

Sygn. akt VIII *Pa 134/18*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2019 r.

**Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Magdalena Kimel</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 14 marca 2019r. w G.

**sprawy z powództwa** K. C.

**przeciwko** Rachunkowość (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością  
w P.

**o** odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę

**na skutek apelacji** powódki i pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w G.

**z dnia** 11 maja 2018 r. **sygn. akt** VI P 543/17

1) z apelacji powódki zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 i 3 w ten sposób, iż zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.000 zł (dwa tysiące złotych) tytułem odszkodowania za wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów;

2) oddala apelację pozwanej;

3) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. Akt VIII Pa 134/18**

## UZASADNIENIE

Powódka K. C. w pozwach skierowanym przeciwko pozwanej Rachunkowość (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. domagała się zasądzenia :

- kwoty 2.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

- kwoty 2.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu podano, iż wręczone powódce w dniu 31 sierpnia 2017 roku wypowiedzenie umowy o pracę było bezprawne, a to z uwagi na przysługującą pracownicy w ciąży szczególną ochronę stosunku pracy w związku z macierzyństwem. Zdaniem powódki, pracodawca z chwilą powzięcia wiedzy o ciąży powódki – co nastąpiło jeszcze w dniu 31 sierpnia 2017 roku – winien był cofnąć oświadczenie woli dotyczące wypowiedzenia, z którego to obowiązku się nie wywiązano, skutkiem czego powódce przysługuje roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Niezależnie od powyższego powódka podniosła, że wskazana przez pozwaną przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę (utrata zaufania w wyniku niewypełnienia obowiązków pracowniczych) została opisana w sposób nieprecyzyjny, co nie spełnia wymogu konkretności przyczyny wypowiedzenia. Na gruncie tak nieprecyzyjnie określonej przyczyny powódka wskazała, że nie jest w stanie określić, które dokładnie jej czyny stały się przyczyną utraty zaufania wobec niej przez pozwaną. Dodała, że przez cały okres współpracy z pozwaną wypełniała swoje obowiązki pracownicze z jednakowo dużym zaangażowaniem, skrupulatnie oraz z należytą starannością.

W uzasadnieniu drugiego roszczenia podano, iż brak było przesłanek uzasadniających rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie natychmiastowym, bowiem dokonywanie rozliczeń wyciągów bankowych firmy (...) nigdy nie było jedynym i podstawowym obowiązkiem powódki, a jednym z wielu jakie wykonywała. Powódce nie przedstawiono przy tym nigdy dokładnego zakresu obowiązków, wypełniała bowiem szereg obowiązków wydawanych jej ustnie według aktualnych potrzeb pracodawcy. Powódka podkreśliła, że polecenie służbowe dotyczące wprowadzenia i rozliczenia wyciągów bankowych firmy (...) otrzymała dopiero w dniu 28 sierpnia 2017 roku. Wcześniej, tj. w dniu 25 sierpnia 2017 roku, powódka otrzymała mailowe polecenie służbowe dotyczące wprowadzenia oraz rozliczenia wyciągów bankowych za okres I i II kwartału 2017 roku dwóch innych firm celem zamknięcia 2016 roku i sporządzenia zaległego sprawozdania finansowego. Z uwagi na fakt, że powyższa praca miała być wykonana przez powódkę jak najszybciej, to powódka pozostawiła rozliczenie firmy (...) na późniejszy termin. Powódka jednak do dnia 5 września 2017 roku zakończyła rozliczenie wszystkich firm, nie zdążyła jedynie wprowadzić do systemu wszystkich wyciągów bankowych firmy (...), co jednak odbyło się za zgodą jej przełożonego. Powódka wskazała, że uzgodniła z przełożonym, że dokona ww. czynności po zakończeniu sporządzania wszystkich list płac oraz deklaracji ZUS pozostałych klientów pozwanej. O planowanych terminach zakończenia rozliczenia poszczególnych firm powódka informowała na bieżąco swego przełożonego, który nie miał co do tego żadnych zastrzeżeń. Nadto powódka wskazała, że termin do sporządzenia i złożenia deklaracji VAT-REF za 2016 rok upłynął dopiero z końcem września 2017 roku. Tym samym brak wykonania powyższego zadania, z uwagi na nieobecność w pracy spowodowanej udaniem się na zwolnienie chorobowe, nie może stanowić zarzutu względem powódki i mieć wpływ na zwolnienie jej z pracy w trybie natychmiastowym. Powódka dodała, że nigdy żaden wiążący termin do wykonania omawianego zadania nie został jej przedstawiony, nie została też wyrządzona tym działaniem jakakolwiek szkoda na rzecz pracodawcy czy klientów pozwanej.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podano, że powódce wręczone zostało wypowiedzenie umowy o pracę zanim jeszcze powódka poinformowała pracodawcę o swojej ciąży. Następnie pozwana wskazała, że wobec zaistnienia podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i skorzystania z tej możliwości, pozwana nie musiała dokonywać cofnięcia wypowiedzenia umowy o pracę.

Co do drugiego z roszczeń, podano, że począwszy od I kwartału 2016 roku powódka miała możliwość sporządzania i składania wniosku o zwrot podatku VAT-REF wobec firmy (...). Powódce zaś przez półtora roku nie udało się sporządzić i złożyć ani jednego wniosku o zwrot ww. podatku, co stanowiło działanie na szkodę klienta, który mógł uzyskać z Urzędu Skarbowego zwrot na wiele miesięcy wcześniej. Pomimo licznych upomnień ze strony pozwanej powódka nie zajęła się powyższymi rozliczeniami. Po przejściu powódki na zwolnienie lekarskie pozwana zmuszona była wyznaczyć inną pracownicę do sporządzenia wniosków VAT-REF firmy (...). Pracownica ta musiała zostać całkowicie odsunięta od bieżących zadań i prawie przez cały miesiąc wrzesień 2017 roku zajmowała się tylko nadrabianiem zaległości po powódce. Dalej pozwana wywozowała, że z uwagi na utratę zaufania do powódki pozwany wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę, wskazując jej jednocześnie że w okresie jednomiesięcznego wypowiedzenia ma zająć się tylko uregulowaniem zaległości i rozliczeniem wyciągów bankowych firmy (...). Pozwana zaprzeczyła przy tym, ażeby w dniu 5 września 2017 roku miało nastąpić rozliczenie powódki z pracodawcą w zakresie wszystkich zleceń, w tym dotyczących bankowych firmy (...). Powódka nie uregulowała w zakresie tej firmy żadnych zaległości, pozostawiając pracodawcę z dnia na dzień ze wszystkimi zaległościami.

Sprawy połączono do łącznego rozpoznania.

Wyrokiem z dnia 11 maja 2018r. sygn.. VI P 543/17 – Sąd Rejonowy w G. :

1. z urzędu przywrócił powódkę K. C. do pracy u pozwanej Rachunkowość (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy w miejsce odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;
2. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. oddalił żądanie w pozostałym zakresie;
4. nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w G. kwotę 100,00 (sto 00/100) złotych tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Jak ustalono, powódka od dnia 1 września 2015 roku zatrudniona była u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku księgowej.

Od stycznia 2017 roku powódka uprawniona była do miesięcznego wynagrodzenia za pracę w kwocie 2.000 zł.

Pozwana zajmuje się kompleksową obsługą klientów jako biuro rachunkowe. (...) ta dotyczy rozliczeń płacowo-księgowych, składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne do ZUS, zaliczek podatku do urzędów skarbowych. Co do zasady wszystkie dokumenty każdego klienta na cele podatkowe powinny być zaksięgowane do 15-tego dnia następnego miesiąca. W przypadku firm na tzw. uproszczonej zaliczce (stała wysokość comiesięcznego podatku dochodowego) na koniec zwykle zostawia się do wprowadzenia wyciągi z rachunków i raporty kasowe, ponieważ nie są one potrzebne do wyliczeń co miesiąc. Do 20-tego dnia każdego miesiąca pozwana była zobowiązana przekazać swoim klientom dane o podatku dochodowym, zaś do 25-tego dnia miesiąca dane o podatku VAT.

Pozwana w umowie z klientem - S. zobowiązała się do składania do urzędu skarbowego wniosków VAT-REF dotyczących zwrotu podatku VAT zapłaconego za granicą. Można je składać do dnia 30 września roku następującego po roku podatkowym, którego wniosek dotyczy. Najwcześniej zaś wniosek można składać po upływie I kwartału danego roku podatkowego. Wniosek może dotyczyć minimum jednego kwartału i nie może przekraczać jednego roku.

Ustalono, iż powódka zajmowała się u pozwanej pełną obsługą kilku firm. Powódka nie miała stałego pisemnego zakresu obowiązków. Zakres obowiązków powódki był uzależniony od aktualnych potrzeb pracodawcy i konkretne czynności były jej przekazywane w formie ustnych poleceń. Powódce powierzono jednak na wyłączność (...) firmy

(...) w marcu 2016 roku, tj. z chwilą nawiązania współpracy pomiędzy pozwaną a tą firmą. W umowie pomiędzy tymi podmiotami nie ma szczegółowych porozumień dotyczących terminów składania wniosków VAT-REF czy rozliczania wyciągów bankowych.

Z uwagi na ilość pracy powódka nie wprowadziła w 2017 roku na bieżąco wyciągów z rachunków i raportów kasowych firmy (...). W okresie od kwietnia 2016 roku do sierpnia 2017 roku powódka informowała pracodawcę o braku czasu na sporządzanie wniosków VAT-REF. Nigdy wcześniej nie zajmowała się tego typu wnioskami.

Przełożony pozwanej miał pretensje do powódki o zaległości w jej pracy. Powódka zawsze jednak w odpowiedzi na to podnosiła, że ma za dużo obowiązków i nie daje rady ze wszystkim. Powódce przekazano, że za jakiś czas część jej obowiązków przekazanych zostanie nowemu pracownikowi, do czego do czasu wypowiedzenia nie doszło.

Pod koniec sierpnia 2017 roku, firma (...), w związku z koniecznością przedstawienia bankowi swej sytuacji finansowej zwróciła się do pozwanej o podanie jej stanu należności i zobowiązań na dzień 31 sierpnia 2017 roku. W związku z tym w dniu 28 sierpnia 2018 roku powódka otrzymała polecenie uzupełnienia wyciągów bankowych ww. firmy. Powódka wskazała pracodawcy, że zajmie się powyższym po załatwieniu spraw z bieżącą obsługą firm.

Pisemnym oświadczeniem woli wręczonym powódce w dniu 31 sierpnia 2017 roku (czwartek) pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 września 2017 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana podała utratę zaufania w wyniku niewypełniania obowiązków pracowniczych.

W chwili wypowiedzenia pozwana nie miała świadomości, że powódka znajduje się w ciąży, jednak temat planowanej ciąży powódki nie był przez powódkę ukrywany. Podczas wręczenia powódce ww. wypowiedzenia M. J. zgodził się na sugestie powódki dotyczące zakresu spraw, które powódka wykona w okresie biegu wypowiedzenia. Powódka w pierwszej kolejności miała zająć się sprawami pracowniczymi (listy płac, składki do ZUS), a następnie sporządzić wnioski VAT-REF dotyczące firmy (...). W trakcie dalszej rozmowy powódka poinformowała prezesa zarządu pozwanej Spółki (...) o tym, że jest w ciąży.

Powódka była obecna w pracy jeszcze w dniach 1 września (piątek), 4 września (poniedziałek), 5 września (wtorek) 2017 roku. W okresie ww. trzech dni pracy powódka zajmowała się listami płac i sprawami z zakresu właściwości ZUS. Ujawniono również 1 maila w sprawie prywatnej (jak na k. 88 akt). Powódka nie zdążyła zająć się sporządzeniem wniosków VAT-REF dotyczących firmy (...). Powódka w tym czasie przygotowała w systemie komputerowym listę dokumentów do wniosków VAT-REF, a także spisać nazwy krajów z których było najmniej faktur do rozliczenia, po to żeby od nich zacząć sporządzenie wniosków.

Po pracy w dniu 5 września 2017 roku powódka udała się na planową wizytę do lekarza ginekologa, który podczas tej wizyty wydał zaświadczeniem lekarskie stwierdzające, że powódka znajduje się w drugim miesiącu ciąży. Lekarz stwierdził też, że powódka powinna udać się na zwolnienie lekarskie. W pracy powódka miała duże obciążenie stresem, nadto pojawiały się u niej praktycznie od początku ciąży dolegliwości bólowe. W związku z tym od dnia 6 września (środa) powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Następnie mąż powódki przedłożył pracodawcy zaświadczenie lekarskie o stanie ciąży i druk zwolnienia lekarskiego.

Pisemnym oświadczeniem woli z dnia 6 września 2017 roku – doręczonym powódce drogą pocztową w dniu 8 września 2017 roku – pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez niewykonywanie poleceń pracodawcy (pomimo zwolnienia z innych bieżących obowiązków) w dniach od 29 sierpnia 2017 roku do dnia 5 września 2017 roku w zakresie:

- a) wprowadzenia, uzupełnienia i porozliczenia wyciągów bankowych w firmie (...) za I kwartał 2017 roku;
- b) sporządzenia deklaracji VAT-REF za 2016 rok.

Z powodu zwolnienia powódki z pracy - pozwana sporządziła wnioski VAT-REF dotyczące firmy (...) powierzyła W. P. (1), która podjęła zatrudnienie z dniem 1 września 2017 roku. Do końca września 2017 roku udało się jej sporządzić 10 wniosków VAT-REF za cały 2016 rok. Dotyczyły one zwrotu podatku z różnych państw np. W., S., S., C., N. czy C.. Najwięcej faktur do wprowadzenia było z W. (około 80 faktur x 12 miesięcy), z innych państw było ich mniej (około 20-30 x 12 miesięcy). Z każdej faktury W. P. (2) musiała wprowadzić następujące dane: oznaczenie kontrahenta, datę wystawienia faktury, NIP, wartość transakcji w kwocie netto, kwotę VAT, kategorię transakcji. Następnie należało zeskanować każdą z faktur i załączyć je w formie elektronicznej do wniosku. Przy załatwianiu tej kwestii skorzystała z rozpisek sporządzonych wcześniej przez powódkę. Poza powyższymi zadaniami W. P. (2) nie miała powierzonych innych obowiązków do końca września 2017 roku. Z tytułu złożenia wniosków VAT-REF firma (...) otrzymała zwrotu podatku na kwotę około 70.000 zł.

Pozostała obsługa firm powódki przejęta została przez M. B.. Po zapoznaniu się z zakresem prac koniecznych do uzupełnienia M. B. stwierdziła, że powódka nie wprowadziła wyciągów bankowych firmy (...) za okres od stycznia do sierpnia 2017 roku. Musiała uzupełnić tę kwestię do końca września 2017 roku.

Ponadto ustalono, iż z początkiem października 2017 roku W. P. (2) przejęła po powódce (...) firmy (...). W pierwszej kolejności musiała zaksięgować m.in. wyciągi bankowe tej firmy za miesiące sierpień i wrzesień 2017 roku, co zajęło jej czas kilku godzin. W pozostałych firmach nie było zaległości do dokończenia po powódce.

W oparciu o taki wynik postępowania dowodowego, Sąd Rejonowy - z urzędu uwzględnił roszczenie alternatywne wobec zgłoszonego odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i przywrócił powódkę do pracy u pozwanej w miejsce odszkodowania z tego tytułu.

Na wstępie rozważań wskazał, iż pracodawcy przysługuje możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy wcześniej złożył oświadczenie woli o wypowiedzeniu i bieg okresu wypowiedzenia jeszcze nie upłynął. Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że – niezależnie od przysługujących pracownikowi roszczeń z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy – ów stosunek pracy może zostać rozwiązany tylko jeden raz, i to niezależnie od wadliwości oświadczenia woli w tym zakresie – co samo w sobie również może być podstawą uwzględnienia powództwa pracownika. Nie ograniczając prawa pracownika do wyboru roszczenia należy wskazać, że roszczenie o odszkodowanie za rozwiązanie stosunku pracy ma charakter ryczałtowy, ukształtowany przepisami obowiązującymi w tym zakresie, niezależny od faktycznej szkody, i odszkodowanie można uzyskać tylko za jedno dokonane rozwiązanie stosunku pracy (kolejne oświadczenie woli w tym zakresie nie osiągnie już skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy).

Analizując okoliczności sprawy Sąd Rejonowy uznał, iż na skutek doręczenia powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z dniem 8 września 2017 roku stosunek pracy między stronami został rozwiązany. Nawet bowiem wadliwe lub nieuprawnione oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wywołuje skutek w zakresie prawa i obowiązków stron (w tym chociażby co do świadczenia pracy i wypłaty wynagrodzenia). Tym samym, bieg okresu wypowiedzenia został przerwany i skutek wypowiedzenia – który miał nastąpić z końcem września 2017 roku – nie nastąpił. Oświadczenie o wypowiedzeniu zostało złożone, jednak w okolicznościach rozwiązania umowy bez wypowiedzenia – które okazało się jednak w toku sprawy wadliwe – bieg wypowiedzenia nie został dokończony.

Dalej wskazano, że skoro stosunek pracy tylko raz ulega rozwiązaniu, to prawa powódki z tytułu wypowiedzenia w niniejszej sprawie były analizowane w zakresie okoliczności złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu, nie zaś w zakresie roszczeń o restytucję stosunku pracy lub odszkodowanie albowiem to oświadczenie ostatecznie nie doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, roszczenia powódki z tytułu wypowiedzenia, wnoszone w oparciu o Kodeks pracy, nie były zasadne.

Mając na uwadze oświadczenie skutkiem którego stosunek pracy stron uległ rozwiązaniu, a to pismo z dnia 6 września 2017 roku, należy wskazać, co następuje.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Nadto to na pracodawcy – w świetle art. 6 k.c. – spoczywa ciężar dowodzenia, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w omawianym trybie było prawidłowe. Tym samym to pozwana na podstawie art. 232 k.p.c. zobowiązana była przedstawić istotne dowody, które potwierdziłyby, że zachowanie powódki uzasadniało rozwiązanie z nią umowy o pracę.

Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (zob. przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577). W przypadkach, w których opis czynu, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” (zgodnie z art. 30 § 4 k.p.) może budzić wątpliwości – wymaga się, aby pracodawca co najmniej jednoznacznie wskazał, jakie konkretne zachowanie pracownika uważa za naganne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 roku, I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999/5/163). Nie wystarczy zatem ogólny zwrot (na przykład utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (na przykład naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (teza XI i uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSN 1985/11/164).

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy, mającym na celu natychmiastowe rozwiązanie istniejącego stosunku pracy.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika musi mieścić się w katalogu wymienionym w art. 52 § 1 k.p., a nadto być prawdziwa, czyli nie może być pozorna i konkretna, a zatem zrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2012 roku, I PKN 670/99, OSNP 2001/22/663, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 roku, I PK 18/03, LEX nr 532131). W sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów o ich rozwiązywaniu pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie – art. 56 k.p.

Nie każde jednak naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p.; musi to być bowiem naruszenie „ciężkie”, co ma miejsce wtedy gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu swoich obowiązków, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. 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. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być dokonane na piśmie, wskazywać jego przyczynę oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (tak Maria Teresa Romer, komentarz do Kodeksu pracy, wydanie 3, stan prawny na 20 października 2007 roku, wydawnictwo prawnicze LexisNexis, W-wa 2008 rok).

W judykaturze wskazuje się, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Jeżeli sprawca przewiduje

wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności – w pierwszej sytuacji i niedbalstwa – w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 czerwca 2012 roku II PK 285/11, LEX nr 1254679; z dnia 5 marca 2013 roku II PK 174/12, M. P. Pr. (...)–426; z dnia 20 grudnia 2013 roku II PK 81/13, LEX nr 1438800).

W ocenie Sądu Rejonowego, rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia spełniło wymogi formalne przewidziane Kodeksem pracy. W szczególności, Sąd Rejonowy uznał, że pozwana prawidłowo doręczyła powódce zawiadomienie o rozwiązaniu umowy. Pozwana zachowała również termin do złożenia oświadczenia w tym trybie, licząc dowiedzenie się przez pozwaną o niewypełnieniu polecenia przez powódkę od konkretyzacji polecenia w zakresie firmy (...) wobec powódki a to od dnia 28 sierpnia 2017 roku do dnia wręczenia wypowiedzenia.

Odnosząc się do przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodu „niewykonywania poleceń pracodawcy (pomimo zwolnienia z innych bieżących obowiązków) w dniach od 29 sierpnia 2017 roku do dnia 5 września 2017 roku w zakresie wprowadzenia, uzupełnienia i porozliczenia wyciągów bankowych w firmie (...) za I kwartał 2017 roku, sporządzenia deklaracji VAT-REF za 2016 rok”, wskazano, że przyczyna ta nie mogła stanowić uzasadnienia dla rozwiązania umowy z powódką w trybie natychmiastowym.

Jak ustalono bowiem, polecenie wprowadzenia, uzupełnienia i porozliczenia wyciągów bankowych firmy (...) za I kwartał 2017 roku powódka otrzymała w dniu 28 sierpnia 2017 roku. Co istotne jednak, pozwana nie postawiła powódce terminu końcowego wykonania tego zadania na dzień 5 września 2017 roku. Powódka w tym czasie, ze względu na konieczność załatwienia bieżących spraw nie mogła wykonać tak zredagowanego polecenia w okresie kilku dni roboczych. Nadto podczas rozmowy mającej miejsce w dniu 31 sierpnia 2017 roku M. J. sformułował wówczas wobec powódki kolejne zadanie polegające na sporządzeniu wniosków VAT-REF dotyczące firmy (...). M. J. zdawał sobie wówczas przy tym sprawę, że na sporządzenie tych wniosków powódka będzie potrzebowała nie kilka, ale więcej dni. Powódka co prawda deklarowała obecność w pracy w okresie wypowiedzenia i wówczas takie polecenie mogło się wydawać realne jednak ostatecznie powódka będąc obecna w pracy jeszcze tylko w dniach 1 września, 4 września, 5 września 2017 roku nie była w stanie z tego polecenia w tym okresie się wywiązać. Udało się jej tylko przygotować w systemie komputerowym listę dokumentów do wniosków VAT-REF, a także spisać nazwy krajów z których było najmniej faktur do rozliczenia. Nie można jednak obciążać wyłącznie powódki, że w tak krótkim okresie (29 sierpnia 2017 roku – 5 września 2017 roku) nie wykonała spraw dotyczących (...) firmy (...), a tym bardziej przypisać jej w tym zakresie rażącego niedbalstwa lub umyślności. Przeciwnie twierdzenia pozwanej w toku sporu nie zostały wykazane.

Sąd Rejonowy miał na uwadze, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowi szczególny sposób rozwiązania umowy o pracę, którego przesłanki muszą być interpretowane ściśle.

Zdaniem Sądu Rejonowego, postępowanie dowodowe wykazało, że mimo zapytań i ponagleń kierowanych do powódki o rozliczenie wniosków VAT-REF, strony wzajemnie ustalały poszczególne terminy i powódce nie postawiono innego terminu niż maksymalny termin ustawowy 30 września 2017 roku. Powódka informowała także pracodawcę o braku czasu na sporządzanie wniosków VAT-REF. Należy również wskazać, że powódka wcześniej nie miała do czynienia z takimi wnioskami. Nadto brak bieżącego wprowadzania wyciągów z rachunków i raportów kasowych firmy (...) wynikał z ilości innej pracy powódki, był praktykowany i w tym zakresie również nie można zaakceptować przyczyny rozwiązania umowy z pisma z dnia 6 września 2017 roku.

Nie można było zatem, w ocenie Sądu Rejonowego - przypisać zachowaniu powódki świadomego ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, z zamiarem działania na szkodę pracodawcy czy jej klienta. Nie można także przypisać zachowaniu powódki cech rażącego niedbalstwa. Niezależnie od tego, że powódka winna dochować należytej staranności w pracy, to na pracodawcy powódki ciążył obowiązek organizacji i kontroli pracy powódki. Postępowanie dowodowe wykazało natomiast, że obowiązek – określony co do czasu i realnych możliwości – nałożono na powódkę dopiero w okresie wypowiedzenia, którego powódka nie dokończyła z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Nadto, sama powódka podnosiła, że pozwana nie dała powódce możliwości powrotu do pracy w okresie wypowiedzenia.

Mając na uwadze wszystkie powyższe kwestie, roszczenie powódki z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było – w ocenie Sądu Rejonowego - co do zasady uprawnione.

Powódka domagała się odszkodowania.

Sąd I instancji, wskazał, iż zgodnie z 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 (art. 45 § 1 k.p.). Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k.p.). Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47 k.p.).

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 k.p.). Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio (art. 56 § 2 k.p.).

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.).

Nadto, po myśli art. 477<sup>1</sup> k.p., jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne.

Ostatnia z cytowanych norm – w powiązaniu z art. 8 k.p. – może stanowić podstawę uwzględnienia (z urzędu) innego niż wybrane przez pracownika roszczenia alternatywnego.

Ponadto wskazano, iż postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy charakteryzuje się możliwością działania z urzędu w ramach wskazanych przepisami. Nie ulega wątpliwości, że w sprawie, w której przedmiotem jest roszczenie wynikające z niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, ocenie sądu powinna podlegać nie tylko zasadność wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.), ale i ewentualne nadużycie prawa wskutek naruszenia zasad współżycia społecznego (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r. w sprawie II PK 250/2011).

W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że zasądzenie odszkodowania powódce nie jest uzasadnione w świetle art. 8 k.p. Powódce z uwagi na jej szczególny stan wywołany ciężką winną przysługiwać szczególna ochrona trwałości zatrudnienia. Żądanie majątkowe powódki w tej sytuacji nie zasługiwało na uwzględnienie. Mając na uwadze wynik sprawy, sytuację osobistą i pracowniczą przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy jest roszczeniem bardziej adekwatnym w niniejszej sprawie, nadto mającym na celu usunięcie sprzecznego z obowiązującymi normami stanu rzeczy polegającego na wypowiedzeniu umowy o pracę kobiecie będącej obiektywnie w ciąży mimo braku formalnej wiedzy pracodawcy w chwili wypowiedzenia. W konsekwencji, Sąd z urzędu przywrócił powódkę K. C. do pracy u pozwanej Rachunkowość (...) Spółki z ograniczoną



odpowiedzialnością w P. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy w miejsce odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Dalej idące żądanie powódki podlegało oddaleniu.

Odnosnie wypowiedzenia Sąd wskazuje, że nie zakończyło ono stosunku pracy i już z tej przyczyny nie mogło być źródłem odszkodowania w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.

Należy zauważyć, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wyznaczają zakres kognicji sądu pracy, a tym samym Sąd ograniczył się jedynie do badania ich zasadności. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 2012 roku (II PK 60/12, LEX nr 1243025) wskazał, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach.

Mając na uwadze, że przed rozwiązaniem stosunku pracy doszło do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu (ale nie doszło do nastąpienia jego skutku), Sąd Rejonowy – poza tym co wskazano powyżej – wskazał również, iż badaniu podlegała zarówno przyczyna jak i tryb wypowiedzenia. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, dostatecznie sprecyzowana, prawdziwa i zrozumiała dla pracownika. Podanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę ma bowiem umożliwić pracownikowi dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna rzeczywiście istniała i czy w związku z tym zaskarżenie wypowiedzenia może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania, przywrócenia do pracy).

Niezależnie od powyższego wskazano, że w oparciu o art. 177 § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Przepis ten dotyczy już wypowiedzenia a więc ma zastosowanie w sprawie

W orzecnictwie istnieje spór co do tego, czy formalne powiadomienie pracodawcy o ciąży jest warunkiem zastosowania art. 177 kp (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 1995 roku, I PRN 23/95, OSNP 1995/22/276, Wspólnota (...)), jednak Sąd Rejonowy podzielił stanowisko, iż obiektywny stan ciąży jest miarodajny w okolicznościach sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 1988 r., I PRN 74/87). Do skutku wypowiedzenia w sprawie nie doszło, należy jednak wskazać, że – jak już sygnalizowano powyżej – wadliwość oświadczenia nie powoduje zapobieżenia skutkowi wypowiedzenia w razie gdyby nadszedł (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2010 r., I PK 17/10).

Mając na uwadze całokształt okoliczności, sprawy i przytoczone normy, orzeczono jak w sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono z mocy art. 98 § 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, 1800 ze zm. – w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu).

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 (i a contrario z art. 96 ustęp 1 punkt 4) ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2018 roku, poz. 300), nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w G. kwotę 100 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona. Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1

punkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy – uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku (I PZP 1/07, OSNP z 2007 roku, Nr 19-20, poz. 269).

### **Apelacje od wyroku wniosły : powódka i pozwana.**

**Powódka** zaskarżyła wyrok w części tj. w zakresie punktu 1 i 3 i zarzuciła :

- naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść rozstrzygnięcia, a to art. 477<sup>1</sup> kpc poprzez jego zastosowanie w sprawie i uwzględnienie z urzędu roszczenia alternatywnego poprzez przywrócenie do pracy powódki, w miejsce zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z powódka umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, podczas gdy w ocenie powódki odszkodowanie było uzasadnione,

- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 par. 1 kp poprzez jego błędną wykładnię i w konsekwencji jego błędne zastosowanie poprzez nieuwzględnienie żądania powódki w zakresie odszkodowania, podczas gdy w sytuacji uznania wypowiedzenia umowy o pracę z winy pracownika za niezasadne , stosownie do żądania powódki Sąd winien orzec o odszkodowaniu,

- naruszenie prawa materialnego tj. art. 8kp w zw. z art. 5 kc poprzez błędną wykładnię i uznanie, że odszkodowanie jest nieuzasadnione, gdy tymczasem w ocenie powódki przywrócenie jej do pracy w okolicznościach niniejszej sprawy narusza zasady współżycia społecznego.

Powołując się na powyższe , powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, oraz zasądzenie od pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji powódki.

**Pozwana** zaskarżyła wyrok częściowo , tj. w zakresie punktów 1,2 i 4 i zarzuciła:

- błąd w ustaleniach faktycznych poprzez zaniechanie wszechstronnej oceny materiału dowodowego i przyjęcie, iż podczas wręczenia powódce wypowiedzenia pozwana zgodziła się na zakończenie przez powódkę tematów kadrowych, a także przyjęcie iż w dniach 1,4 5 września powódka zajmowała się listami płac i sprawami z zakresu właściwości ZUS, podczas gdy powódka prowadziła bieżącą obsługę firm oraz sporządzała rozpiski dla koleżanek., dotyczące przekazanych klientów.,

- naruszenie art. 328 par. 2 kpc poprzez zaniechanie w pisemnym uzasadnieniu wyroku wskazania przyczyn odmowy wiarygodności zeznaniom pozwanej i wyjaśnienia rozbieżności w zeznaniach powódki,

- naruszenie art. 52 par. 1 pkt 1 poprzez uznanie , iż nie doszło ze strony powódki do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,

- naruszenie art. 98 par. 1 i 3 kpc, poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego, podczas gdy pozwana wygrała proces o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Powołując się na powyższe , pozwana wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w tym zakresie oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji pozwanej i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancje według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:**

Apelacja powódki jest uzasadniona, natomiast apelacja pozwanej nie jest zasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonych roszczeń, a ocena dowodów nie narusza zasad określonych w art. 233 kpc. Dlatego też Sąd Okręgowy w całości przyjął za własne ustalenia Sądu I instancji.

Nadto, wskazać należy, iż Sąd I instancji sporządził pisemne motywy rozstrzygnięcia w sposób nie naruszający regulacji wynikających z art. 328 kpc, dlatego wyrok poddaje się kontroli instancyjnej.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do apelacji powódki zwrócić należy, uwagę iż w okolicznościach niniejszej sprawie, powódce przysługiwało jedynie jedno odszkodowanie – jak słusznie przyjął Sąd I instancji. Aczkolwiek argumentacja Sądu I instancji choć trafna - wymaga uzupełnienia. I tak, inicjując rozważania przytoczyć należy, stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 16 lutego 2017r. sygn.. IIPK 372/15, w którym stwierdzono, iż w sytuacji - jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, przy czym odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Przepis ten ( art. 60 kp) obejmuje jednakże tylko takie sytuacje, gdy w okresie niewadliwego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę, rozwiązał on z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Dlatego dopiero uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia jest wadliwe (narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia) powoduje obowiązek sądu rozpoznania roszczeń zgłoszonych przez pracownika w odwołaniu od wypowiedzenia (wyrok z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP 2006 nr 9- 10, poz. 147; Monitor Prawniczy 2009 nr 18, z glosą A. Piszczka).

Z kolei, w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wadliwego wypowiedzenia - pracownikowi przysługuje jedno odszkodowanie (wyroki z dnia 8 maja 2007 r., II PK 277/06, (OSNP 2008 nr 7-8, poz. 103; OSP 2009 Nr 3, poz. 29, z glosą K. Terpiłowskiej i z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, OSNP 2008 nr 17-18, poz. 254). Jest tak dlatego, że ustanie stosunku pracy następuje tylko w wyniku rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. W momencie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, uprzednio dokonane wypowiedzenie zostaje unicestwione w tym znaczeniu, że nie może już nastąpić jego skutek w postaci ustania stosunku pracy. Skoro rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia, to wcześniejsze rozwiązanie tej umowy bez wypowiedzenia oznacza, że wypowiedzenie (oświadczenie woli) nie wywoła żadnego skutku, bo niemożliwe jest rozwiązanie stosunku pracy, który już nie istnieje (wyrok z dnia 25 listopada 2014 r., III PK 11/14, OSNP 2016 Nr 6, poz. 68; OSP 2016 Nr 3, poz. 22, z glosą J. Wratnego oraz orzecznictwo przywołane w uzasadnieniu tego wyroku).

Innymi słowy, uznanie za prawidłową czynności pracodawcy powodującej rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika powoduje, że nie ma potrzeby dokonywania oceny w zakresie zgodności z prawem i zasadności uprzedniego wypowiedzenia stosunku pracy, bowiem to wypowiedzenie (oświadczenie woli) nie mogło już wywołać skutku, gdyż niemożliwe jest rozwiązanie stosunku pracy, który już nie istnieje (postanowienie z dnia 20 listopada 2013 r., II PK 172/13, LEX nr 1618651). Oznacza to, że w pierwszej kolejności w postępowaniu sądowym należy ocenić prawidłowość czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej umowę o pracę, która wcześniej wywołała skutek.

Z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie wynika, że najpierw pisemnym oświadczeniem woli wręczonym powódce w dniu 31 sierpnia 2017 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 września 2017 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana podała utratę zaufania w wyniku niewypełniania obowiązków pracowniczych. A następnie, pisemnym oświadczeniem woli z dnia 6 września 2017 roku – doręczonym powódce drogą pocztową w dniu 8 września 2017 roku – pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez niewykonywanie poleceń pracodawcy (pomimo zwolnienia z innych bieżących obowiązków) w dniach od 29 sierpnia 2017 roku do dnia 5 września 2017 roku w zakresie:

-wprowadzenia, uzupełnienia i porozliczania wyciągów bankowych w firmie (...) za I kwartał 2017 roku;

-sporządzenia deklaracji VAT-REF za 2016 rok.

W tych okolicznościach art. 60 k.p. miałyby więc zastosowanie tylko wtedy, gdyby się okazało się, że spośród obydwu czynności, jakich dokonał pracodawca, wypowiedzenie było prawidłowe, a rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia wadliwe.

W niniejszej sprawie Sąd I instancji uznał, iż rozwiązanie umowy o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym było nieuzasadnione, albowiem nie dopuściła się ona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i ocenę tę Sąd Okręgowy w całości podziela. Wskazana bowiem przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym nie stanowiła ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Okręgowy w całości podziela argumentację Sądu I instancji, a zatem zbędne jest jej powtarzanie w tym miejscu.

Zdaniem Sadu Okręgowego, także wypowiedzenie powódce umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia dokonane zostało z naruszeniem przepisów w tym zakresie, albowiem w dacie złożenia jej tego oświadczenia powódka była w ciąży. Natomiast zakaz wypowiedzania umów o pracę kobietom będącym w ciąży wynika wprost z art. 177 par. 1 kp.

W tej sytuacji, jak już wskazano wyżej, powódce przysługiwało jedno odszkodowanie i takie roszczenie zgłosiła w toku procesu. Zwrócić należy uwagę, iż to sam pracownik dokonuje wyboru roszczenia i taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie. Powódka domagała się odszkodowania. Słusznie zatem podnosi apelująca powódka, iż nie było podstaw do przywrócenia jej do pracy, w sytuacji gdy nie zgłosiła takiego żądania.

W ocenie Sądu Okręgowego, apelacja pozwanej w tym zakresie jest uzasadniona, albowiem nie było podstaw do działania z urzędu w zakresie przywrócenia powódki do pracy, w sytuacji jednoznacznie określonego roszczenia.

Odnosząc się natomiast do zarzutów pozwanej, w szczególności naruszenia art. 233 par. 1 kpc, wskazać należy, iż zarzut ten nie zasługuje na uwzględnieniem. Apelująca pozwana zarzuca, iż Sąd I instancji przyjął za udowodnione twierdzenia powódki i tym samym jej wersję wydarzeń.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji trafnie uznał, iż pozwana nie wykazała, jaka była rzeczywiście treść rozmowy pomiędzy powódką a pozwanym w dniu 31 sierpnia, a całokształt okoliczności wynikających z przeprowadzonego postępowania dowodowego prowadzi do wniosków przyjętych przez Sąd I instancji. Zauważyć należy, iż ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie jest wybiórcza, ale pełna i swobodna, przy tym nie narusza zasad logiki. Sąd Rejonowy wskazał na podstawie jakich dowodów dokonał ustaleń faktycznych, i nie są to jedynie wyjaśnienia samej powódki. Twierdzenia powódki miały oparcie w całym przeprowadzonym postępowaniu dowodowym. Pozwana nie wykazała jaka była rzeczywista treść rozmowy pomiędzy powódką a pracodawcą w dacie 31 sierpnia, ponadto powódka nigdy nie miała ściśle określonego zakresu czynności, a przez kilka dni września kiedy powódka jeszcze pracowała nie zajmowała się sprawą S., kluczową dla pracodawcy – a pracodawca tego faktu nie zauważył. Te okoliczności prowadzi do wniosków przyjętych do podstawy rozstrzygnięcia.

Wskazać należy, iż przepis Art. 233 kpc stanowi wyraz obowiązującej w procedurze cywilnej zasady swobodnej oceny dowodów. Przyjmuje się w doktrynie i orzecznictwie, że moc dowodowa oznacza siłę przekonania o istnieniu lub nieistnieniu weryfikowanego w postępowaniu dowodowym faktu, uzyskaną przez sąd wskutek przeprowadzenia określonych środków dowodowych. Z kolei wiarygodność danego dowodu wynika z jego indywidualnych cech i obiektywnych okoliczności, za względu na które zasługuje on w ocenie sądu na wiarę lub nie. Swobodna ocena dowodów nie może być zatem dowolna. Z tych względów przyjmuje się, że jej granice wyznaczone są przez kryteria: logiczne, ustawowe i ideologiczne ( wyrok SN z 12.2.2004 r., II UK 236/03, L.). Sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków poprawnych logicznie. Zastrzeżona dla sądu swobodna ocena dowodów nie opiera się na ilościowym porównaniu przedstawionych przez świadków i biegłych spostrzeżeń oraz wniosków, lecz na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym

okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym (wyrok SN z 20.3.1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980, Nr 10, poz. 200).

Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 KPC, choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne (wyrok SN z 27.9.2002 r., IV CKN 1316/00, L.).

Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo- skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyr. SN z 27.9.2002 r., II CKN 817/00, L.; wyr. SN z 16.12.2005 r., III CK 314/05, O. SG 2006, Nr 10, poz. 110).

W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty apelacji strony pozwanej stanowią jedynie polemikę z prawidłowo ustalonym stanem faktycznym, dlatego nie zasługiwały na uwzględnienie.

W świetle powyższych rozważań wskazać należy, iż roszczenia powódki były zasadne, a zatem wynik postępowania sugeruje jednoznacznie iż wygrała proces, pomimo treści punktu 2 wyroku. A zatem rozstrzygnięcie co do kosztów procesu było prawidłowe.

Reasumując, apelacja powódki była uzasadniona i dlatego na mocy art. 45 kp, art. 56 kp i art. 58 kp w zw. z art. 386 par. 1 kpc orzeczono jak w punkcie 1 wyroku.

Na mocy art. 385 kpc oddalono apelację pozwanej w całości jako nieuzasadnioną.

O kosztach zastępstwa procesowego poniesionych przez powódkę w II instancji orzeczono po myśli art. 98 kpc i obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia