

***Sygn. akt VI P 65/17***

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2019 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Bogumiła Wacława Karpińska

Jolanta Sobczak

Protokolant Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 21 stycznia 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa I. M. (1)

przeciwko M. P.

o odszkodowanie, ewentualne uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo,
2. zasądza od I. M. (1) na rzecz M. P. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Bogumiła Wacława Karpińska SSR Przemysław Chrzanowski Jolanta Sobczak

Sygn. akt VI P 65/17

## UZASADNIENIE

I. M. (1) pozwem z dnia 22 lutego 2017r. (data nadania), skierowanym przeciwko M. P. wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 10.855,00 zł z tytułu nieuzasadnionego i niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, ewentualnie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy, a także zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż w dniu 6 lutego 2017r. otrzymała od pracodawcy świadectwo pracy, z którego wynikało, iż stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron. Powódka wskazuje, iż nie dokonywała z pracodawcą żadnych uzgodnień odnośnie rozwiązania stosunku pracy. O jakimkolwiek porozumieniu nie może być mowy, bowiem ani przed pójściem powódki na zwolnienie lekarskie, ani później, pracodawca nie inicjował jakiegokolwiek rozmowy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Zresztą, żadną tego typu propozycją powódka nie byłaby zainteresowana z uwagi na sytuację osobistą i rodzinną. Powódka uznała pismo pracodawcy za wypowiedzenie umowy o pracę. Jej zdaniem stosunek pracy uległ rozwiązaniu dopiero z dniem 30 maja 2017r. Pracodawca nie tylko rozwiązał umowę o pracę bez zachowania formy pisemnej określającej rzeczywistą i konkretną przyczynę rozwiązania umowy, ale uczynił to podstępnie, w momencie gdy powódka korzystała z ochrony związanej ze stanem ciąży i przebywaniem na zwolnieniu lekarskim. Próbę usunięcia z pracy powódka wiąże tylko i wyłącznie z tym, że zaszła w ciążę. Zachowanie

pracodawcy jest nielojalne, niegodne oraz niezgodne z zasadami współżycia społecznego, a nadto stanowi rażąco przykładowo łamanie praw pracowniczych oraz przejaw dyskryminacji ze względu na płeć i macierzyństwo.

(pozew – k. 1-7; pismo procesowe powódki z 16 marca 2017r. – k. 24)

M. P. w odpowiedzi na pozew z 4 maja 2017r. (data nadania) wniósł o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż powódka przedstawiła pozwanemu oświadczenie dot. rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 stycznia 2017r. Pozwany M. P. wyraził w dniu 30 września 2016r. zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem. Wobec czego, doszło do rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron z dniem 31 stycznia 2017r. Wskazał ponadto, iż w odniesieniu do umów o pracę nie przeszkadza w zawarciu porozumienia rozwiązującego to, że umowa nie podlega wypowiedzeniu, ani to, że pracownik jest objęty szczególną ochroną przed wypowiedzeniem.

(odpowiedź na pozew – k. 49)

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

I. M. (1) była zatrudniona u M. P. w okresie od 1 kwietnia 2016r. do 31 stycznia 2017r. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kasjer-księgowa.

(dowód: umowa o pracę z 1 kwietnia 2016r. –k. 10)

Do zakresu obowiązków powódki należało m.in. dokonywanie przelewów. Powódka posiadała uprawnienia do konta. Podobne uprawnienia posiadała również D. N., która nie była odpowiedzialna za dokonywanie przelewów, ale zdarzało się sporadycznie, że musiała zrobić przelew. D. N. była osobą rezerwową do dokonywania przelewów, w szczególności w sytuacji nieobecności osób odpowiedzialnych za dokonanie przelewu.

(dowód: zeznania świadka D. N. - nagranie rozprawy z 21 stycznia 2019r. od 00:02:06 do 00:22:04)

Powódka złożyła pracodawcy wniosek z 30 września 2016r. o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 stycznia 2017r. Pracodawca w tym dniu wyraził na powyższe zgodę. Powódka poprosiła pracodawcę o dyskrecję i nie informowanie o tym innych pracowników.

(dowód: wniosek powódki z 30 września 2016r. – k. 69; zeznania pozwanego – nagranie rozprawy z 21 stycznia 2019r. od 01:08:59 do 01:40:38)

D. N. złożyła pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, prosząc aby pracodawca nie informował innych pracowników o tym fakcie. Do rozwiązania stosunku pracy nie doszło, z uwagi na cofnięcie w późniejszym terminie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

(dowód: zeznania świadka D. N. - nagranie rozprawy z 21 stycznia 2019r. od 00:02:06 do 00:22:04)

W grudniu 2016r. powódka wraz z D. N. zostały poproszone przez pracodawcę o podpisanie dokumentów dotyczących dostępu do konta i uprawnień do dokonywania przelewów. Pracodawca przedstawił pracownikom do podpisu kilka dokumentów. Konieczność podpisania dokumentów wynikała z założenia spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i otwarcia nowego konta.

Pracownicy, w tym powódka nie parafowali dokumentów, a podpisywali je pełnym imieniem i nazwiskiem. Po podpisaniu jednej kartki powódka odkładała ją na bok i jej oczom ukazywała się pełna treść kolejnego dokumentu.

Pracodawca nie przedstawiał pracownikom do podpisu pustych kartek. Nigdy nie miała miejsca sytuacja, aby pracownicy byli zobowiązani do podpisywania dokumentów in blanco.

(dowód: zeznania świadka D. N. - nagranie rozprawy z 21 stycznia 2019r. od 00:02:06 do 00:22:04; zeznania powódki I. M. (2) – nagranie rozprawy z 21 stycznia 2019r. od 00:22:09 do 01:08:59)

W grudniu 2016r. powódka udała się do placówki enel-med w celu odbycia wizyty lekarskiej w ramach pracowniczego pakietu medycznego przysługującego wszystkim pracownikom. W rejestracji uzyskała informację, że od dnia 19 grudnia 2016r. pakiet medyczny został dla niej przez pracodawcę wycofany.

(dowód: zeznania powódki I. M. (2) – nagranie rozprawy z 21 stycznia 2019r. od 00:22:09 do 01:08:59)

Od dnia 17 grudnia 2016r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

(dowód: karta ciąży – k. 14, skierowanie do szpitala – k. 15)

Pod koniec stycznia 2017r. pozwany przekazał księgowej I. W. oryginał pisma powódki z 30 września 2016r. o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 stycznia 2017r. za porozumieniem stron. Na tej podstawie księgowa sporządziła świadectwo pracy powódki. Kserokopia pisma powódki została zostawiona w aktach osobowych powódki, zaś oryginał został zabrany przez pozwanego.

U pozwanego praktyką było, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, bądź zawarcia porozumienia dot. rozwiązania umowy przedstawiał on dokumenty księgowej pod koniec okresu obowiązywania umowy o pracę.

(dowód: zeznania świadka I. W. – nagranie rozprawy z 24 sierpnia 2017r. od 00:09:30 do 00:33:16; zeznania pozwanego – nagranie rozprawy z 21 stycznia 2019r. od 01:08:59 do 01:40:38)

W dniu 31 stycznia 2017r. pozwany wystawił powódce świadectwo pracy, w którym w punkcie 3 wskazano, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. Świadectwo pracy zostało jej dostarczone w dniu 6 lutego 2017r.

(dowód: świadectwo pracy z 31 stycznia 2017r. – k. 11, 70-74)

Z dniem 31 stycznia 2017r. powódka została wyrejestrowana z ubezpieczenia społecznego.

(dowód: druk ZUS P ZWUA – k. 13; druk ZUS P ZCNA – k. 20)

Z dniem 1 lutego 2017r. doszło do powstania spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Pracownicy byli poinformowani o tym z ok. dwumiesięcznym wyprzedzeniem. Do przekształcenia miało dojść z końcem grudnia 2016r., jednakże doszło do dwumiesięcznego opóźnienia. Do przejęcia pracowników przez nowego pracodawcę doszło automatycznie, nie było potrzeby rozwiązywania umów.

(dowód: zeznania świadka I. W. – nagranie rozprawy z 24 sierpnia 2017r. od 00:09:30 do 00:33:16; zeznania powódki I. M. (2) – nagranie rozprawy z 21 stycznia 2019r. od 00:22:09 do 01:08:59)

W dniu 20 lutego 2017r. w odpowiedzi na otrzymane świadectwo pracy, powódka przesłała do pracodawcy list, wskazując w nim, że do zawarcia porozumienia nie doszło oraz kwalifikując pismo pracodawcy jako rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, którego okres upływa w dniu 30 maja 2017r.

Pozwany pismem z dnia 7 marca 2017r. poinformował powódkę, iż w posiadaniu firmy znajduje się komplet dokumentów, na podstawie których nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy. Pozwany nie był zainteresowany przywróceniem powódki do pracy.

(dowód: pismo powódki z 20 lutego 2017r. wraz z potwierdzeniem nadania – k. 18-19; odpowiedź pracodawcy z 7 marca 2017r. – k. 32)

Miesiąc po rozwiązaniu umowy na zajmowane przez powódkę stanowisko pracy został zatrudniony nowy pracownik.

(dowód: zeznania świadka D. N. - nagranie rozprawy z 21 stycznia 2019r. od 00:02:06 do 00:22:04; zeznania pozwanego – nagranie rozprawy z 21 stycznia 2019r. od 01:08:59 do 01:40:38)

W dniu 23 listopada 2017r. powódka złożyła zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa podrobienia jej podpisu na dokumencie z dnia 30 września 2016r. Postępowanie wszczęto w dniu 14 grudnia 2017r.

W toku podjętych czynności powołano biegłego z zakresu badania dokumentów celem zbadania dokumentu w postaci wniosku o rozwiązanie umowy o pracę. Z opinii biegłego wynika, że podpis o brzmieniu (...) widniejący na wniosku został naniesiony później niż pismo drukowane w postaci wykropkowanej linii znajdującej się poniżej ww. podpisu. Ustalono ponadto, że odcisk pieczętki firmowej widniejący na dokumencie został naniesiony wcześniej niż znajdujący się na nim nieczytelny podpis. Nie można jednak stwierdzić w jakiej kolejności powstały pozostałe odręczne zapisy na ww. dokumencie z uwagi na brak krzyżowania się linii graficznych z naniesionymi nadrukami. Brak jest także możliwości określenia bezwzględnego i względnego czasu złożenia poszczególnych zapisów i nadruków widniejących na zabezpieczonym dokumencie. Z opinii wynika, że własnoręczny podpis o brzmieniu (...) widniejący na wniosku został dokonany przez powódkę I. M. (1) i nie został nakreślony przez M. P..

Wobec powyższych ustaleń, postanowieniem z dnia 18 czerwca 2018r. Prokuratura Rejonowa w Wołominie umorzyła dochodzenie w sprawie podrobienia w nieustalonym miejscu i czasie dokumentu w postaci wniosku o rozwiązanie stosunku pracy.

(dowód: potwierdzenie złożenia zawiadomienia z dnia 23 listopada 2017r. – k. 148; pismo z K. z dnia 9 stycznia 2018r. – k. 151; opinia z dnia 21 maja 2018r. – k. 182-194; postanowienie z 18 czerwca 2018r. – k. 195-196)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki I. M. (1), pozwanego M. P., świadków I. W. oraz D. N., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy i z akt prokuratorskich, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania świadka I. W. były dla Sądu wiarygodne i dlatego stanowiły podstawę poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych. Świadek jest księgową pozwanego, była osobą, która przygotowywała świadectwo pracy powódki. Z jej zeznań wynikało, że pracodawca przedstawił jej oryginał wniosku powódki z dnia 30 września 2016r. o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Wniosek nie wzbudził w niej żadnych wątpliwości i na tej podstawie sporządziła świadectwo pracy. Zeznała ponadto, iż zazwyczaj dostawała od pozwanego pisma dot. rozwiązania umów o pracę na kilka dni przed sporządzeniem świadectwa pracy, a zatem procedura zakończenia stosunku pracy z powódką i wystawienia odpowiednich dokumentów w przypadku powódki była standardowym działaniem podejmowanym przez pracodawcę i księgową przy rozwiązywaniu umów o pracę za porozumieniem stron. Co prawda świadek była bardzo zestresowana i denerwowała się w trakcie zeznań, jednakże świadek wskazała, iż powyższe wynika z samego faktu składania zeznań przed Sądem. Brak było zatem podstaw do odmowy wiarygodności jej zeznaniom w jakimkolwiek zakresie. Co do zasady zeznania świadka potwierdziły to co wynikało z dowodów z dokumentów.

W zakresie zeznań świadka D. N. Sąd wskazuje, iż jej zeznania były dla Sądu kluczowe. Świadek była osobą współpracującą z powódką, a jednocześnie osobą która uczestniczyła z nią w spotkaniu, które odbyło się w grudniu 2016r., a na którym pracownicy byli zobowiązani do podpisania kilku dokumentów. Z zeznań świadka jednoznacznie wynika, że podpisanie dokumentów wynikało z planowanego w tym czasie przekształcenia pracodawcy z osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z końcem grudnia 2016r. (ostatecznie doszło do ok. dwumiesięcznego opóźnienia, w stosunku do daty podpisania ww. dokumentów). Powódka oraz świadek D. N. były osobami, które posiadały uprawnienia do konta i do dokonywania przelewów. Zaś przekształcenie pracodawcy wiązało się z koniecznością otwarcia nowego konta bankowego i dlatego pracownicy

zajmujący się przelewami musieli posiadać dostęp do nowego konta. Dokonywanie przelewów nie należało do zakresu obowiązków świadka, ale musiała posiadać uprawnienia do dokonywania przelewów w sytuacjach awaryjnych, tj. nieobecność pracownika odpowiedzialnego za przelewy. Z zeznań świadka wynika, iż na spotkaniu przedstawiono do podpisu wyłącznie dokumenty mające związek z dostępem do konta. Pracownicy nie podpisywali dokumentów in blanco.

Jednocześnie Sąd wskazuje, iż bez znaczenia dla sprawy postaje fakt, iż pomimo koleżeństwa łączącego powódkę ze świadkiem, świadek nie znała planów życiowych powódki, nie wiedziała czy powódka złożyła pracodawcy wniosek o rozwiązanie umowy o pracę. Powyższe nie przesądza o niewiarygodności zeznań świadka, nie musiała ona wiedzieć bowiem o fakcie zawarcia pomiędzy powódką pracodawcą porozumienia. Powódka bowiem dopiero od 17 grudnia 2016r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a stosunek pracy ustał dopiero z dniem 31 stycznia 2017r. Powódka przecież nie planowała pójścia na zwolnienie lekarskie, sama wskazywała, iż konieczność udania się na zwolnienie lekarskie wynikała z pogorszenia stanu jej zdrowia. Świadek jako współpracownik nie musiała w ogóle wiedzieć o tym że z dniem 31 stycznia 2017r. ulegnie rozwiązaniu umowa powódki. Zeznania świadka był jasne i logiczne, w zasadniczej części znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie w jakim wskazywała, że nie złożyła pozwanemu wniosku z dnia 30 września 2016r. o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. W aktach bowiem znajduje się oryginał wniosku powódki z dnia 30 września 2016r. Co prawda oryginał dokumentu został złożony do akt sprawy dopiero w dniu 11 września 2017r., jednakże nie może to przesądzać o pominięciu dowodu z dokumentu, z uwagi na wcześniejsze, w dniu 21 sierpnia 2017r., złożenie do akt sprawy wraz z aktami osobowymi powódki odpisu ww. pisma poświadczonego za zgodność z oryginałem przez notariusza. Strona pozwana została na rozprawie w dniu 24 sierpnia 2017r. zobowiązana do złożenia oryginału powyższego pisma w terminie 14 dni pod rygorem skutków procesowych. Oryginał dokumentu został złożony do akt sprawy w dniu 11 września 2017r., zatem po upływie wyznaczonego przez Sąd terminu. Jednakże powyższa okoliczność została usprawiedliwiona z uwagi na przebywanie w okresie od 24 sierpnia 2017r. do 7 września 2017r. (k. 134) poza granicami Polski. Oczywistym jest zatem, iż nie było możliwe wcześniejsze wykonanie zobowiązania Sądu, jak po powrocie pozwanego do kraju. Jednocześnie Sąd wskazuje, iż bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostawały wyjaśnienia powódki, jakoby jako osoba wykształcona nie złożyłaby pracodawcy pisma w takiej formie, jaka znajduje się w aktach sprawy, tj. bez wskazania nadawcy, adresata, w formacie A5. Jak bowiem wskazano powyżej, na piśmie z dnia 30 września 2016r. widnieje własnoręczny podpis powódki, który, jak wykazało przeprowadzone przez Prokuraturę Rejonową dochodzenie, nie został przez nikogo podrobiony.

Dla Sądu nie były także wiarygodne zeznania powódki, że wątpliwości co do stanu jej zatrudnienia powzięła w grudniu 2016r. w rozmowie telefonicznej z D. N., która rzekomo zasugerowała jej, aby sprawdziła czy nadal jest ubezpieczona w ZUSie, bowiem nie widnieje na liście pracowników. W sprawie bezsporne pozostawało bowiem, że powódka została wyrejestrowana z ZUS z dniem 31 stycznia 2017r., tj. z dniem ustania stosunku pracy. A nadto świadek nie potwierdziła powyższej okoliczności, zeznając iż o rozwiązaniu umowy o pracę dowiedziała się od powódki.

W szczególności wątpliwości Sądu nie budzi fakt nie posiadania przez innych pracowników pozwanego wiedzy, odnośnie planowanego rozwiązania przez powódkę stosunku pracy. Jak bowiem zeznała świadek D. N., ona także złożyła pozwanemu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, prosząc aby nie informował o jej planach innych pracowników, a które następnie zostało przez nią cofnięte. Wątpliwości Sądu nie budziła także okoliczność złożenia pracodawcy wniosku o rozwiązanie umowy o pracę przez osobę, która następnie będzie w ciąży. Pracownik ma bowiem prawo do dowolnego kształtowania swojej kariery zawodowej, niezależnie od tego czy będzie w ciąży, czy jest w ciąży, czy też nie. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostaje także kwestia ubiegania się przez powódkę o kredyt hipoteczny. Jak bowiem zeznała, o kredyt ubiegała się w okresie od lipca do września 2016r. Zaś fakt posiadania stałego zatrudnienia niezbędny jest wyłącznie w momencie składania wniosku o kredyt, nie jest wymagany przez cały okres kredytobrania. Poza tym procedura ubiegania się o kredyt hipoteczny nie trwa aż tak długo i jak powódka sama zeznała, umowę kredytową podpisała w listopadzie 2016r., jeszcze przed zakończeniem stosunku pracy z pozwanym.

Jednocześnie Sąd wskazuje, iż w toku postępowania powódka podnosiła, iż w aktach osobowych powinny znajdować się odpisy zaświadczeń dot. zatrudnienia, o które ubiegała się celem złożenia ich w banku do kredytu. Zdaniem powódki powinny znajdować się w aktach osobowych, bowiem sama je do akt wkładała. Powyższa okoliczność nie została potwierdzona, po weryfikacji akt osobowych, Sąd nie stwierdził aby się w nich znajdowały, ani także aby ktokolwiek je z akt wyjął. Jednocześnie Sąd wskazuje, iż powyższe dokumenty nie są dokumentami, które muszą się w aktach znajdować, a zatem pozostaje to bez znaczenia dla sprawy.

Zeznania pozwanego były dla Sądu wiarygodne. Jego zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów, a także w zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków oraz w treści ustaleń prokuratorskich. Logiczne jest także twierdzenie pozwanego, że w żadnym razie nie fałszowałby wniosku powódki, gdyż taka okoliczność – po konieczności wystawienia świadectwa pracy – musiałaby być ujawniona. Pozwany wskazał, że wiązałoby się to nawet z wieloletnim więzieniem, a jedynym „zyskiem” byłoby odejście powódki z pracy. Pozwany oświadczył, iż fakt zajścia przez powódkę w ciążę nie stanowił dla niego problemu. Po urodzeniu dziecka i korzystaniu przez powódkę z uprawnień rodzicielskich i tak nie ponosiłby z tego tytułu żadnych kosztów, byłyby bowiem przejęte przez ZUS. Jedynie w zakresie w jakim pozwany wskazywał, że spotkanie na którym powódka wraz z D. N. podpisywały dokumenty dot. dostępu do konta bankowego miało miejsce w kwietniu 2016r., Sąd odmówił mu wiarygodności. Z zeznań świadka D. N., a także z zeznań powódki wynikało bowiem, iż do takiego spotkania doszło w grudniu 2016r. Pozwany powoływał się w tym zakresie na dokumenty, w których był posiadaniem, jednakże nie przedstawił ich do akt sprawy. Nie było zatem możliwe, aby zweryfikować prawdziwość jego twierdzeń w powyższym zakresie.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Także załączony przez pozwanego oryginał wniosku powódki z 30 września 2016r. był dla Sądu wiarygodny. Wbrew żądaniu powódki, brak było podstaw by odmówić mu wiarygodności, w szczególności z powodu przeprowadzonego przez Prokuraturę Rejonową w Wołominie dochodzenia, które dotyczyło zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa podrobienia podpisu powódki na dokumencie z dnia 30 września 2016r. W toku dochodzenia przeprowadzono dowód z opinii biegłego z zakresu badania dokumentów celem zbadania dokumentu w postaci wniosku o rozwiązanie umowy o pracę. Z opinii wynika, że własnoręczny podpis został dokonany przez powódkę I. M. (1) i nie został nakreślony przez M. P..

Dodatkowo wskazać należy, iż świadek I. W. potwierdziła że pod koniec stycznia 2017r. otrzymała od pracodawcy oryginał oświadczenia powódki z dnia 30 września 2016r., stanowiący wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron i w treści zeznań potwierdziła jego wiarygodność. Na tej podstawie wystawione zostało świadectwo pracy z dnia 31 stycznia 2017r.

Wobec powyższego Sąd wskazuje, że przedstawione dowody z dokumentów były nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonego przez powódkę roszczenia o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego i niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, ewentualnie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy.

Podstawą dla roszczenia powódki podniesionego w niniejszym postępowaniu i będącego przedmiotem rozpoznania jest art. 45 § 1 Kodeksu pracy (dalej jako: k.p.). Zgodnie z zawartą w nim regulacją 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.

Fakt, iż strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony jest bezsporny, a ponadto udowodniony samą treścią dokumentu umowy o pracę, przedstawionego w toku postępowania. Aby więc rozstrzygnąć kwestię zasadności roszczenia powódki należy przejść do analizy kolejnej przesłanki wynikającej z art. 45 § 1 k.p., na którą powołuje się powódka, a mianowicie do faktu, iż wypowiedzenie było nieuzasadnione i niezgodne z prawem.

Powódka w niniejszej sprawie podnosiła, iż nie złożyła pozwanemu wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, a stosunek pracy ustał w związku z jego wypowiedzeniem przez pracodawcę. Pozwany podnosił natomiast, iż do ustania stosunku pracy doszło na mocy porozumienia stron, w związku ze złożonym przez powódkę wnioskiem.

Ustaleniu przez Sąd podlegało zatem przede wszystkim w jakim trybie doszło do rozwiązania pomiędzy stronami umowy o pracę, tj. czy umowa o pracę rozwiązała się na mocy porozumienia stron, czy też na podstawie wypowiedzenia umowy przez pracodawcę. Dopiero bowiem ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie wypowiedzenia przez pracodawcę, mogło uprawniać powódkę do domagania się roszczeń z art. 45 k.p.

Wskazać przy tym należy, iż do zawarcia porozumienia dochodzi zwykle na skutek złożenia oferty przez jedną ze stron stosunku pracy i jej przyjęcia przez drugą stronę. Wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i n. k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok SN z dnia 4 października 2000 r., I PKN 58/00, OSNAPiUS 2002, nr 9, poz. 211). O złożeniu oferty możemy zatem mówić, jeśli przedstawione drugiej stronie oświadczenie zmierzające do zawarcia porozumienia określa istotne jego postanowienia. W zasadzie takim istotnym postanowieniem jest wskazanie trybu rozwiązania stosunku pracy oraz termin rozwiązania. Oferent może również określić inne warunki zakończenia umowy o pracę w tym trybie. Porozumienie rozwiązujące uważa się za zawarte, jeśli oblat przyjął ofertę bez zastrzeżeń. Przyjęcie oferty może być też dorozumiane. W szczególności za takie należy uznać wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi, który złożył ofertę zawarcia porozumienia rozwiązującego.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że powódka w dniu 30 września 2016r. złożyła pracodawcy ofertę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2017r., tj. równo po 4 miesiącach, zaś pozwany w tym samym dniu wyraził na powyższe zgodę, zamieszczając na wniosku adnotację „ok zgoda” i zamieszczając na nim nieczytelny podpis i datę.

Strona powodowa podważała wiarygodność przedstawionego przez pozwanego wniosku powódki z dnia 30 września 2016r., podnosząc początkowo iż znajdujący się na wniosku jej podpis został podrobiony. Dla potwierdzenia swoich twierdzeń powódka złożyła w dniu 23 listopada 2017r. zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa podrobienia jej podpisu na dokumencie z dnia 30 września 2016r. W ramach prowadzonego dochodzenia powołano biegłego z zakresu badania dokumentów celem zbadania dokumentu w postaci wniosku o rozwiązanie umowy o pracę. Z opinii biegłego wynika, że podpis o brzmieniu (...) widniejący na wniosku został naniesiony przez powódkę I. M. (1) i nie został nakreślony przez M. P.. Wobec powyższych ustaleń, postanowieniem z dnia 18 czerwca 2018r. Prokuratura Rejonowa w Wołominie umorzyła dochodzenie w sprawie podrobienia w nieustalonym miejscu i czasie dokumentu w postaci wniosku o rozwiązanie stosunku pracy.

Po wydaniu przez Prokuraturę Rejonową w Wołominie postanowienia z dnia 18 czerwca 2018r. w przedmiocie umorzenia dochodzenia, strona powodowa zajęła w sprawie stanowisko, zgodnie z którym twierdziła, iż wniosek w rzeczywistości został przez powódkę podpisany, ale doszło do tego przez podstęp pozwanego.

Odnosząc się do powyższych twierdzeń powódki, w szczególności w kontekście jej zeznań odnośnie posiadanego przez nią wykształcenia i ukończenia szeregu kursów dokształcających, niezrozumiałe jest w jaki sposób mogłoby dojść do rzekomego nieświadomego podpisania przez osobę wykształconą pisma, stanowiącego wniosek o rozwiązanie umowy o pracę. Nawet jeżeli pracownik dostaje do podpisania szereg dokumentów i nie ma czasu na dokładne przeczytanie każdego z nich, to dla osoby zawodowo zajmującej się pracą biurową wystarczające jest „rzucenie okiem” na dokument

i na tej podstawie stwierdzenie co podpisuje. Czym innym są bowiem blankiety z banku, bądź wnioski do banku, a czym innym jest wniosek o rozwiązanie umowy o pracę. Wniosek powódki z 30 września 2016r. zawierał jedno zdanie, zaraz pod nim powódka umieściła swój podpis (nie parafkę, a pełen podpis). Powódka sama przyznała, że podpisując dokumenty miała świadomość, że podpisuje dokumenty do banku, ponieważ widniało na nich logo banku, a nadto wskazała, iż podpisując się imieniem i podwójnym nazwiskiem miała czas, aby ocenić treść przedstawionych pism i nie zauważyła, aby którekolwiek z nich stanowiło wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Poza tym przedstawionych do podpisu dokumentów było kilka, a nie kilkadziesiąt, a powódka po podpisaniu każdej kartki odkładała ją na bok i jej oczom ukazywała się treść całego kolejnego dokumentu. Nie jest zatem dla Sądu prawdopodobne, aby powódka nie zdołała przeczytać jednozdaniowego pisma.

Reasumując, żaden z przedstawionych w sprawie dowodów nie potwierdził twierdzeń powódki dotyczących niezłożenia przez nią wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 stycznia 2017r. Mając na uwadze powyższą argumentację Sąd doszedł do przekonania, iż pomiędzy stronami doszło do rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron z dniem 31 stycznia 2017r., a nie jak twierdziła strona powodowa, na mocy wypowiedzenia umowy o pracę złożonego przez pracodawcę. Skoro stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron, to nie doszło do zmaterializowania się przesłanek z art. 45 k.p. Wobec czego powództwo I. M. (1) podlegało oddaleniu, jako niezasadne.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 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 2015r., poz. 1800), zasądzając od powódki I. M. (1) na rzecz pozwanego M. P. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Dodatkowo wskazać należy, iż zastosowanie w sprawie o odszkodowanie przepisu § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie znajduje potwierdzenie w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011r., II PZ 5/11, gdzie Sąd Najwyższy stwierdził, iż podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w – ówczynie obowiązującym – § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Dotyczy to w jednakowym stopniu wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p.