

Sygn. akt IV P 78/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2023r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Protokolant st. sekr. sąd. Justyna Kurzynowska – Lubecka

po rozpoznaniu w dniu 21 listopada 2023r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **E. K. (1)**

przeciwko **Zakładowi Produkcji (...) Sp. z o.o. z/s w G.**

o przywrócenie do pracy

oraz sprawy z powództwa **M. K. (1)**

przeciwko **Zakładowi Produkcji (...) Sp. z o.o. z/s w G.**

o przywrócenie do pracy

1. Wyrok zaoczny z dnia 31 stycznia 2023r. wydany w sprawie sygn. akt IV P 78/22 z powództwa **M. K. (1)** przeciwko **Zakładowi Produkcji (...) Sp. z o.o. z/s w G.** o przywrócenie do pracy utrzymuje w mocy w całości z tą zmianą, że w pkt 2 wyroku oprócz kwoty 180,00 zł orzeka o zasądzeniu na rzecz powódki od pozwanej kwoty 500,00 zł (pięćset) tytułem zwrotu opłaty sądowej.

2. Wyrok zaoczny z dnia 31 stycznia 2023r. wydany w sprawie sygn. akt IV P 79/22 z powództwa **E. K. (1)** przeciwko **Zakładowi Produkcji (...) Sp. z o.o. z/s w G.** o przywrócenie do pracy utrzymuje w mocy w całości z tą zmianą, że w pkt 2 wyroku oprócz kwoty 180,00 zł orzeka o zasądzeniu na rzecz powódki od pozwanej kwoty 700,00 zł (siedemset) tytułem zwrotu opłaty sądowej.

Bożena Makowczenko

Sygn. akt IV P 78/ 22

UZASADNIENIE

W omawianej sprawie Sąd rozstrzygał w przedmiocie roszczeń zgłoszonych w dwóch sprawach połączonych do łącznego rozpoznania.

I tak, w sprawie IV P 78/22 powódka **M. K. (1)** w pozwie z dnia 8 września 2022r. domagała się uznania za bezskuteczne rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodnego z prawem i przywrócenia jej do pracy .Wnosila nadto o zasądzenie od pozwanego pracodawcy na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podnosiła, że zatrudnienie u pozwanej podjęła w dniu 3 stycznia 2022r. Zatrudniona została jako kierownik działu pakowania w pełnym wymiarze czasu pracy. Obowiązywała powódka dobową i tygodniową normą czasu pracy. Podała, że w trakcie swej pracy prowadziła zapisy co do czasu pracy, na podstawie których zostało sporządzone wyliczenie należnego jej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pismem z dnia 3 sierpnia 2022r. powódka wezwała pracodawcę do zapłaty z tego tytułu wynagrodzenia określając 7-dniowy termin na zapłatę. Wezwanie to doręczone zostało pozwanej w dniu 10 sierpnia 2022r. i pozostało bez odpowiedzi.

Oświadczeniem z dnia 27 sierpnia 2022r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania umowy w tym trybie było działanie pracownika na niekorzyść pracodawcy – brak subordynacji wobec ustaleń i poleceń pracodawcy.

Powódka kwestionuje zasadność decyzji pozwanego pracodawcy zarzucając jej brak przyczyny uzasadniającej zwolnienie. Powódka bowiem nie dopuściła się naruszenia obowiązków pracowniczych co czyni decyzję pozwanego bezpodstawną. Zdaniem powódki impulsem do rozwiązania umowy o pracę było żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie powódki nadto oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z nią umowy jest bezskuteczne także dlatego, że nie zostało podpisane przez osobę upoważnioną do reprezentowania spółki i jest niezgodne z zasadami reprezentacji pozwanej spółki ujawnionymi w KRS.

Wyrokiem zaocznym z dnia 31 stycznia 2023r. przywrócono powódkę do pracy w pozwanym zakładzie pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Zasądzono nadto kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3255 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódkę zwolniono.

W dniu 8 marca (...). wpłynął do Sądu sprzeciw pozwanego pracodawcy od wydanego wyroku zaocznego.

Pozwany wniósł o uchYLENIE wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazał, iż zaprzecza twierdzeniom powódki co do zasady jak i wysokości.

Prezes zarządu pozwanej spółki (...) przyznała, że powódka zatrudniona była w spółce jako kierownik działu pakowania na podstawie umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2022r. a w dniu 27 sierpnia 2022r. doszło do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki.

Zaprzeczyła aby oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było wadliwe jeśli chodzi o warunki formalne jak i w zakresie treści.

Zaprzeczyła też aby przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką było żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i by powódka nie dopuściła się naruszenia obowiązków pracowniczych. Zdaniem pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę jest prawidłowe i w pełni skuteczne oraz zostało podpisane przez osobę upoważnioną do reprezentowania powódki w tym zakresie. Oświadczenie to nadto wskazuje prawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Pozwana zakwestionowała nadto prawidłowość ewidencji czasu pracy powódki jaka załączona została do pozwu.

Podała dalej pozwana, że pozwana spółka jest kontynuacją funkcjonującego już cateringu prowadzonego przez jednoosobową działalność gospodarczą jej męża P. Ś..

Powódka była początkowo zatrudniona jako pracownik na stanowisku pakowacz a następnie funkcjonowała jako kierownik działu pakowania. Wielokrotnie informowała pozwaną, że cieszy się z pracy, którą wykonuje. Powódka prosiła też o samodzielne tworzenie grafiku dla pracowników z działu pakowni, jak również kontrolę nad listą

obecności podopiecznych. Podniosła pozwana, że pracownicy wielokrotnie próbowali naciągać pracodawcę na nadgodziny dopisując godziny na liście obecności o czym informowała też powódka. W międzyczasie dochodziły do pozwanej i jej męża sygnały, że są oni okradani przez pracowników, że na dziale pakowania są konflikty.

Wskazywała dalej pozwana, że powódka zżyła się na dziale z E. K. (1). Wspólnie wszystko ustalały a E. K. (1) została zastępcą kierownika działu. Podała dalej pozwana, że powódka pomimo sprawowania funkcji kierowniczej nie wypełniała należycie swoich obowiązków. Twierdziła, że jest jej ciężko doprowadzić pracowników do ładu, pracownicy rezygnowali z pracy. Skarżyli się też na metody stosowane przez powódkę i ciężką atmosferę wprowadzaną przez nią. Pozwana nie dowierzała jednak tym pogłoskom, była w przyjacielskich relacjach z powódką.

Wskazywała dalej, że budynek, w którym prowadzona była produkcja, pakowanie i sprzedaż mieści się na osiedlu bloków mieszkalnych i domów wielorodzinnych. Gdy dział pakowni funkcjonował w porze nocnej niejednokrotnie mieszkańcy skarżyli się na krzyki wydobywające się z lokalu właśnie w godzinach nocnych. Do pozwanej dochodziły informacje, że w budynku zakładu mają miejsce libacje alkoholowe. O tej sytuacji pozwana rozmawiała z powódką, która stwierdziła, że potrzebuje wolnego i z dnia na dzień nie przyszła do pracy. Nie uzgodniła tego urlopu z pozwaną ani z jej mężem. Z dnia na dzień opuściła stanowisko pracy bez zgody pracodawcy pod pretekstem nieuzgodnionego urlopu, na który nie wyrażała zgody.

Po porzuceniu przez powódkę pracy samodzielnie jako pracodawca pozwana pracowała na dziale pakowni wykonując obowiązki kierownika działu oraz pakując diety, pracując niejednokrotnie po ponad 70 godzin w zasadzie ciągiem. W międzyczasie pozwana zaproponowała powódce by ta przychodziła do pracy na 22.00 celem zweryfikowania prawidłowości zapakowania diet i dopilnowania by paczki wyjechały z zakładu. Powódka przychodziła na 4 – 5 godzin wedle swego uznania.

Przed okresem wakacyjnym pozwana wspólnie z mężem postanowiła o zmianie warunków zatrudnienia dla wszystkich pracowników. Wynikało to ze spadku zamówień w okresie letnim. Jesienią, gdy liczba zamówień jest większa, warunki pracy miały być zmienione na poprzednie.

W imieniu pracodawcy o fakcie zmiany warunków zatrudnienia miała poinformować pracowników E. K. (2). Miała ona nadto upoważnienie do podpisywania umów.

Pozwana dalej podnosiła, że wspólnie z mężem podjęli decyzję o prowadzeniu firmy w formie zdalnej. Wtedy pracownicy firmy z działu pakowni zaczęli przychodzić ze skargami na reżim i mobbing stosowany wobec nich przez powódkę i E. K. (1). Doszło do takiej sytuacji, że napotkali problem z pozyskaniem pracowników na dział pakowni wynikający ze złej opinii o zakładzie spowodowanej zarzutami o mobbing.

W rozmowie z powódką na ten temat powódka zareagowała oburzeniem i wykazała kompletny brak woli współpracy. Na wszystkie próby rozwiązania tej sytuacji reagowała albo biernym oporem albo zupełnie ignorowała prośby pozwanej. Pozwana, bojąc się utraty pracownika, wycofała się z dalszych działań.

W lipcu 2022r. E. K. (2) telefonicznie poinformowała wszystkich pracowników o zmianie warunków umowy, w tym powódkę. Była to najpierw forma zapytania, aby zaprosić pracowników do rozmów i ustalić ewentualną zmianę warunków lub wypracować inne rozwiązania. Powódka stwierdziła, że zastanowi się nad tym czy się zgadza czy też nie. W momencie gdy o tym fakcie dowiedziała się E. K. (1), która stanowczo stwierdziła, że na zmianę warunków nie przystaje, obydwie pracownice zażądały urlopu. Pozwana, ze strachu przed nimi poczuła się zmuszona do wysłania ich na urlop w lipcu 2022r. W ocenie pozwanej było to żądanie urlopu a nie prośba o urlop.

Obie pracownice w tym samym czasie udały się na urlop i w tym samym czasie przedłożyły zwolnienie lekarskie od tego samego lekarza psychiatry. Zdaniem pozwanej było to celowe działanie doprowadzające do wymuszenia na pozwanej jako pracodawcy nadal wysokich wynagrodzeń pomimo znanych im okoliczności związanych ze spadkiem ilości zamówień oraz wybuchem wojny i wzrostem cen i surowców.

W ocenie pozwanej powódka doskonale znała wszelkie okoliczności związane z funkcjonowaniem spółki, wspólnie z E. K. jeszcze przed urlopem, odwiedzały pozwaną w biurze. Pozwana miała z powódką bardzo dobrą relację.

Gwałtowne wymuszenie urlopu spowodowało znaczne zakłócenie w funkcjonowaniu firmy. Działanie to było całkowicie świadome, albowiem powódka w tym czasie straszyla pozwaną kontrolami PIP. Działanie takie doprowadziło do sytuacji, w której w lipcu 2022. Pozwana poroniła, schudła ponad 14 kg i popadła w depresję.

Podawała dalej pozwana, że miała ogromny sentyment do powódki i jej wolą było polubowne załatwienie sprawy.

W sierpniu 2022r. K. H. (1) skontaktowała się z powódką w imieniu pozwanej i spytała o stan zdrowia i dalszą kontynuację zwolnienia. Odpowiedź była taka, że powódka stwierdziła, że nie wie.

Zapytana o to samo E. K. (1) odpowiedziała, że jej to nie obchodzi i to nie jest sprawa pozwanej.

Pracownicy z dnia na dzień zostali bez kierownika. Aby nie doprowadzić do zatrzymania produkcji pozwana musiała pracować na dziale pakowania. Z uwagi na taką postawę powódki rozwiązanie umowy o pracę jest jak najbardziej słuszne.

Z kolei w sprawie IV P 79/22 powódka **E. K. (1)** także domagała się uznania za bezskuteczne rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodnego z prawem i przywrócenia jej do pracy. Wnosiła nadto o zasądzenie od pozwanego pracodawcy na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podnosiła, że zatrudnienie u pozwanej podjęła w dniu 1 grudnia 2021r. Zatrudniona została na dziale pakowania w pełnym wymiarze czasu pracy. Obowiązywała powódkę dobowa i tygodniowa norma czasu pracy. Podała, że zawierane były aneksy do umowy o pracę a na podstawie ostatniego z nich jej wynagrodzenie ustalono na kwotę 6256,69 zł.

Podawała nadto powódka, że w trakcie swej pracy prowadziła zapisy co do czasu pracy, na podstawie których zostało sporządzone wyliczenie należnego jej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pismem z dnia 3 sierpnia 2022r. powódka wezwała pracodawcę do zapłaty z tego tytułu wynagrodzenia zakreślając 7- dniowy termin na zapłatę. Wezwanie to doręczone zostało pozwanej w dniu 10 sierpnia 2022r. i pozostało bez odpowiedzi.

Oświadczeniem z dnia 27 sierpnia 2022r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania umowy w tym trybie było działanie pracownika na niekorzyść pracodawcy – brak subordynacji wobec ustaleń i poleceń pracodawcy.

Powódka kwestionuje zasadność decyzji pozwanego pracodawcy zarzucając jej brak przyczyny uzasadniającej zwolnienie. Powódka bowiem nie dopuściła się naruszenia obowiązków pracowniczych co czyni decyzję pozwanego bezpodstawną. Zdaniem powódki impulsem do rozwiązania umowy o pracę było żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie powódki nadto oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z nią umowy jest bezskuteczne także dlatego, że nie zostało podpisane przez osobę upoważnioną do reprezentowania spółki i jest niezgodne z zasadami reprezentacji pozwanej spółki ujawnionymi w KRS.

Wyrokiem zaocznym z dnia 31 stycznia 2023r. przywrócono powódkę do pracy w pozwanym zakładzie pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Zasądzono nadto kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3055 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódkę zwolniono.

W dniu 8 marca 2023r. wpłynął do Sądu sprzeciw pozwanego pracodawcy od wydanego wyroku zaocznego.

Pozwany wniósł o uchylenie wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazał, iż zaprzecza twierdzeniom powódki co do zasady jak i wysokości.

Przyznał pozwany, że powódka zatrudniona była w spółce jako pakowacz działu pakowania na podstawie umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2021r. a w dniu 27 sierpnia 2022r. doszło do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki.

Zaprzeczył aby oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było wadliwe jeśli chodzi o warunki formalne jak i w zakresie treści.

Prezes zarządu pozwanej spółki (...) zaprzeczyła tezie aby przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką było żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i by powódka nie dopuściła się naruszenia obowiązków pracowniczych. Zdaniem pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę jest prawidłowe i w pełni skuteczne oraz zostało podpisane przez osobę upoważnioną do reprezentowania powódki w tym zakresie. Oświadczenie to nadto wskazuje prawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Pozwana zakwestionowała nadto prawidłowość ewidencji czasu pracy powódki jaka załączona została do pozwu.

Podą dalej pozwana, że pozwana spółka jest kontynuacją funkcjonującego już cateringu prowadzonego przez jednoosobową działalność gospodarczą jej męża P. Ś.. Powódka była początkowo zatrudniona właśnie tam a następnie w pozwanej spółce już od dnia 1 grudnia 2021r. jako pracownik na stanowisku pakowacz. Powódka podczas nieobecności kierownika działu sprawowała kontrolę nad listą obecności podopiecznych. Podniosła pozwana, że pracownicy wielokrotnie próbowali naciągać pracodawcę na nadgodziny dopisując godziny na liście obecności o czym informowała też powódka. W międzyczasie dochodziły do pozwanej i jej męża sygnały, że są oni okradani przez pracowników, że na dziale pakowania są konflikty.

Wskazywała dalej pozwana, że powódka zżyła się na dziale z M. K. (1) – kierownikiem działu. Wspólnie wszystko ustalały a powódka została zastępcą kierownika działu. Podą dalej pozwana, że powódka wywoływała konflikty wśród pracowników, zaogniała je przy czym dotyczyło to także innych działów jak np. kuchni. Wielokrotnie pracownicy przychodzili ze skargami na obie te pracownice, które pozwana starała się łagodzić. Powódka, pomimo sprawowania funkcji kierowniczej nie wypełniała należycie swoich obowiązków. Pracownicy działu skarżyli się na metody stosowane przez powódkę i ciężką atmosferę wprowadzaną przez nią. Pozwana nie dowierzała jednak tym pogłoskom, była w przyjacielskich relacjach z powódką.

Wskazywała dalej pozwana, że budynek, w którym prowadzona była produkcja, pakowanie i sprzedaż, mieści się na osiedlu bloków mieszkalnych i domów wielorodzinnych. Gdy dział pakowni funkcjonował w porze nocnej niejednokrotnie mieszkańcy skarżyli się na krzyki wydobywające się z lokalu właśnie w godzinach nocnych. Do pozwanej dochodziły informacje, że w budynku zakładu mają miejsce libacje alkoholowe.

Przed okresem wakacyjnym pozwana wspólnie z mężem postanowiła o zmianie warunków zatrudnienia dla wszystkich pracowników. Wynikało to ze spadku zamówień w okresie letnim. Jesienią, gdy liczba zamówień jest większa, warunki pracy miały być zmienione na poprzednie.

W imieniu pracodawcy o fakcie zmiany warunków zatrudnienia miała poinformować pracowników E. K. (2). Miała ona nadto upoważnienie do podpisywania umów.

Pozwana dalej podnosiła, że wspólnie z mężem podjęli decyzję o prowadzeniu firmy w formie zdalnej. Wtedy pracownicy firmy z działu pakowni zaczęli przychodzić ze skargami na reżim i mobbing stosowany wobec nich przez powódkę i M. K. (1). Doszło do takiej sytuacji, że napotkali problem z pozyskaniem pracowników na dział pakowni wynikający ze złej opinii o zakładzie spowodowanej zarzutami o mobbing.

W rozmowie z powódką na ten temat powódka zareagowała oburzeniem i wykazała kompletny brak woli współpracy. Na wszystkie próby rozwiązania tej sytuacji reagowała albo biernym oporem albo zupełnie ignorowała prośby pozwanej. Powódka dawała do zrozumienia, że pozwana ma się nie wtrącać ponieważ ona odjedzie z pracy. Pozwana, bojąc się utraty pracownika, wycofała się z dalszych działań.

W lipcu 2022r. E. K. (2) telefonicznie poinformowała wszystkich pracowników o zmianie warunków umowy, w tym powódkę. Była to najpierw forma zapytania, aby zaprosić pracowników do rozmów i ustalić ewentualną zmianę warunków lub wypracować inne rozwiązania. Powódka stanowczo stwierdziła, że na zmianę warunków nie przystaje po czym razem z M. K. (1) zażądała urlopu. Pozwana, ze strachu przed nimi, poczuła się zmuszona do wysłania ich na urlop w lipcu 2022r. W ocenie pozwanej było to żądanie urlopu a nie prośba o urlop.

Obie pracownice w tym samym czasie udały się na urlop i w tym samym czasie przedłożyły zwolnienie lekarskie od tego samego lekarza psychiatry. Zdaniem pozwanej było to celowe działanie doprowadzające do wymuszenia na pozwanej jako pracodawcy nadal wysokich wynagrodzeń pomimo znanych im okoliczności związanych ze spadkiem ilości zamówień oraz wybuchem wojny i wzrostem cen i surowców.

W ocenie pozwanej powódka doskonale znała wszelkie okoliczności związane z funkcjonowaniem spółki, wspólnie z M. K. jeszcze przed urlopem, odwiedzały pozwaną w biurze. Pozwana miała z powódką bardzo dobrą relację.

Gwałtowne wymuszenie urlopu spowodowało znaczne zakłócenie w funkcjonowaniu firmy. Działanie to było całkowicie świadome, albowiem powódka w tym czasie straszyla pozwaną kontrolami PIP. Działanie takie doprowadziło do sytuacji, w której w lipcu 2022. Pozwana poroniła, schudła ponad 14 kg i popadła w depresję.

Podawała dalej pozwana, że miała ogromny sentyment do powódki i jej wolą było polubowne załatwienie sprawy.

W sierpniu 2022r. K. H. (1) skontaktowała się z powódką w imieniu pozwanej i spytała o stan zdrowia i dalszą kontynuację zwolnienia. Powódka odpowiedziała, że jej to nie obchodzi i to nie jest sprawa pozwanej.

Pracownicy z dnia na dzień zostali bez kierownika. Aby nie doprowadzić do zatrzymania produkcji pozwana musiała pracować na dziale pakowania. Z uwagi na taką postawę powódki rozwiązanie umowy o pracę jest jak najbardziej słuszne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny;

Pozwany pracodawca jest kontynuacją funkcjonującego już wcześniej cateringu prowadzonego przez P. Ś. w ramach działalności gospodarczej prowadzonej przez niego jednoosobowo.

Spółka zarejestrowana została w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 25 października 2021r. a jej współnikami są D. Ś. (1) i P. Ś.. Prezesem zarządu spółki jest D. Ś. (1).

Spółka zajmowała budynki przy ul. (...) w G..

Obie powódki początkowo, jeszcze w 2021r., zatrudnione były u P. Ś. gdzie M. K. (1) początkowo pracowała jako pakowacz a następnie jako kierownik działu pakowania. Umowa o pracę M. K. (1) z pozwaną spółką zawarta została w dniu 1 stycznia 2022r. a na jej podstawie powódka zatrudniona została jako kierownik działu pakowania w pełnym wymiarze czasu pracy.

Z kolei E. K. (1) u P. Ś. zatrudniła się w dniu 9 września 2021r. i pracowała tam do 30 listopada 2021r. jako pakowacz.

W pozwanej spółce zatrudniła się od dnia 1 grudnia 2021r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pakowacz.

/dowód: kopia umowy k. 8-9, 139-141/

W spółce funkcjonowało kilka działów: biuro, kuchnia i dział pakowania. W biurze pracowała E. K. (2) i K. H. (1). W dziale pakowania na początku działalności spółki pracowało ok. 20 osób. Wtedy też zamówień było dużo. Paczek z dietami wysyłanych było nawet ok. 2000 miesięcznie.

Pozwana D. Ś. (1) obie powódki darzyła dużym zaufaniem i wysoko ceniła ich pracę. Pozostawała z nimi w bardzo dobrych relacjach. Ta dobra ocena pracy spowodowała, że powódka E. K. (1) stała się zastępcą kierownika działu pakowania mimo braku stosownych zapisów w jej umowie o pracę. Rozmowy i ustalenia w tym zakresie miały miejsce między stronami już w styczniu i lutym 2022r. Począwszy od marca 2022r. E. K. (1) z tego tytułu zaczęła otrzymywać wyższe wynagrodzenie za pracę.

W miesiącu styczniu 2022r. dział pakowania pracował na zmiany. Począwszy od lutego 2022r. dział ten pracował zasadniczo codziennie – za wyjątkiem jednego dnia wolnego w tygodniu – od godziny 17.00 lub 18.00, często do godzin rannych tj. 5.00, 6.00.

Powódki pracowały dłużej niż pozostali. Co do zasady codziennie ok. 12.00 pojawiały się w pracy by wydrukować raporty i okleić paczki adresami klientów.

Począwszy od lutego 2022r. rozpoczęły się problemy pozwanej z płatnościami wynagrodzeń. Były one wypłacane z opóźnieniem lub w częściach. Począwszy od kwietnia 2022r. zaczęły się zwolnienia pracowników. Dotknęły one też dział pakowania. Kierownik działu M. K. (1) w każdym tygodniu wskazywała na polecenie pozwanej 1 osobę do zwolnienia.

Od maja i czerwca 2022r. ilość zamówień znacząco spadła. Tygodniowo było 30 – 40 paczek mniej, miesięcznie było tych paczek 600- 700. Wtedy to pozwana wraz z mężem postanowiła, że w celu ratowania firmy dokona zmian w umowach z pracownikami w taki sposób, że zawarte zostaną z pracownikami umowy, w których ich wymiar czasu pracy wynosić będzie 1/8 przy czym pracownicy mieliby pracować tak jak do tej pory. Proponowano pracownikom zawieranie stosownych porozumień w tym zakresie.

Takie informacje miała przekazać pracownikom w imieniu pracodawcy E. K. (2). Tak też się stało. Informacje takie zostały pracownikom przekazane i o planowanych zmianach wiedziały też powódki. W owym czasie były to jedynie ustne informacje o zmianach.

Od połowy lipca 2022r. obie powódki korzystały z urlopu wypoczynkowego, który miał trwać do końca miesiąca. Pozwana wyraziła zgodę na urlopy powódek. W pierwszych dniach urlopu obu powódek E. K. (2) telefonicznie przekazała każdej z nich, że zmiany w umowach dotyczą także ich. Zarówno E. K. (1) jak i M. K. (1) na planowane zmiany zgody nie wyraziły.

Po zakończeniu urlopu powódki do pracy nie wróciły. Obie, począwszy od 30 lipca 2022r. rozpoczęły korzystanie ze zwolnień lekarskich.

Zwolnienie lekarskie M. K. (1) trwało nieprzerwanie do 22 października 2022r. Wystawił je lekarz psychiatra.

Powódka E. K. (1) jeszcze w trakcie trwania urlopu wypoczynkowego rozpoczęła korzystanie ze zwolnienia lekarskiego. Drugie zwolnienie lekarskie powódki wystawione było od dnia 1 sierpnia 2022r. i trwało nieprzerwanie do 22 listopada 2022r. Od dnia 23 listopada 2022r. wystawiał je lekarz ginekolog i trwały one nieprzerwanie do dnia porodu, który miał miejsce w sierpniu 2023r.

Obie powódki pismami opatrzonymi datą 3 sierpnia 2022r. wezwały pracodawcę do zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Wezwania te pozwana odebrała w dniu 10 sierpnia 2022r.

Wezwanie to pozostało bez odpowiedzi.

/dowód: kopia wezwania k. 10-12, 142-147, kopia książki nadawczej k. 13, 148/

Po tym jak pozwana uzyskała informację o stanowiskach powódek co do proponowanych im zmian w umowach o pracę, jej ocena obu pracownic uległa radykalnej zmianie. Pozwana była niezadowolona z postawy powódek a pogłębiło się to jeszcze po tym jak okazało się, że obie powódki przebywają na zwolnieniach lekarskich. D. Ś. (1) zdecydowała o rozwiązaniu z powódkami umów o pracę w trybie dyscyplinarnym i w tym celu poleciła E. K. (2) by skontaktowała się z biurem księgowym obsługującym spółkę. Miało ono sporządzić odpowiednie pisma w tym zakresie. Pisma takie zostały sporządzone i przesłane na adres mailowy E. K. (2), która je wydrukowała i przekazała ich treść pozwanej. Po zaakceptowaniu ich przez pozwaną pisma zostały wydrukowane i podpisane przez E. K. (2) posiadającą pisemne upoważnienie do takiej czynności od pozwanej.

Pisma zawierające oświadczenia o rozwiązaniu z powódkami umów o pracę w trybie dyscyplinarnym opatrzone zostały datą 27 sierpnia 2022r. i wysłano je obu powódkom.

/dowód: zeznania św. E. K. – K. k. 306v- 308v, pozwanej D. Ś. k. 311 – 313/

Podano w nich, że przyczyną jest działanie na niekorzyść pracodawcy – brak subordynacji wobec ustaleń i poleceń pracodawcy.

Podpis pod oświadczeniem złożony został przez E. K. (2).

/dowód: kopia oświadczeń k. 15, 150/

Sąd zważył, co następuje:

Żądania obu powódek należało uznać za uzasadnione. Ocena ta wynika z następujących rozważań:

Oczywistym jest, że w przypadku ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca ma prawo rozwiązać z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Aby taka decyzja pracodawcy mogła być uznana za skuteczną i prawidłową pracodawca wypełnić musi wszystkie wymagane przepisami kodeksu pracy reguły: z jednej strony spełnione muszą być wymogi formalne, z drugiej – decyzja pracodawcy musi być uzasadniona czyli pracodawca winien wykazać, że owa przyczyna lub przyczyny, które pracodawca wskazał w swoim oświadczeniu woli, muszą być rzeczywiście przyczynami wykazującymi ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych a jednocześnie po stronie pracownika musi istnieć dodatkowa przesłanka czyli wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

Decydując się zatem na ten sposób rozwiązania umowy o pracę pracodawca winien mieć świadomość, iż jest to szczególna forma rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy, której podstawą mają być ciężkie przewinienia pracownika. Oznacza to tym samym, że ma to być decyzja przemyślana i wyważona, mająca na uwadze zarówno wagę przewinienia jak i osobę pracownika. Pracodawca zatem po stronie zwalnianego pracownika winien wykazać winę umyślną lub rażące niedbalstwo odnoszące się do konkretnego obowiązku pracownika. Ponadto, co należy podkreślić, analizie i ocenie Sądu podlegają właśnie te podane przez pracodawcę przyczyny.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy wypada wskazać, że obie decyzje pozwanego musiały być uznane za wadliwe zarówno jeśli chodzi o warunek zachowania wymogów formalnych jak i w zakresie oceny ich zasadności.

Otóż, bezspornym pozostawało, że oba oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę z powódkami podpisała E. K. (2). Była ona w owym czasie pracownikiem pozwanej spółki, nie pełniła funkcji prokurenta - takowego nie ustanowiono (dane z KRS spółki).

Wprawdzie w swoich zeznaniach E. K. – K. podawała, że posiadała od pracodawcy upoważnienie do podpisywania zarówno umów o pracę z pracownikami jak i pism dotyczących rozwiązania tych umów to jednak pozwany stosownego upoważnienia w tym zakresie nie przedstawił. Sąd przyjął, iż świadek w dobrej wierze wskazywała na posiadanie takowego upoważnienia, ale w żaden sposób nie mógł przyjąć, że taki dokument istniał w dacie dokonywania czynności i jaka była jego treść a tym samym czy zgodny był z zasadami reprezentacji spółki. Tym samym oświadczenia obarczone

są wadą braku upoważnionej osoby do złożenia w imieniu spółki oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Już chociażby z tego powodu oba oświadczenia skutkować winny uznaniem ich za wadliwe a tym samym przesądzać o zasadności zgłoszonych roszczeń.

Sąd dostrzega nadto wadliwość obu oświadczeń w kontekście wymogu o jakim mowa w art. 30§4kpc.

Otóż, zgodnie z jego brzmieniem, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Jednocześnie, przyczyna ta musi być jasna i konkretna.

W ocenie Sądu podanie przez pozwanego pracodawcę, że przyczyną jest działanie na niekorzyść pracodawcy (brak subordynacji wobec ustaleń i poleceń pracodawcy) wymogu tego w żadnym razie nie spełnia.

Sąd pragnie przywołać w tym miejscu wyrok Sądu Najwyższego Izby Pracy i (...) wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r. wydany w sprawie I PK 175/09, w którym orzekł w szczególności, iż: „1. Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy.

2. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę.”

Tymczasem pozwany ograniczył się do stwierdzenia o działaniu na niekorzyść pracodawcy, braku subordynacji wobec ustaleń i poleceń. Z takiego sformułowania przyczyn nie wynika co dokładnie zarzucono powódkom. Pozwany nie podał na czym dokładnie miało polegać działanie na niekorzyść pracodawcy i w czym widzi brak subordynacji wobec ustaleń i poleceń pracodawcy (i jakich). Brak też jest danych co do daty działań czy zaniechań powódek. Tak określone przyczyny Sąd postrzega jako zbyt ogólnikowe.

Ponadto, istotnym też jest wyrok SN z dnia 16 listopada 2022 r. w sprawie III PSKP 1/22, w którym to stwierdzono: ”Pracodawca rozwiązując umowę o pracę z pracownikiem na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp jest obowiązany podać w oświadczeniu doręczanym pracownikowi przyczynę (przyczyny) swojej decyzji (art. 30 § 4 KP). Wskazanie przyczyny (przyczyn) rozwiązania (wypowiedzenia) umowy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu (wypowiedzeniu) stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością rozwiązania (wypowiedzenia) tego stosunku”.

Podzielając wyrażone wyżej poglądy wypada stwierdzić, iż w przedmiotowej sprawie z jednej strony brak jest wskazania przez pracodawcę prawidłowo sformułowanej przyczyny, z drugiej zaś strony pozwany dopiero przed sądem pracy usiłował wyjaśnić co kryje się za podanymi w oświadczeniu sformułowaniami a jednocześnie, w ocenie Sądu, pozwany argumentując swoje działania, podawał inne zupełnie przyczyny aniżeli te wskazane w kwestionowanych oświadczeniach.

Sąd pragnie też zauważyć, że strona pozwana przedstawiała przed sądem argumentację, którą trudno uznać za spójną.

I tak, (...) spółki (...) składając zeznania wyjaśniał, że powodem rozwiązania z powódkami umów o pracę była ich ewidentna niesubordynacja, zła wola i roszczeniowość. Podał, że takim powodem było też zachowanie powódek kiedy to oświadczyły, że nie przyjmują propozycji zmiany umów o pracę i udały się na zwolnienie lekarskie. Zarzucał też powódkom, iż nie wykonywały poleceń pracodawcy a przykładem tego miało być zakłócanie przez nie i przez pracowników działu pakowania ciszy nocnej. Według świadka zadaniem obu powódek było nadzorowanie

pracowników w taki sposób aby zachowana była cisza nocna. Miały miejsce rozmowy z powódkami w tym temacie, ale one same, zdaniem świadka, nie stosowały się do zaleceń pracodawcy. Świadek nadto wskazywał, że powódki na zwracane im uwagi reagowały agresją, straszyły zwolnieniem się z pracy a wobec podległych pracowników zachowywały się niewłaściwie – krzyczały na nich, wyzywały, wprowadzały nerwową atmosferę. Tym samym dochodziło do niesubordynacji z och strony i działania na niekorzyść pracodawcy.

/dowód: zeznanie św. P. Ś. k. 271- 273v/

Z kolei D. Ś. (1) zeznała inaczej. Podała, że skargi pracowników na powódki i ich zachowanie nie miały wpływu na zwolnienie powódek. Decyzja o ich zwolnieniu zapadła po tym jak pozwana dowiedziała się o reakcji powódek na propozycje zmiany ich umów o pracę. Pozwana bowiem uznała, że odmowa przyjęcia propozycji oznaczała, że powódki nie chcą wrócić do pracy a złożone przez nich zwolnienia lekarskie były celowe i złośliwe. Pytana wprost o powody rozwiązania umów pozwana wskazała, że zdecydowała o zwolnieniu powódek za to, że nie stawiały się do pracy. Nie potrafiła jednak podać kiedy taki obowiązek powódki miały.

/dowód: zeznanie pozwanej D. Ś. k. 311- 313/

Analizując powyższe wyjaśnienia obojga współników dotyczące przyczyn rozwiązania z powódkami umów pracę Sąd doszedł do przekonania, że nie pozwalają one ustalić co konkretnie taką przyczyną lub przyczynami było.

Obie jednak argumentacje musiały być uznane za chybione.

Zarzuty jakie stawiał powódkom P. Ś. w żadnym zakresie nie potwierdziły się. Przesłuchiwani w sprawie świadkowie zgodnie podawali, iż obie powódki aż do momentu kiedy to odmówiły przyjęcia proponowanych zmian w umowach o pracę oceniane były przez pracodawcę bardzo dobrze i relacje między nimi a pracodawcą też były bardzo dobre. Mówiły o tym E. K. (2) i K. H.. Obie zeznały, że dopiero kwestia zmian w umowach o pracę tę ocenę zmieniła.

/dowód: zeznania św. K. H. k. 273v – 275, E. K. – K. k. 306v- 308v/

Tym samym twierdzenia P. Ś. o agresji powódek kierowanej do pracowników, stosowanie przez nich złych metod nadzoru musiały być ocenione jako gołosłowne i czynione jedynie na potrzeby niniejszej sprawy. Tak samo Sąd ocenił zarzuty stawiane powódkom przez pozwaną, która relacjonując przebieg wydarzeń potwierdziła, że dopiero po tym jak powódki odmówiły przyjęcia propozycji zmian umów podjęła decyzję o ich zwolnieniu.

Chybionym też okazał się zarzut pozwanej co do podawanej przyczyny zwolnienia – brak stawienia się do pracy. Obie powódki, co pozostawało w toku sprawy poza sporem, pozostawały na zwolnieniach lekarskich trwających nieprzerwanie - począwszy od 30 lipca 2022r. do 22 października 2022r. (M. K.) i do dnia porodu, który miał miejsce w sierpniu 2023r.(E. K.).

Wszystkie te rozważania doprowadziły Sąd o wniosku, iż obie decyzje pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umów o pracę ocenić należało jako nieuzasadnione.

Podsumowując należy uznać, że pozwany nie wykazał aby po stronie powódek jakiegokolwiek zachowania mogły być ocenione jako działanie na niekorzyść pracodawcy i aby obie powódki wykazywały się w trakcie swojego zatrudnienia brakiem subordynacji.

Stąd, wobec konsekwentnego podtrzymywania żądań o powrót do pracy, Sąd orzekł o utrzymaniu w mocy wyroków zaocznych, w których przywrócił obie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Jednocześnie orzekł o kosztach procesu zgodnie z normą wyrażoną w art. 98§1kpc.

Bożena Makowczenko