

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2016 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Piotr Broy

Ławnicy: Z. R., A. W.

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 21 czerwca 2016 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa **L. M.**

przeciwko (...) S.A. w B.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej spółki (...) S.A. w B. na rzecz powódki L. M. kwotę 24.000 zł. (dwadzieścia cztery tysiące) tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę z odsetkami ustawowymi od dnia 17 marca 2016 r.;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. zasądza od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

IV. wartość przedmiotu sporu ustala na kwotę 36.000 zł;

V. nakazuje zwrócić powódce kwotę 7.200 zł tytułem uiszczonej opłaty od pozwu, która stała się nieaktualna po zmianie powództwa;

VI. nakazuje pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia) kwotę 1.200 złotych tytułem opłaty sądowej od uwzględnionej części powództwa;

VII. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 12.000 zł;

UZASADNIENIE

Powódka, L. M., pozwem z dnia 6 listopada 2015 r. (data prezentaty), skierowanym przeciwko stronie pozwanej, (...) S.A. z siedzibą w B. , wniosła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia domagając się uznania za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy , a na wypadek upływu okresu wypowiedzenia – domagała się orzeczenia o przywróceniu do pracy. Zażądała także kosztów postępowania.

W uzasadnieniu powództwa podniosła, iż była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku monitora badań medycznych. W dniu 30.10.2015 r. otrzymała na skrzynkę mailową , podpisane w imieniu pracodawcy przez członka zarządu spółki (...), oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia i ze skutkiem na 31.01.2016 r. W tym okresie, pomijając niedopuszczalną formę

zwolnienia, powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, o czym wiedział pracodawca. Przyczyną wypowiedzenia miała być utrata zaufania do pracownika.

Kolejne oświadczenie, o formie i treści jak w dniu 30.10.2015 r., powódka otrzymała 02.11.2015 r., przy czym pozwana oprócz wypowiedzenia przesłana także maila informującego o rozwiązaniu umowy. W dniu 02.11.2015 r. powódka również przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Pismem procesowym z dnia 14 grudnia 2015 r. powódka poinformowała, że 25.11. otrzymała mailowo oświadczenie o „anulowaniu” wypowiedzenia z dnia 02.11.2015 r., w dniu tym, także otrzymała kolejne wypowiedzenie, gdzie jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano na likwidację stanowiska pracy. Anulowanie wypowiedzenia z dnia 02.11.2015 r. miało wynikać z przedłożenia w dniu 03.11.2015 r. zwolnienia lekarskiego.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana wskazała, iż w jej ocenie wypowiedzenia z 30.10.2015 r. i 02.11.2015 r. nie wywołały skutków prawnych, zaś wypowiedzenie z dnia 25.11.2015 r. było całkowicie zasadne.

Powódka wypowiedzenie z dnia 25.11.2015 r. zaskarżyła oddzielnym pozwem, który rozpoznawany jest w sprawie o sygn. akt X P.

Na rozprawie w dniu 17.03.2016 r. powódka oświadczyła, iż w miejsce żądania przywrócenia do pracy domaga się odszkodowania w wysokości 36.000 zł. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu.

Na rozprawie w dniu 21.06.2016 r. Sąd pominął dowód z przesłuchania powódki z uwagi na brak usprawiedliwienia niestawiennictwa na terminie.

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Powódka, L. M., była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku starszego monitora badań klinicznych od kwietnia 2012 r. Miejscem pracy powódki był Wilczym, gdzie mieszkała oraz szpitale i Kliniki w których nadzorowała badania. Z pracodawcą kontaktowała się mailowo i telefonicznie, a osobiste wizyty w siedzibie spółki odbywała tylko kilka razy w roku. Powódka monitorowała badania zlecone przez tzw. sponsora, który w umowie ze stroną pozwaną zastrzegł sobie możliwość akceptacji monitora i zerwania z nim współpracy bez podania przyczyny. Sponsor z pozwaną spółką miał zawartą umowę ramową dotyczącą danego rodzaju badania oraz umowy wykonawcze, które obejmowały prowadzenie badania już przez konkretnego monitora, i taka też umowa mogła być zerwana ze skutkiem natychmiastowym bez podania przyczyny.

Sponsor prowadzonego badania zawiadomił pozwaną spółkę 30.10.2015 r., że kończy współpracę z powódką, kontynuując jednak dalsze badanie. W dniu tym powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, które miało się zakończyć 31.10.2015 r., o czym pozwana spółka wiedziała. Pomimo tego członek zarządu spółki (...) w sposób przyjęty dla kontaktów z powódką przesłała mailem podpisane przez siebie wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31.01.2015 r. Oświadczenie odebrała 30.10.2015 r. W dniu 02.11.2015 r. B. M. w rozmowie z powódką wyjaśniła, że przyczyną rozwiązania umowy jest stanowisko sponsora. W dniu tym wysłany także został mail ze stosowną informacją, że umowa z powódką została rozwiązana, do którego załączono wypowiedzenie o treści jak w oświadczeniu z dnia 30.10.2015 r., z tą różnicą, że datowano je na 02.11.2015 r. Powódka również 02.11.2015 r. roku przebywała na zwolnieniu lekarskim, o czym powiadomiła pracodawcę 03.11.2015 r. Po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, tj. po 20.11.2015 r. powódka nie prowadziła już nadzoru nad dotychczasowymi badaniami, a jedynie wykonywała przy nich czynności administracyjne podsumowujące dotychczasowe czynności.

W dniu 25.11.2015. powódka otrzymała kolejne wypowiedzenie, które tym razem jako przyczynę rozwiązania umowy wskazywało likwidację stanowiska. W dniu tym także powódka otrzymała maila o anulowaniu wypowiedzenia z dnia 02.11.2015 r. ze względu na przebywanie przez pracownika na zwolnieniu lekarskim. Pozwana spółka „zmieniła”

podstawę wypowiedzenia, gdyż sponsor odmówił podania przyczyny zakończenia współpracy z powódką, do czego miał prawo, a w takich okolicznościach „właściwe” wypowiedzenie wskazywało już na przyczyny nie dotyczące pracownika.

Pracodawca traktował powódkę jako osobę pozostającą w zatrudnieniu do końca lutego 2016 r. i przez ten czas, pomimo faktycznego braku świadczenia pracy, wypłacał umówione wynagrodzenie w kwocach po 12.000 zł brutto miesięcznie. W dniu 01.03.2016 r. powódce wysłane zostało świadectwo pracy, z którego wynikało, że zatrudnienie trwało do 28.02.2016 r., a rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika. Dnia 22.04.2016 powódce wypłacono także odprawę w wysokości 24.000 zł. wraz z odsetkami za opóźnienie.

Powódka z dniem 01.03.2016 r. podjęła zatrudnienie w innej firmie z branży monitorowania badań klinicznych.

Powyższe okoliczności faktyczne były między stronami co do zasady bezsporne, gdyż przedstawiciel pozwanej spółki potwierdziła fakty dwukrotnego przesłania powódce wypowiedzeń mailem oraz wiedzę spółki o przebywaniu przez powódkę na zwolnieniu lekarskim w dniu 30.10.2015 r. Okoliczności, dla których pozwana podjęła decyzję o zwolnieniu powódki, co determinowane było jedynie stanowiskiem sponsora badań, na które pracodawca nie miał wpływu, Sąd ustalił na podstawie zeznań świadka M. P. i członka zarządu pozwanej B. M.. Powódka dwukrotnie nie stawiała się na wezwania Sądu, i tym samym pozbawiała się możliwości przedstawienia własnej wersji zdarzeń, a same zeznania przesłuchanych osób zasługiwały na wiarę, gdyż przyznawane w nich były także okoliczności o niekorzystnym znaczeniu dla spółki (np. wiedza o przebywaniu przez powódkę w dniu 30.10.2015 r. na zwolnieniu lekarskim).

Dowody:

akta osobowe powódki

korrespondencja mailowa między stronami k- 18,19,20 do 22

korrespondencja mailowa na k -31-32

zaświadczenie o zarobkach powódki k-49

mail z dnia 30.10.15 r. k- 38

zaświadczenie o wypłaceniu powódce odprawy w kwocie 24.000 zł k-72

świadectwo pracy k-73

przesłuchanie świadka M. O. k. 86

przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej k.87

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

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie jako uzasadnione co do zasady. W ocenie Sądu Rejonowego na ochronę prawną w całości nie zasługiwała pełna kwota żądanego odszkodowania.

Okoliczności niniejszej sprawy były co do zasady bezsporne, a sam spór dotyczył skutków zdarzeń 30.10. i 2.11.2015 r. ,kiedy to powódka w sposób przyjęty dla kontaktów z pracodawcą otrzymała mailowo pisma o treści zawierającej niezbędne elementy oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Sporne było także, czy pozwana skutecznie anulowała owe wypowiedzenia.

Powódka kwestionowała formalną poprawność złożonych jej oświadczeń z 30.10 i 2.11. 2015 r. , jak również podnosiła zarzuty natury merytorycznej.

L. M. w przedmiotowej sprawie poszukiwała ochrony w art. 45 § 1 i 47¹ Kodeksu pracy zgodnie z którymi w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powódka ostatecznie żądała odszkodowania stanowiącego równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana po pierwsze w dniu 30.10 lub 02.11 dokonała wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie, czy uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy spełniała wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa. Dalej do zbadania pozostawało, czy owe wypowiedzenia zostały „anulowane” czyli skutecznie wyeliminowane z obiegu prawnego.

W ocenie Sądu do złożenia powódce oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem doszło w dniu 30.10.2015 r. kiedy to pracownik na służbową skrzynkę mailową, która była głównym sposobem kontaktowania się z między stornami, otrzymał pismo, z którego wynikało, że pracodawca dokonał rozwiązania umowy ze skutkiem na 31.01.2016 r. Sąd nie dał w tym zakresie wiary zeznaniom autora maila – członka zarządu pozwanej, że ów mail był tylko sygnalizacją tego, co nastąpi w przyszłości , a jego jedynym celem było „danie pracownikowi dłuższego okresu czasu na poszukiwanie pracy”. Oświadczenia, które odebrał pracownik było jednak kategoryczne i jednoznaczne , a „napędem” pracodawcy było z prawdopodobieństwem graniczącym z pewnością skrócenie do minimum ustawowego okresu wypowiedzenia (gdyby bowiem pracownik otrzymał wypowiedzenie już po 31.10.2015 r. to de facto pracodawca zmuszony byłby do wypłacania wynagrodzenia przez 4, a nie trzy miesiące. Gdyby zatem pozwaną w dniu 30.10.2015 r. , kiedy to dodatkowo pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim, o czym firma wiedziała, kierował tylko „wzgląd na dobro pracownika” to celem wydłużenia okresu na „spokojne” poszukiwanie pracy wystarczyło wysłać wypowiedzenie po 31.10.2015 r., a o sytuacji dotyczącej zachowania sponsora badań zawiadomić powódką informując, że będzie ono rzutować na możliwość dalszej współpracy. Takich działań pozwana jednak nie podjęła, a jej zachowanie z dnia 30.10.2015 r. jednoznacznie wskazuje, że było ono nakierowane na jak najszybsze zwolnienie pracownika. W tym też miejscu wskazać należy , iż doktryna i orzecznictwo SN zgodnie przyjmują, iż do rozwiązania stosunku pracy może dojść przez każde zachowanie pracodawcy, z którego jednoznacznie wynika, że taka jest wola autora oświadczenia skierowanego do pracownika. I tak skutek niweczący zatrudnienie może mieć nawet ustane oświadczenie pracodawcy lub przekazane telefonicznie , faksowo lub mailowo. W skrajnych przypadkach przyjmuje się nawet, że trwałe zamknięcie zakładu pracy i brak kontaktu z pracodawcą może być potraktowany jako oświadczenie woli o natychmiastowym rozwiązaniu umów o pracę z załogą. Zgodnie bowiem z art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p., wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona nie tylko w sposób wyraźny, lecz również przez czynności konkludentne.

Działania takie powodują skutek w postaci natychmiastowego ustania zatrudnienia lub jego zakończenia po upływie okresu wypowiedzenia, chyba że wcześniej dojdzie do wyeliminowania ich efektów z tzw. obiegu prawnego. Pamiętać przy tym należy , iż wypowiedzenie umowy o pracę jest jednostronnym oświadczeniem woli, a co za tym idzie autor takiego oświadczenia może uchylić się od jego skutków tylko w określonych prawem przypadkach. Zgodnie z art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. W przeciwnym razie wymaga to już zgody adresata oświadczenia , czyli np. zgody pracownika na „anulowanie” wypowiedzenia. Pracodawca może także uchylić się od

skutków oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, gdy złożył je pod wpływem błędu, np. nie wiedział, że pracownik jest na zwolnieniu lekarskim, przy czym błąd ten musiałby być wywołany przez stronę przeciwną.

W świetle zacytowanego przepisu jednostronne odwołanie złożonego oświadczenia – niezależnie od woli drugiej strony – możliwe jest w przypadku gdy doszło ono do adresata jednocześnie z oświadczeniem woli lub wcześniej. W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, że pracodawca nie podjął żadnych działań zmierzających do uchylecia się od skutków prawnych wypowiedzenia z dnia 30.10.2015 r., nie próbował go bowiem anulować jak wypowiedzenia z dnia 02.11.2015 lub w inny sposób doprowadzić do wyeliminowania go z obrotu prawnego. W konsekwencji tylko to wypowiedzenia skutkowało rozwiązaniem stosunku pracy pomiędzy stronami.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż powódka nie wyraziła zgody na cofnięcie przedmiotowego oświadczenia woli. Powódka nie wyraziła zgody na cofnięcie złożonego jej przez stronę pozwaną oświadczenia 30.10.2015 o rozwiązaniu umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia również w sposób dorozumiany. Przede wszystkim należy wskazać, iż powódka wytoczyła powództwo do Sądu pracy o uznanie jego bezskuteczności.

Skoro więc oświadczenie pracodawcy z dnia 30.10.2015 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem zostało skutecznie doręczone powódce i wywoływało skutek prawny w postaci rozwiązania umowy z dniem upływu okresu wypowiedzenia, to tym samym następnie podejmowane przez pracodawcę działania zmierzające do rozwiązania umowy o pracę były bezskuteczne, ponieważ takowy stan rzeczy wynikał już ze wcześniej podjętego działania pracodawcy, którego efekt (rozwiązanie umowy) zależał już tylko od upływu terminu wypowiedzenia.

Samo zaś wypowiedzenie z dnia 30.10.2015 r. było wadliwe nie tylko co do formy, której pisemny wymóg nie została zachowany, ale także zostało złożone w tzw. okresie ochronnym, kiedy w stosunku do powódki obowiązywał ustawowy zakaz wypowiedzania umowy (por. art. 41 k.p.). W dniu 30.12.2015 r. powódka przebywała bowiem na zwolnieniu lekarskim, o czym pracodawca wiedział. Nie zachowano także wymogu należytego wskazania przyczyny wypowiedzenia, gdyż lakonicznie podany powód – tj. utrata zaufania w realiach niniejszej sprawy w żaden sposób nie mogło nakierować pracownika na „odkodowanie” rzeczywistego powodu zwolnienia. Przepis art. 30 § 4 k.p. natomiast stanowi bowiem, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego 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 (wyrok SN z dnia 10.05.2000 r., I PKN 641/99, opubl. OSNP 2001/20/618). Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia /odpowiednio rozwiązania umowy/, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1.10.1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), 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). Nie dopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata tj. pracownika. Już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu /odpowiednio rozwiązaniu/ musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (wyrok SN z 8.01.2008 r., I PK 177/07). Przyczyna uzasadniająca rozwiązanie powinna być zatem określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika, istotne jest skonkretyzowanie jego czynu, a naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę, jak również ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy (vide wyrok SN z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, wyrok SN z 07.09.1999 r., I PKN 224/99, wyrok SN z 07.04.1999 r., I PKN 645/98).

Dalej wskazać należy, iż jedną z okoliczności mogących uzasadniać wypowiedzenie Sąd Najwyższy uznał wprowadzenie utratę zaufania, ale przede wszystkim wtedy, gdy pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione (wyrok z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005, nr 11, poz. 159). Wypowiedzenie umowy z przyczyny utraty zaufania pracodawcy do pracownika nie być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń, jak podkreśla Sąd Najwyższy w bardzo ważnym dla tej materii wyroku z dnia 31 marca 2009 r. (II PK 251/08, LEX nr 707875). Zdaniem Sądu Najwyższego nie jest nawet tak bardzo istotna sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, jak przyczyny, które ją spowodowały. Jeśli są one prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie. Podobnie w wyroku z dnia 24 października 2013 r. (II PK 24/13, LEX nr 1506110) Sąd Najwyższy stwierdził między innymi, że aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy, nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet pracownikowi nie można było przypisać subiektywnego zawinienia.

Przesłanka utraty zaufania pracodawcy do pracownika, z powodu trudności przy jej weryfikacji, stwarza duże ryzyko nadużyć ze strony pracodawców. Organ orzekający zobowiązany jest więc do dokładnego zbadania, czy rzeczywiście miały miejsce zdarzenia, które mogłyby spowodować utratę zaufania do pracownika. W niniejszej sprawie pozwana takich, konkretnych zdarzeń nie przytoczyła, a co istotne – w dniu 30.10.2015 r. pracownik nie był w posiadaniu jakichkolwiek pochodzących od pracodawcy informacji, z których rzekoma utrata zaufania mogłaby wynikać. Zauważyć także należy, iż pozwana sama próbowała wycofać się z pierwotnej przyczyny wypowiedzenia, co jednak, jak już wyżej wyjaśniono, było już bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Wypada jedynie zauważyć, że przyjęcie ze zgodne z rzeczywistością twierdzeń pozwanej o przyczynach zwolnienia powódki, które zostały wskazane w trzecim wypowiedzeniu, przy zachowaniu wymogów formalnych mogłoby stanowić prawnie skuteczną przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

W związku z powyższym Sąd uznał, że roszczenie powódki w zakresie odszkodowania zasługiwało na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Rejonowego żądanie zasądzenia pełnego odszkodowania w okolicznościach niniejszej sprawy było nadużyciem prawa gdyż zasądzenie pełnego odszkodowania, tj. równowartości wynagrodzenia za trzy miesiące pracy byłoby sprzeczne ze społeczno gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (art. 8 k.p.). Z treści pozwu nie wynika bowiem wyraźnie, które wypowiedzenie zostało przez powódkę zaskarżone. Wprawdzie wskazano na oświadczenie z 02.11.2015 r., ale jednocześnie w uzasadnieniu pisma procesowego wyartykułowano zarzuty co do oświadczenia pracodawcy z 30.10.2015 r. Rozbieżności tej nie udało się wyjaśnić, gdyż na ostatnich dwóch terminach powódka pomimo wezwań ze strony Sądu się nie stawiała. Jak się jednak wydaje powyższe „zaciemnienie” zakresu żądania było świadome i miało rzutować na czas trwania umowy, a co za tym idzie – spodziewany okres pobierania wynagrodzenia. Powódka najprawdopodobniej zamierzała osiągnąć maksymalną gratyfikację z faktu wadliwego rozwiązania umowy przez pracodawcę i z uzyskać kolejne 12.000 zł. wynagrodzenia za luty 2015 r., i to przy pełnej świadomości tego, że umowa w świetle przepisów kp. ulegnie rozwiązaniu 31.01.2016 r. Skoro bowiem powódka uznała za czynność skutecznie zmierzającą do rozwiązania umowy treść maila z dnia 02.11.2015 r. to siłą rzeczy takie samo przeświadczenie musiała wywołać u niej treść maila z 30.10.2015 r., która, poza datą pisma, była identyczna. Zamiarem powódki, którego istnienia wobec jej niestawiennictwa w sądzie nie można było rozwiązać, a na taką też okoliczność Sąd zamierzał zadawać pytania, było uzyskanie korzyści w rzeczywistości przekraczających szkodę. Powódka otrzymała wypłatę wynagrodzenia za luty 2016 r., kiedy umowa już nie obowiązywała, wykorzystując tym samym błędne przeświadczenie pracodawcy, że dopiero wypowiedzenie datowane na 25.11.2016r. było skuteczne, czego konsekwencją było dobrowolne wypłacenie byłej pracownicy także 24.000 zł. odprawy. Tym samym żądanie wypłaty kolejnych 36.000 zł. tj. pełnego ustawowego odszkodowania w ocenie Sądu sprzeczne za zasadami słuszności i to tym bardziej, gdy weźmie się pod uwagę lojalne zachowanie pracodawcy, który mając pełną świadomości popełnionych błędów formalnych przy wypowiedzeniu z dnia 30.10.2015 próbował rozstać się z powódką w sposób dla niej jak najbardziej korzystny, a poprzez faktyczne niepowierzenie lub zlecenie powódce nowych zadań i prac (w tym przypadku również powódka pozbawiła Sąd możliwości weryfikacji twierdzeń pozwanej) faktycznie zwolnił

pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, chociaż mógł obciążyć go w tym okresie innymi zadaniami, zgodnie z dyspozycją art. 42 § 4 k.p. Powyższe zaś, jak się wydaje, umożliwiło powódce, podjęcie już na początku marca zatrudnienia w innej, a do tego konkurencyjnej dla pozwanej firmie w branży monitorowania badań klinicznych. Tak więc zdarzenie, z którym ustawodawca wiązał ewentualny obowiązek odszkodowawczy pracodawcy było równocześnie połączone z umożliwieniem powódce pozyskania wysokiego zarobku bez świadczenia pracy, gdyż ze względu na stanowisko sponsora badań dalsze zlecenie ich monitorowania przez powódkę było niemożliwe. W takich też de facto niezależnych od pozwanej okolicznościach, która zmuszona była do rozwiązania stosunku pracy ze względu na stanowisko sponsora badań i podjęła działania mogące przy bardziej wyrozumiałej postawie skutkować ugodowym zakończeniem sporu, żądanie zasądzenia pełnego ustawowego odszkodowania stanowiło przejaw nadużycia prawa podmiotowego i to tym bardziej, gdy założy się, że gdyby wypowiedzenie z dnia 25.11.2015 r. nie było poprzedzone pochopnym oświadczeniem z dnia 30.10.2015 r. to najprawdopodobniej nie byłoby w ogóle podstaw do zasądzenia odszkodowania. O samej możliwości obniżenia wysokości ustawowego odszkodowania z art 47¹ kp w przypadku istnienie podstaw do zastosowania normy art. 8 kp. wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 września 2003 r. sygn.. akt I Pk 346/02. Z tych też przyczyn, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, zasądzono jedynie kwotę 24.000 zł., tj. równowartość dwumiesięcznego miesięcznego wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 28 stycznia 2015 r., kiedy to powódka zmieniła żądanie z przywrócenia do pracy na odszkodowanie.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 455 kc. w zw. z art. 300 kp. jak **w pkt I sentencji, zaś dalej idące powództwo jako nieuzasadnione w realiach niniejszej sprawy podlegało oddaleniu (pkt II wyroku.)** Powódka ostatecznie sprecyzowała roszczenie na jawnej rozprawie w dniu 17.03.2016 r. i tym samym dopiero od tego momentu strona pozwana mogła pozyskać wiedzę o odszkodowawczym charakterze roszczenia. W następie powyższego Sąd zasądził odszkodowanie od powyższej daty. Zgodnie bowiem z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r. (III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74, Biul.SN 2003/3/24, M.Prawn. 2003/7/291, Pr.Pracy 2004/1/35), „Ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.” zaś doręczenie pozwu w realiach niniejszej sprawy zostało zastąpione przez zgłoszeniem zmienionego roszczenia do protokołu rozprawy.

O obowiązku zwrotu kosztów przez stronę pozwaną powódce Sąd orzekł na podstawie art. 100 zd 2 kpc., gdyż powództwo było słuszne co do zasady, w zw. mającym ze względu na datę wniesienia pozwu § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490) w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015 nr o poz. 1804). Koszty w niniejszej sprawie wyniosły 60 zł tytułem zastępstwa procesowego powódki, o czym Sąd orzekł jak w **pkt III sentencji**.

W **pkt VI sentencji** Sąd nakazał stronie pozwanej zapłatę na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.200 zł tytułem kosztów sądowych obliczonych od uwzględnionej części powództwa, od uiszczenia których powódka była ustawowo zwolniona. Na kwotę tę składa się opłata stosunkowa od pozwu w wymiarze 5 % z zasądzonej kwoty 24.000 zł. Przy czym Sąd ostateczną wartość przedmiotu sporu ustalił na 36.000 zł., w konsekwencji czego nakazano zwrócić powódce opłatę wniesioną od równowartości pierwotnego roszczenia (pok. V wyroku). Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35, nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 w/w ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W **pkt VII sentencji** wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² KPC.