

Sygn. akt X P 558/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lipca 2018 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: M. Z., L. Z.

Protokolant: Ewa Trawińska

po rozpoznaniu w dniu 20 czerwca 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: E. W.

przeciwko H. A.D. sp. z o.o. z siedzibą we W.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia

I. zasądza od strony pozwanej H. A.D. sp. z o.o. z siedzibą we W. na rzecz powódki E. W. kwotę 11.144,64 zł brutto (jedenaście tysięcy sto czterdzieści cztery złote sześćdziesiąt cztery grosze) z ustawowymi odsetkami od dnia 19 października 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

IV. 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 oraz kwotę 279,89 zł tytułem zwrotu kosztów stawiennictwa świadka, poniesionych tymczasowo ze środków budżetowych;

IV. wyrokowi w punkcie I sentencji wyroku nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 4.583,67 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem z 27 sierpnia 2017 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko H. A.D. sp. z o.o. z siedzibą we W., powódka E. W. wniosła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i domagała się zasądzenia od strony pozwanej 12.569,16 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w równowartości 3 miesięcznego wynagrodzenia za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz zasądzenia zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając swoje żądania, powódka podniosła, że została zatrudniona u strony pozwanej od 17 listopada 2008 r. W grudniu 2013 r. dowiedziała się, że jest w ciąży, o czym niezwłocznie poinformowała pracodawcę. W związku ze złym samopoczuciem i zagrożeniem poronieniem od stycznia do lipca 2014 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Następnie do lipca 2015 r. na urlopie macierzyńskim, a bezpośrednio po nim do 9 września 2015 r. na zaległym urlopie wypoczynkowym. W dniu 21 grudnia 2015 r. zostało wręczone jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Na skutek odwołania do sądu pracy, wyrokiem z sierpnia 2016 r. została przywrócona do pracy. W sierpniu 2016 r. urodziła drugie dziecko, w związku z czym przebywała na urlopie macierzyńskim przez rok czasu. W lipcu 2017 r. przesłała pracodawcy wnioski o udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego. Pracodawca poprosił ją jednak o uzupełnienie dokumentacji, co uczyniła. Jednak w dniu 7 sierpnia 2017 r. otrzymała pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdzie jako przyczynę wskazano utratę zaufania wobec wskazania braku lojalności oraz zaniechanie wykonania obowiązków związanych z zatrudnieniem. W ocenie powódki wskazane przyczyny są jednak nieuzasadnione. Wskazała, że przesłała pracodawcy wniosek u urlop z miesięcznym wyprzedzeniem, po czym została poinformowana, że jej wniosek został uwzględniony w planie urlopów. Nie zgodziła się też z tym, że nie zamierza kontynuować zatrudnienia w normalnym trybie. Poza tym nie wskazano na czym miał polegać notoryczny brak kontaktu z pracodawcą oraz brak przedstawienia ustnych i pisemnych informacji co do powrotu do pracy. Odnośnie toczącego się postępowania karnego, powódka wskazała, że zostało ono zainicjowane przez samego pracodawcę (k. 3-16).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana H. A.D. sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, powodem rozwiązania z powódką umowy o pracę były okoliczności zaistniałe po przywróceniu jej do pracy wyrokiem Sądu z sierpnia 2016 r. Powódka pomimo przywrócenia do pracy, nie tylko nie stawiała się w pracy, nie podjęła zatrudnienia, nie wykazywała się żadnym zainteresowaniem w zakresie kontaktu z pracodawcą w tych kwestiach, ale także w ogóle nie przejawiała zamiaru i woli powrotu do pracy. Strona pozwana wskazała, że powódki nie ma już w pracy od ponad 4 lat i w tym okresie nie interesowała się swoją sytuacją jako pracownika, ale także nie ma już umiejętności do wykonywania swojej pracy. Wobec nowo wdrożonych technologii, nowych programów, tak długa nieobecność w żadnym wypadku nie predysponuje ją do ponownego zatrudnienia. Choć po przywróceniu do pracy była wzywana przez pracodawcę, nie przedłożyła aktualnych badań, nie uzupełniła braków wiedzy koniecznej do pracy, nie zna żadnych obowiązujących obecnie przepisów i procedur. W ogóle tymi kwestiami się nie interesowała. Nie podejmowała korespondencji od pracodawcy. Jej przedłużająca się w sposób nadmierny i wręcz niespotykany niezdolność do pracy i w ogóle nieobecność w pracy wywołała niespotykane skutki w zakresie realizacji interesów spółki: zmiany kadrowe, stanowiskowe, przesunięcia, ostatecznie likwidacja stanowiska pracy.

Strona pozwana wskazała, że jako element, od którego liczy termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia liczy datę doręczenia pisma powódki z 3 lipca 2017 r., które wpłynęło do pracodawcy 12 lipca 2017 r., z którego w żaden sposób nie wynika, aby miała ona zamiar podjąć pracę i ją kontynuować (k. 66-68).

Pismem z 21 listopada 2017 r., powódka sprecyzowała wysokość dochodzonego odszkodowania w ten sposób, że domagała się zasądzenia od strony pozwanej 11.144,64 zł brutto (k. 101-104).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka, E. W., została zatrudniona u strony pozwanej H. A.D. sp. z o.o. z siedzibą we W. od 19 sierpnia 2008 r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy początkowo na stanowisku sekretarki, a później koordynatora serwisu.

Pismem z 17 grudnia 2015 r. doręczonym powódce pocztą 21 grudnia 2015 r. strona pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podano utratę zaufania wobec wykazywania braku

lojalności wobec pracodawcy, polegającej na nadużywaniu korzystania ze zwolnień lekarskich, a w konsekwencji ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Na skutek odwołania powódki do sądu pracy, tut. Sąd prawomocnym wyrokiem częściowym z 3 sierpnia 2016 r., sygn. akt X P 20/16, przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednio zajmowane stanowisko.

W dniu 3 sierpnia 2016 r. powódka urodziła drugie dziecko. Następnie przez rok czasu przebywała na urlopie macierzyńskim.

Pismem z 2 sierpnia 2017 r., doręczonym powódce 7 sierpnia 2017 r., strona pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podano utratę zaufania wobec wykazywania przez powódkę braku lojalności wobec pracodawcy oraz zaniechanie wykonywania obowiązków związanych z zatrudnieniem.

Wskazany brak lojalności oraz zaniechanie wykonywania obowiązków związanych z zatrudnieniem dotyczy notorycznego braku kontaktu z pracodawcą ze strony powódki, braku przedstawienia ustnych lub pisemnych informacji w zakresie dalszego zatrudnienia, dalszej nieobecności w pracy i rokowań co do powrotu do pracy, braku przedłożenia niezbędnych dokumentów związanych z zatrudnieniem i niezbędnych do dalszego kontynuowania pracy. Z pisma powódki z dnia 3 lipca 2017 r. otrzymanego dnia 12 lipca 2017 r. wynika, że nie zamierza kontynuować zatrudnienia w normalnych trybie. Ponadto jak wynika z wiedzy pracodawcy obecnie toczy się przed Prokuraturą we W. postępowanie w ramach, którego na zlecenie Sądu Rejonowego Wydział Karny będą przeprowadzane opinie biegłych w zakresie rzetelności i prawdziwości składanych przez Panią dotychczas zwolnień lekarskich. Tym samym jest to kolejna okoliczność uzasadniająca utratę zaufania pracodawcy do powódki jako pracownika.

Powyższe okoliczności zdaniem pracodawcy wskazują na działania ze strony powódki, niezmiernie do powrotu do pracy i są sprzeczne z lojalnością wobec pracodawcy oraz obowiązkiem świadczenia pracy oraz godzą w interes pracodawcy.

Dowody:

- Okoliczności bezsporne.

Podejmując zatrudnienie u strony pozwanej, podała adres zamieszkania w L. przy ul. (...). W 2017 r., była zameldowana we W. przy ul. (...). Mąż powódki od kwietnia 2017 r. jest na kontrakcie z W. i od tego czasu powódka wraz z rodziną zamieszkuje w P.. Mieszkanie we W. wynajęli w czerwcu 2017 r. W lipcu/sierpniu 2017 r. powódka przebywała u rodziców w W. albo w S..

Po urlopie macierzyńskim na drugie dziecko i wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego, powódka zamierzała wrócić do pracy w sierpniu 2017 r. Z pracodawcą starała kontaktować się poprzez kancelarie prawną. Podejmowała również próby telefonicznego kontaktu z zarządem spółki. Była jednak informowana przez asystentkę zarządu, że nikt nie chce z nią rozmawiać.

Pismem z 18 kwietnia 2017 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej o zapłatę należności z tytułu zasiłku macierzyńskiego za okres od sierpnia do listopada 2016 r. oraz prawidłowe dokonanie zgłoszenia.

Pismem z 20 czerwca 2017 r. strona pozwana poinformowała powódkę, że do ZUS zostały wysłane stosowne pisma odnośnie wyjaśnienia wysokości świadczenia. Jednocześnie zwróciła się do powódki z zapytaniem, czy pobierała jakieś świadczenia z ZUS lub ewentualnie inne świadczenia, jak wynagrodzenie, bowiem informacje te mają wpływ na wysokości przysługującego jej świadczenia. Pismo zostało wysłane do powódki pocztą na adres jej pełnomocnika.

Pismem z 3 lipca 2017 r. powódka przesłała stronie pozwanej wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego za 2016 r. w okresie od 2-27 sierpnia 2017 r. oraz za 2017 r. w okresie od 28 sierpnia 2017 r. do 22 września 2017 r. oraz udzielenie opieki nad dzieckiem w ilości 2 dni w dniach 25-26 września 2017 r. Jednocześnie powódka wskazała jako adres do doręczeń korespondencji: Kancelaria (...), adwokat B. K., ul. (...).

Pismem z 17 lipca 2017 r., strona pozwana zwróciła się do powódki o udzielenie informacji, czy pobierała jakiegokolwiek świadczenia z ZUS lub ewentualnie inne świadczenia, jak np. wynagrodzenia itp., w okresie po 17 grudnia 2015 r. Pismo zostało wysłane do powódki pocztą na adres we W. przy ul. (...) oraz do wiadomości na wskazany przez nią adres do korespondencji. Przesyłka skierowana na adres przy ul. (...) nie została odebrana przez powódkę. Została odebrana natomiast przez jej pełnomocnika pod adresem do korespondencji.

Pismem z 18 lipca 2017 r. powódka poinformowała stronę pozwaną, że nie pobierała świadczeń z ZUS oraz innych świadczeń od dnia porodu, tj. od 3 sierpnia 2017 r.

Pismem z 19 lipca 2017 r., strona pozwana zwrócił się do powódki uzupełnienie dokumentacji kadrowej, przesyłając w załączeniu ankietę kwalifikacyjną oraz oryginału aktualnego zapytania o niekaralności. Pismo zostało wysłane do powódki pocztą, na adres we W. przy ul. (...). Przesyłka nie została odebrana przez powódkę i zwrócona do nadawcy po dwukrotnym awizowaniu jako niepodjęta w terminie.

Pismem z 21 lipca 2017 r., strona pozwana powódkę, że za 2016 r. przysługuje jej 11 dni urlopu, który został jej udzielany zgodnie z wnioskiem od 2 sierpnia 2017 r., a za 2017, przysługuje jej 26 dni urlopu, który został jej udzielany zgodnie z wnioskiem od 28 sierpnia 2017 r. Plany urlopowe zostały ujęte w planie urlopów. Pismo zostało wysłane do powódki pocztą na adres we W. przy ul. (...) oraz do wiadomości na wskazany przez nią adres do korespondencji. Przesyłka skierowana na adres przy ul. (...) nie została odebrana przez powódkę. Została odebrana natomiast przez jej pełnomocnika pod adresem do korespondencji.

W dniu 26 lipca 2017 r. powódka wysłała stronie pozwanej poprawione wnioski urlopowe wnosząc o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego za 2016 r. w wymiarze 11 dni w okresie od 2-17 sierpnia 2017 r. oraz urlopu wypoczynkowego za 2017 r. w wymiarze 26 dni w okresie od 18 sierpnia 2017 r. do 22 września 2017 r. Przesyłka została odebrana przez stronę pozwaną 27 lipca 2017 r.

Dowody:

- Zeznania świadka B. M. złożone na rozprawie 28.02.2018 r.,
- Zeznania świadka B. W. złożone na rozprawie 28.02.2018 r.,
- Wyjaśnienia powódki E. W. złożone na rozprawie 11.05.2018 r.,
- Wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej K. D. złożone na rozprawie 11.05.2018 r.,
- Uwierzytelniona fotokopia pism powódki – karta 54, 117, 59-60, 119,
- Uwierzytelniona fotokopia wniosków powódki – karta 55-56, 115-116
- Uwierzytelniona fotokopia pism strony pozwanej – karta 57, 86-96, 118.

W dniu 29 stycznia 2016 r. członek zarządu strony pozwanej K. D., złożył ustnie zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przez powódkę przestępstwa doprowadzenia do niekorzystnego rozporządzenia mieniem spółki poprzez wypłacenie świadczeń chorobowych na skutek przedstawiania niezasadnych zwolnień lekarskich.

Prawomocnym postanowieniem prokuratora rejonowego dla Wrocławie-Fabrycznej z 25 sierpnia 2017r., sygn. akt PR 1 Ds. 1744/217 zostało umorzone dochodzenie w powyższej sprawie.

Dowody:

- Wyjaśnieni powódki E. W. złożone na rozprawie 11.05.2018 r.,
- Wyjaśnieni przesłuchanego w char. strony pozwanej K. D. złożone na rozprawie 11.05.2018 r.,

- kserokopia postanowienia – karta 176-178.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za 3 miesiące pracy przed zwolnieniami lekarskimi liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.583,67 zł brutto (3.194,27 zł netto).

Dowody:

- zaświadczenie o zarobkach – karta 77 w katach sprawy X P 20/16.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jako w pełni uzasadnione zasługuje na uwzględnienie co do zasady i w przeważającym zakresie co do wysokości należności głównej i ustawowych odsetek.

Podstawę prawną roszczenia powódki związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, stanowił przepis art. 58 k.p. w zw. z art. 56 § 1 k.p. Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (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, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia 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 (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Natomiast w myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poza oceną stopnia natężenia złej woli pracownika, należy brać również pod uwagę rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszanie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Jednocześnie zgodnie z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Należy wskazać, że termin ten ma charakter prekluzyjny, po upływie którego pracodawca traci bezpowrotnie prawo do skorzystania z możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia (co jednak co do zasady nie wyklucza zastosowania innego trybu, a więc rozwiązania stosunku pracy np. za wypowiedzeniem). Już w okresie, następującym bezpośrednio po wejściu w życie Kodeksu pracy stwierdzano w orzecznictwie, że przez wyrażenie „uzyskanie przez zakład pracy wiadomości” (art. 52 § 2 k.p.) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1976 r., sygn. I PRN 74/76, zob. także wyrok z 21 października 1999 r., sygn. I PKN 318/99). Nie wchodzi zatem w grę przyjęcie, że uzyskanie przez pracodawcę pierwszej wiadomości o określonym zdarzeniu, nawet niepotwierdzonej, powoduje rozpoczęcie biegu terminu. Niemniej jednak oczekuje się od niego sprawdzenia wiadomości i wyciągnięcia konsekwencji lub ich zaniechania (ze skutkiem w postaci niemożności skorzystania z instytucji zwolnienia dyscyplinarnego). Sprawdzenie to powinno nastąpić w ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, które wypada wszcząć niezwłocznie a także sprawnie przeprowadzić. Obie te cechy zostały zaproponowane i przyjęte w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z 26 marca 1998 r., sygn. I PKN 5/98 oraz z 24 lipca 2009 r., sygn. I PK 44/09).

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej, przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była utrata zaufania.

W orzecznictwie przyjmuje się, że 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).

Należy mieć jednak na uwadze, że powódce nie wypowiedziano umowy o pracę, lecz rozwiązano ją w trybie dyscyplinarnym. Wskazując na utratę zaufania, strona pozwana powołała się na dwie okoliczności:

- braku lojalności wobec pracodawcy,
- zaniechanie wykonywania obowiązków związanych z zatrudnieniem.

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

Postępowanie dowodowe nie wykazało notorycznego braku kontaktu z pracodawcą ze strony powódki, braku przedstawienia ustnych lub pisemnych informacji w zakresie dalszego zatrudnienia, dalszej nieobecności w pracy i rokowań co do powrotu do pracy, braku przedłożenia niezbędnych dokumentów związanych z zatrudnieniem i niezbędnych do dalszego kontynuowania pracy. Po wyroku tut. Sądu z 3 sierpnia 2016 r., przywracającym powódkę do pracy, w związku z urodzeniem w dniu 3 sierpnia 2016 r. drugiego dziecka, powódka korzystała najpierw z urlopu macierzyńskiego, a następnie urlopu wychowawczego. Jeszcze w czasie trwania urlopu wychowawczego, w kwietniu 2018 r. zwróciła się do strony pozwanej o wypłatę należności z tytułu zasiłku macierzyńskiego za okres od sierpnia do listopada 2016 r. oraz dokonania prawidłowego zgłoszenia. W odpowiedzi, strona pozwana w czerwcu i lipcu 2017 r. poinformowała powódkę, że do ZUS zostały wysłane stosowne pisma odnośnie wyjaśnienia wysokości świadczenia. Jednocześnie zwróciła się do niej z zapytaniem, czy pobierała jakieś świadczenia z ZUS lub ewentualnie inne świadczenia, jak wynagrodzenie, bowiem informacje te mają wpływ na wysokości przysługującego jej świadczenia. W odpowiedzi, pismem z 18 lipca 2017 r. powódka poinformowała stronę pozwaną, że nie pobierała świadczeń z ZUS

oraz innych świadczeń od dnia porodu, tj. od 3 sierpnia 2017 r. Ponadto, w lipcu 2017 r. przesała stronie pozwanej wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego za 2016 r. w okresie od 2-27 sierpnia 2017 r. oraz za 2017 r. w okresie od 28 sierpnia 2017 r. do 22 września 2017 r. oraz udzielenie opieki nad dzieckiem w ilości 2 dni w dniach 25-26 września 2017 r. Wtedy strona pozwana przekazała jej, że za 2016 r. przysługuje jej 11 dni urlopu, który został jej udzielany zgodnie z wnioskiem od 2 sierpnia 2017 r., a za 2017, przysługuje jej 26 dni urlopu, który został jej udzielany zgodnie z wnioskiem od 28 sierpnia 2017 r. Plany urlopowe zostały ujęte w planie urlopów. W związku z powyższym, powódka po skorygowaniu wniosków urlopowych, jeszcze pod koniec lipca 2017 r. wysłała je stronie pozwanej.

Jedyna sytuacja, kiedy powódka nie odpowiedziała na skierowane do niej zapytanie dotyczyła pisma strony pozwanej z 19 lipca 2017 r. w sprawie uzupełnienia dokumentacji kadrowej, wypełnienia ankiety kwalifikacyjnej oraz dostarczenia oryginału aktualnego zapytania o niekaralności. Należy jednak wskazać, że pismo to zostało wysłane przez stronę pozwaną na adres powódki przy ulicy (...) we W.. W tym czasie nie mieszkała ona jednak już pod tym adresem, w związku z czym nie mogła odebrać przesyłki, przy czym pismem z 3 lipca 2017 r. poinformowała stronę pozwaną o jej aktualnym adresie do doręczeń wskazując adres reprezentującej jej kancelarii prawnej. W tych okolicznościach trudno więc uznać, aby do nieuzupełnienia przesłanej jej dokumentacji doszło z winy powódki. Strona pozwana знаła bowiem jej aktualny adres do doręczeń korespondencji, a pomimo tego przesyłkę wysłała na jej nieaktualny adres zamieszkania we W.. O tym, że strona pozwana doskonale wiedziała pod jaki adres kierować przesyłki do powódki, świadczy fakt, że inne przesyłki były kierowane na poprzedni adres zamieszkania powódki oraz równocześnie do reprezentującej ją kancelarii prawnej.

Z powyższego wynika, że powódka w żaden sposób nie uchylała się od udzielania stronie pozwanej informacji związanych z zatrudnieniem, a sytuacji kiedy nie odpowiedziała na pismo strony pozwanej wynikała tylko i wyłącznie z winy samej strony pozwanej, które skierowała przesyłkę pod niewłaściwy adres.

Ponadto, z zeznań świadków wynika, że powódka próbował telefonicznie skontaktować się ze stroną pozwaną, jednak była informowana przez asystentkę zarządu, że nikt nie chce z nią rozmawiać.

Poza tym, w zarzucanych powódce uchybieniach trudno doszukać się jakiś podstawowych obowiązków pracowniczych. Obowiązki scharakteryzowane w art. 100 k.p. odnoszą się do wykonywania pracy w ramach zatrudnienia na danym stanowisku pracy w zakładzie pracy. Tym czasem powódka przebywała na urlopie wychowawczym, a po jego zakończeniu na urlopie wypoczynkowym i w tym czasie nie świadczyła pracy. Jeżeli więc miałyby mieć jakiś obowiązek wypełnienia dokumentacji związanej z podjęciem dalszego zatrudnienia, to mógłby się on zmaterializować dopiero po jej fizycznym powrocie do pracy, a nie w trakcie korzystania z urlopu.

Również zarzut odnoszący się do toczącego postępowania karnego jeść nieuzasadniony. W tym przypadku strona pozwana przede wszystkim nie dochowała miesięcznego terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Już na przełomie stycznia/lutego 2016 r. miała bowiem świadomość o postępowaniu karnym w stosunku do powódki. Sam pracodawca bowiem pod koniec stycznia 2016 r. złożył do prokuratury stosowne zawiadomienie. Tym czasem oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało złożone powódce ponad 1,5 roku później (sierpień 2017 r.).

Poza tym, jak wykazało postępowanie dowodowe, w gruncie rzeczy nie było żadnych podstaw do zarzucania powódce, aby wystawiane zwolnienia lekarskie były niezasadzane. Sam fakt, że w czasie kontroli, osoby upoważnione nie zastały powódki w domu, nie świadczy automatycznie o nieuprawnionym korzystaniu ze zwolnień lekarskich. Można tylko przytoczyć za uzasadnieniem wyroku tu. Sądu w sprawie X P 20/16, że strona pozwana chcąc za wszelką cenę rozwiązać z powódką stosunek pracy, który z mocy prawa podlegał ochronie Państwa w związku z rodzicielstwem, zleciła przeprowadzenie kontroli tylko i wyłącznie w celu szukania pretekstu do jej zwolnienia. Już wówczas działanie to jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, było niezgodne z Kodeksem pracy, naruszało Konstytucję RP (art. 18) oraz Kartę Praw Podstawowych Unii Europejskiej (art. 21 oraz 33 KPP). Również dalsze kroki strony pozwanej, w tym właśnie zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa przez powódkę, należy rozpatrywać w kontekście nadrzędnego celu jakim kierowała się strona pozwana, tj. bezwzględnego rozwiązania stosunku pracy.

Na marginesie można tylko wskazać, że działania strony pozwanej mogą wypełniać znamiona wykroczenia z art. 281 pkt 3, 5 k.p. oraz art. 282 § 2 k.p.

Stan faktyczny był częściowo bezsporny, poparty dodatkowo wiarygodnymi zeznaniami świadków i wyjaśnieniami stron oraz dowodami z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Natomiast okoliczności wymagające wyjaśnienia ustalono w oparciu o zeznania świadków oraz wyjaśnienia stron, które zostały ocenione w kontekście całego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz wyjaśnieniom powódki, które były otwarte i szczerze oraz spójnie korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Oceniając zeznania świadków, Sąd miał na uwadze to, że są oni rodziną powódki. Jednakże w ich zeznaniach, Sąd nie dopatrył się podstaw do podważenia ich prawdomówności.

Wyjaśnienia K. D., Sąd uznał za wiarygodne w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. W dużej mierze koncentrowały się one do okoliczności nie mających żadnego znaczenia dla ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie i odnosiły się do poprzedniego postępowania toczącego się przed tut. Sądem, w szczególności korzystania z powódki ze zwolnień lekarskich. W wyjaśnieniach K. D. dało się odczuć bardzo negatywne nastawienie do powódki i nie sposób nie odnieść wrażenia, że zastosowany tryb rozwiązania z nią stosunku pracy wynikał tylko i wyłącznie z tego, że przebywała ona na urlopie, który chronił ją przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a pracodawca za wszelką cenę nie chciał jej dopuścić do świadczenia pracy po wyroku przywracającym ją do pracy i jej powrocie z urlopu.

Z powyższych względów powództwo zasługiwało na uwzględnienie, o czym orzeczono **w punkcie I sentencji wyroku**. O wysokości odszkodowania orzeczono na podstawie art. 58 k.p. Powódka była zatrudniona u strony pozwanej dłużej niż 3 lata w związku z czym okres jej wypowiedzenia wynosił 3 miesiące.

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t. j. Dz. U. z 2017 r., poz.927), wysokość odszkodowania z art. 58 k.p. oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Natomiast reguły ustalania ekwiwalentu, określają przepisy § 14–19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 ze zm. dalej zw. rozporządzeniem urlopowym).

Co do zasady przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu za urlop bierze się pod uwagę wynagrodzenie oraz jego składniki z miesięcy poprzedzających prawo do ekwiwalentu. Z powódką rozwiązano stosunek pracy w sierpniu 2017 r. w związku z czym pod uwagę powinien być brany okres maj-lipiec 2017 r. Należy jednak mieć na uwadze, że powódka od 23 grudnia 2013 r., aż do rozwiązania stosunku pracy nie świadczyła pracy. W tym czasie przebywała bowiem na zwolnieniu lekarskim, korzystała z urlopów macierzyńskiego, wychowawczego lub wypoczynkowego, a nadto w okresie pomiędzy pierwszym rozwiązaniem stosunku pracy (21 grudnia 2015 r.), a przywróceniem jej do pracy przez tut. Sąd, nie świadczyła pracy na rzecz strony pozwanej.

Przy ustaleniu **wysokości odszkodowania** za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 58 w zw. z art. 56 k.p.) podstawę jego wyliczenia stanowi miesięczne średnie wynagrodzenie z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę (wyrok SN z 17.02.2000 r., I PKN 539/99, OSNAPiUS 2001/14, poz. 463).

Przy ustalaniu wysokości odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 58 KP w związku z art. 56 KP) podstawę jego wyliczenia powinno stanowić miesięczne średnie wynagrodzenie z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę ustalone stosownie do treści § 14-19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14).

Stosownie więc do § 11 ust. 1 rozporządzenia urlopowego, przy ustalaniu podstawy wymiaru należało wziąć pod uwagę najbliższe miesiące, za które powódce przysługiwało takie wynagrodzenie. Okresem tym były więc miesiące wrzesień-listopad 2013 r. Jak wynika z zaświadczenia o zarobkach sporządzonego przez stronę pozwaną, a załączonego do akt sprawy tutejszego Sądu X P 20/16, średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 4.583,67 zł brutto. Dlatego przy ustalaniu wysokości odszkodowania Sąd posiłkował się zaświadczeniem załączonym do akt tegoż postępowania. Należy wskazać, że w tamtym postępowaniu strona pozwana nie kwestionowała średniego miesięcznego wynagrodzenia powódki. Mało tego sama takie wynagrodzenie ustaliła. Natomiast zaświadczenie załączone przez stronę pozwaną do niemniejszego postępowania, należało uznać za niewiarygodne, sporządzone na potrzeby postępowania, w którym powódka dochodziła zasądzenia konkretnej kwoty odszkodowania. Powódce przysługiwało więc odszkodowanie w łącznej wysokości 13.751,01 zł brutto. Skoro jednak żądała kwoty mniejszej, Sąd uwzględnił powództwo zgodnie z jej żądaniem. Wprawdzie wytaczając proces dochodziła kwoty 12.570,00 zł brutto, jednak w toku procesu sprecyzowała wysokość odszkodowania od 11.144,64 zł brutto.

Zasądzoną należność, Sąd na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zasądził wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 19 października 2017 r., tj. od dnia następnego od doręczenia odpisu pozwu, co miało miejsce 18 października 2017 r. (k. 99), bowiem od tego momentu świadczenie stało się wymagalne (por. uchwałę SN z 6 marca 2003 r., III PZP 3/03 – publ. portal orzeczeń SN). Z powyższych względów Sąd **w punkcie II sentencji wyroku** oddalił żądanie zasądzenia odsetek liczonych od dnia wytoczenia powództwa, do dnia doręczenia odpisu pozwu, jako bezzasadne.

Orzeczenie o kosztach **w punkcie III 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).

W myśl art. 98 § 3 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez powódkę, która wygrała proces były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 ze zm.), wynosiły 180,00 zł.

W punkcie IV sentencji wyroku Sąd, na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 3 ust. 2 pkt 2, art. 5 ust. 1 pkt 2 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) nakazał stronie pozwanej uiścić za rzecz Skarbu Państwa zwrot poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa kosztów sądowych w łącznej kwocie 579,89 zł (w tym 300,00 zł opłaty od pozwu w postępowaniu uproszczonym oraz 279,89 zł wydatków świadków).

Rozstrzygnięcie **w punkcie V sentencji wyroku**, w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje podstawę w art. 477² § 1 k.p.c. Jak wynika z powyższych ustaleń Sądu średnie miesięczne wynagrodzenia powódki wynosiło 4.583,67 zł brutto.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji wyroku.