inaczej traktowana przez prezesa zarządu w porównaniu do innych pracowników, była wyróżniana, a prezes był dla niej bardziej tolerancyjny, a nawet powierzał jej w pewnym zakresie prowadzenie firmy. Świadek wprawdzie zaprzeczała tym okolicznością, jednakże w ocenie Sądu, twierdzenia te były niewiarygodne. Nie sposób również nie zwrócić uwagi na złożone do akt sprawy wydruki zdjęć, które świadczą o większej zażyłości pomiędzy J. K. a S. W., niż rysowałyby się to z ich zeznań.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki, które korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Powódka jako strona postępowania miała oczywiście interes w odpowiednim przekazie relacjonowanych zdarzeń. Nie mniej jednak jej zeznania są bardziej logiczne i wiarygodne niż zeznania prezesa zarządu, czy świadka J. K..

Zeznania przesłuchanego w charakterze strony pozwanej S. W., zostały uznane przez Sąd za wiarygodne tylko w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie. W dużej mierze zeznania były przedstawione w sposób zachowawczy, bardziej wyuczony niż spontaniczny- na użytek toczącego się postępowania.

W konsekwencji powyższego, Sąd nie stwierdził, aby stawiane powódce zarzuty były zasadne. W pewnym zakresie można nawet mówić o ich niekonkretności, gdyż nie odnoszą się do żadnych konkretnych zdarzeń (dat, miejsca) i tak naprawdę pozwalają na przedstawianie różnych okoliczności faktycznych. Biorąc natomiast pod uwagę kontekst sprawy można dojść do wniosku, że tak naprawdę powodem rozwiązania stosunku pracy, był brak zgody powódka na obniżenie wynagrodzenia, a nie wskazane w oświadczeniu przyczyny. Gdyby bowiem powódka bezproblemowo podpisała aneks do umowy o pracę, to z pewnością pracowałyby dalej. Dlatego **w punkcie I sentencji wyroku**, Sąd uwzględniając wytyczne art. 47¹ k.p. (okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosiło dwa tygodnie) i zasądził na rzecz powódki kwotę dochodzoną pozwem, stanowiącą dwukrotność wynagrodzenia za pracę wyliczoną zgodnie z zaświadczeniem pracodawcy. Sporu co do wysokości odszkodowania nie było.

O odsetkach za zwłokę w wypłacie odszkodowania orzeczono w oparciu o treść art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Odpis pozwu został doręczony stronie pozwanej w dniu 28 sierpnia 2015 r. (k. 63). Zatem w zwłocę z wypłatą spornego roszczenia pozostaje ona od 29 sierpnia 2015 r. (por. uchwała SN z 06.03.2003 r., III PZP 3/03– publ. baza orzeczeń SN; wyrok SN z 15.11.2006 r., I PK 112/06).

Orzeczenie o kosztach **w punkcie II sentencji wyroku**, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez powódkę były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 461) w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804) wynosiły 60,00 zł.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi od uiszczenia których powódka była zwolniona z mocy ustawy, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach

cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył stronę pozwaną, jako przegrywająca proces. Obejmowały one opłatę od pozwu w wysokości 300,00 zł (art. 28 pkt 4 ustawy o kosztach).

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji wyroku.