

**Sygn. akt VII P 54/17**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Ławnicy:	Bogdan Myk, Mirosław Siemieniuch
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 1 sierpnia 2017 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa E. L.

przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Usługowo-Handlowemu (...)

sp. z o.o. w B.

o odszkodowanie, ekwiwalent za urlop

- zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powódki kwotę 8.041,14 (osiem tysięcy czterdzieści jeden 14/100) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 lutego 2017 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powódki kwotę 1.712,18 (tysiąc siedemset dwanaście 18/100) złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2017 r. do dnia zapłaty;
- w pozostałym zakresie powództwo oddala;
- zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powódki kwotę 1.530,00 (tysiąc pięćset trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
- nakazuje pobrać od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 671,00 (sześćset siedemdziesiąt jeden) złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniona była powódka.

Sygn. akt VII P 54/17

## UZASADNIENIE

E. L. wniosła pozew przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno – Usługowo – Handlowemu (...) sp. z o.o. w B., domagając się zasądzenia kwoty 8.041,14 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 stycznia

2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów. Ponadto wniosła o zasądzenie od pozwanej kwoty 5.360,76 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu podała, że pracowała w pozwanej spółce na podstawie kolejno zawieranych umów od 9 marca 2013 r. na stanowisku asystenta projektanta – kreślacza. W dniu 2 stycznia 2017 r. otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 k.p. Zarzucono jej wyłudzenie potwierdzenia nieprawdziwych danych, jednakże pracodawca o tej rzekomej sytuacji wiedział już w grudniu 2015 r., o czym świadczą jego pisma stwierdzające nieprawidłowości – do powódki oraz do Okręgowej Komisji Kwalifikacyjnej (...) Okręgowej Izby Architektów. Stawiane jej zarzuty przez pozwaną są absurdalne, a oświadczenie złożone w trybie art. 52 k.p. narusza dyspozycję art. 52 § 2 k.p. Ponadto powódka zakwestionowała istnienie podstaw do rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia. Nigdy nie przekazywała pracodawcy nieprawdziwych danych, nie spowodowała utraty zaufania, kompetencji zawodowych, nie przyczyniła się do strat przychodów z tytułu wadliwie wykonywanej pracy, nie generowała w firmie nieuzasadnionych kosztów, związanych z naprawą prac niewłaściwie wykonanych, nie spowodowała utraty wizerunku firmy, nie podejmowała czynności i działań o charakterze konkurencyjnym. Pozwana chce jedynie zemścić się za podjęcie kroków w celu ochrony jej praw pracowniczych. Przyczyny, jakie wskazał pracodawca są ogólnikowe i nieprecyzyjne. Pozwana spółka podejmowała działania naruszające jej dobra pracownicze, poprzez zaniżanie podstaw obliczania składek z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz podatku dochodowego. Na skutek podjętych działań pozwana została zmuszona do wprowadzenia korekt do dokumentów rozliczeniowych za 2015 r., a w dniu 19 grudnia 2016 r. zapadł wyrok przed Sądem Rejonowym w Bydgoszczy (sygn. akt VII U 789/16), który ustalał rzeczywisty wymiar podstawy zasiłku chorobowego. Nadto powódka wskazała, że przed tutejszym Sądem toczy się także sprawa karna przeciwko W. K., prezesowi zarządu pozwanej spółki, który jest podejrzany o przestępstwo z art. 219 k.k. Odnosząc się do zarzutów stawianych jej przez pracodawcę powódka wskazała, że przez cały okres pracy zajmowała stanowisko asystenta projektanta, nie mając wymaganych uprawnień projektanta (architekta), wobec czego wszelkie czynności wykonywała według poleceń, wytycznych i wskazówek przełożonego, którym był W. K.. Akceptację projektów sporządzonych przez nią wyrażał projektant współpracujący – K. G., która dokonywała ostatecznej kontroli i zatwierdzenia projektów. Powódka nie miała kompetencji i nie mogła podpisywać żadnych dokumentów związanych z inwestycjami wskazanymi w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy. Nigdy nie pełniła jakiejkolwiek decyzyjnej funkcji u pozwanej, jak również nigdy do podejmowania jakichkolwiek wiążących decyzji nie była umocowana. W czasie pracy przygotowywała się do uzyskania uprawnień architekta i odbywała praktykę zawodową, której kierownikiem był W. K., a wszelkie czynności dokonywane w ramach praktyki odbywały się w godzinach pracy za wiedzą i zgodą, a nawet na jego polecenie. Osobiście nadzorował on jej praktyki i sporządzał opinie, dlatego zarzut dotyczący rzekomego wyłudzenia poświadczenia nieprawdy jest kompletnie chybiony. Powódka wskazała również, że nie zawierała żadnej umowy o zakazie konkurencji, więc, o czym pracodawca wiedział, wykonywała nieodpłatną praktykę zawodową po godzinach pracy na innych budowach, co również zostało ujęte w jej dokumentacji złożonej do Izby Architektów RP. Powódka wskazała, że domaga się 8.041,14 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia – art. 56 § 1 i 2 oraz art. 58 k.p. przy miesięcznym wyliczeniu podstawy odszkodowania za poziomie 2.680,38 zł oraz kwoty 5.360,76 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z uwagi na fakt, iż w 2015 r. wykorzystała 10 z 26 dni urlopu, natomiast w 2016 r. w ogóle nie korzystała z urlopu wypoczynkowego.

W odpowiedzi, pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu podano, że praca w spółce była pierwszą pracą zawodową powódki, obowiązywał ją regulamin pracy i regulamin wynagradzania. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Proces projektowania opiera się na opracowywaniu rozwiązań architektonicznych będących w zgodności z warunkami technicznymi, normami i przepisami. Inżynier architekt nie może ograniczać się do wykonywania jedynie poleceń w zakresie stawiania kresek i rysowania, lecz jako asystent projektanta zobowiązany jest do aktywnego uczestnictwa w procesie projektowania. Nieprawidłowości w projektach powódki zostały stwierdzone i potwierdzone, a spółka posiada dowody wadliwego wykonania opracowań, na skutek niewykonania poleceń. Konsekwencją nieprawidłowości była konieczność poprawienia opracowań przez innych

pracowników, co odciągnęło ich od swoich prac oraz spowodowało straty finansowe. Pozwana spółka wskazała, że spełniła warunki określone w art. 52 § 2 k.p. już w grudniu 2015 r. i styczniu 2016 r., a sama powódka nie neguje naruszenia obowiązków pracowniczych. Niemożność zastosowania art. 52 k.p. wynikała z faktu, iż powódka była w ciąży, a przeprowadzona z jej wniosku kontrola PIP stwierdziła, że pracownik podlega szczególnej ochronie i niemożliwe jest jej zwolnienie. Dopiero po analizie stanu prawnego PIP stwierdził, że przedstawiony stan rzeczy może być podstawą do zwolnienia pracownika w trybie art. 52 k.p. w okresie urlopu macierzyńskiego, wobec czego dokonano zwolnienia. Powódka była przyjaciółką rodziny pracodawcy i poznawszy sprawy prywatne i służbowe wykorzystwała je do własnych celów. Powódka wykorzystując przygotowanie wytycznych do opracowania harmonogramu wariantów prac budowlanych na budowach prowadzonych osobiście przez W. K., wzięła odrzucony wariant rękopisu i przepisała go jako odbytą praktykę. Powódka odbywała praktyki w zakresie projektowania w pozwanej spółce, a praktykę budowlaną pod kierownictwem na budowach prowadzonych przez W. K.. Zgodnie z prawem budowlanym osoba prawna nie może bowiem pełnić samodzielnej funkcji technicznej w budownictwie.

W toku rozprawy w dniu 14 marca 2017 r. (k. 436) prezes zarządu pozwanej W. K. oświadczył, iż okoliczności stanowiące podstawę rozwiązania z powódką umowy o pracę miały miejsce na przełomie 2015 i 2016 r., ale nie mógł jej zwolnić wcześniej, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, na co wskazywała mu Państwowa Inspekcja Pracy.

W piśmie z dnia 21 marca 2017 r. (k. 476-477) pełnomocnik powódki cofnął częściowo powództwo w zakresie roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, powyżej kwoty 2.789,42 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2017 r. do dnia zapłaty. Podniósł jednocześnie, iż częściowa zapłata z tego tytułu nastąpiła już po wytoczeniu powództwa. Zgodę na cofnięcie powództwa w tym zakresie pozwana wyraziła w toku rozprawy w dniu 18 kwietnia 2017 r. (k. 501). Z kolei w toku rozprawy w dniu 1 sierpnia 2017 r. (k. 584) pełnomocnik powódki oświadczył, że nie kwestionuje, iż powódce wypłacono z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwotę 3.648,58 zł brutto, ograniczając jednocześnie powództwo w tym zakresie do kwoty 1.712,18 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2017 r. do dnia zapłaty oraz kosztami procesu, z uwagi na fakt, iż spełnienie świadczenia nastąpiło już w toku procesu. Pełnomocnik pozwanej spółki wyraził zgodę na cofnięcie powództwa w tym zakresie, wnosząc o zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych. Postanowieniem w toku rozprawy z dnia 1 sierpnia 2017 r. (k. 582) Sąd umorzył postępowanie w sprawie w zakresie roszczenia powódki o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, co do kwoty 3.648,58 zł.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

E. L. zawarła w dniu 9 marca 2013 r. z PPUH (...) sp. z o.o. w B., reprezentowanym przez prezesa zarządu W. K., umowę o pracę na czas określony, na stanowisku asystenta projektanta – kreślarza, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.600,00 zł miesięcznie oraz premią uznaniową. W dodatkowych warunkach pracy zawarto informację, że powódka nie będzie pracować w porze nocnej i ma możliwość pracy samodzielnie poza siedzibą firmy. Analogiczne umowy o pracę na czas określony zawierano aż do dnia 30 marca 2014 r., zmianie uległo jedynie wynagrodzenie zasadnicze – do 1.680,00 zł, stanowisko pracy zmieniono na – asystent projektanta, a w innych warunkach zatrudnienia dopisano – sprzęt pracodawcy. Powódka w okresie od 25 do 28 marca 2013 r. przechodziła szkolenie z BHP, natomiast szkolenie wstępne dnia 9 marca 2013 r.

**Dowód:** CV powódki – k. 120, umowa o pracę z 9.03.2013 r. – k. 10, umowa o pracę z 30.06.2013 r. – k. 11, umowa o pracę z 29.09.2013 r. – k. 12, umowa o pracę z 29.12.2013 r. – k. 13, podanie o pracę z 9.02.2013 r. – k. 273, umowa o pracę z 28.03.2014 r. – k. 348, dyplom Politechniki (...) z 28.09.2012 r. – k. 330, zaświadczenie z 29.03.2013 r. – k. 354, karta szkolenia wstępnego – k. 355.

W dniu 28 marca 2014 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą powódka miała dalej pełnić funkcję asystenta projektanta, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1.680,00 zł miesięcznie oraz premią uznaniową. W umowie dodatkowo zaznaczono, że powódka nie będzie pracować w porze nocnej, będzie korzystała ze sprzętu pracodawcy, ma możliwość pracy samodzielnej poza siedzibą firmy i obowiązywać ją będzie zmienny czas pracy. Faktycznie powódka otrzymywała wynagrodzenie zawierające

każdomiesięcznie aktualnie obowiązujące minimalne wynagrodzenie za pracę, powiększone o premie uznaniowe przyznawane przez W. K.. Przyznawane one były wyłączną decyzją prezesa zarządu pozwanej, wypłacane stale, rosnąc co do zasady sukcesywnie wraz ze wzrostem kompetencji, doświadczenia i umiejętności powódki oraz przyznawaniem jej coraz trudniejszych zadań. Premie takie były stale przyznawane i comiesięcznie wypłacane wszystkim asystentom zatrudnionym w spółce, choć sami pracownicy nie byli zaznajomieni z zasadami ich przyznawania i nie wiedzieli jakie są kryteria ich wypłaty.

**Dowód:** umowa o pracę z 28.03.2014 r. – k. 14, przesłuchanie powódki – k. 585-593.

Powódka, jako asystent projektanta miała za zadanie projektować zlecenia na podstawie informacji przekazanych przez W. K., który był przełożonym wszystkich asystentów. Prezes mówił asystentom czego oczekuje klient – inwestor, jakie mają być gabaryty budynku, jak ma wyglądać ogólnie projekt. Co do zasady wszyscy asystenci pracowali osobno, każdy nad zleconym mu projektem, jednak w przypadku dużych zleceń asystenci pracowali zespołowo i tak było m.in. w przypadku budowy w T. (budynek biurowo-produkcyjny). W swojej pracy asystenci otrzymali od prezesa duże pole swobody twórczej, pozwalał on im na projektowanie zgodnie z własną wizją i pomysłem, proponowanie własnych rozwiązań, wybór materiałów, skupiając się jedynie na nadzorowaniu pracy i finalnej weryfikacji projektu. Jednym z architektów podpisujących projekty powódki była M. D., którą następnie zastąpiła K. G.. Wszystkie działania asystentów były jednak kontrolowane przez prezesa, z którym to należało konsultować każde istotne rozwiązanie. Dodatkowo powódka była odpowiedzialna za koordynowanie postępowania administracyjnego w przedmiocie uzyskania pozwolenia na budowę. W zakresie jej obowiązków były wyjazdy z prezesem, służbowym autem jako kierowca, na budowy, spotkania z klientami, do urzędów, w celu załatwienia spraw zawodowych (np. zakup towarów). Powódka wykonywała również telefoniczne polecenia przełożonego, który nakazywał czasami wyjazd na budowę, dowieszenie czegoś, zakup i przewóz materiałów. Tak było m.in. w czasie budowy – remontu śluzy przy Operze (...) w B., gdzie był on kierownikiem budowy. Wyjazdy z prezesem były z jego strony przedstawiane powódce jako rodzaj wyróżnienia, gdyż uczestniczyła ona w większości budów jakie prowadziła firma, jeździła na miejsce i obserwowała prace. Ponadto w czasie wyjazdów powódka przyglądała się pracom i wykonywanym czynnościom, tłumaczono jej jak należy wykonywać niektóre rzeczy, na bieżąco obserwowała postęp prac, zapoznawała się z dokumentacją projektową oraz realizacją projektów. W związku z wykonywaniem obowiązków powódka nie ponosiła żadnych kosztów, ani wydatków, z racji których miałyby otrzymywać ich zwrot od pracodawcy.

Część konstrukcyjną (technologiczną) poszczególnych projektów opracowywała zazwyczaj M. J. – inżynier budownictwa. Praktyką w firmie było wysyłanie przez asystentów pod koniec dnia e-maili do W. K., zawierających zestawienie wykonanych w ciągu dnia czynności i prac – efektów całodniowej pracy. Do powszechnej praktyki w firmie należały również poranne spotkania z prezesem, w czasie których omawiał prace wykonane poprzedniego dnia, uwagi i wskazywał błędy konieczne do poprawienia oraz wyznaczał zadania na kolejny dzień. W takim systemie W. K. codziennie kontrolował i nadzorował pracę asystentów, sprawdzał wykonane zadania, stan realizacji projektów. W razie wystąpienia błędów asystenci sami musieli je poprawiać, tak aby doprowadzić projekt do stanu w którym uzyska aprobatę przełożonych tj. będzie w stanie uzyskać pozwolenie na budowę. Z uwagi na brak uprawnień asystenci nie podpisywali się na żadnych dokumentach, poza przygotowanym projektem, gdyż projekt, aby mógł uzyskać pozwolenie na budowę, musiał zostać podpisany przez architekta z uprawnieniami. Asystenci podpisywali projekty wyłącznie w zakresie opisu „opracował-kreślił”, natomiast pozostałe rubryki w opisie projektu i dokumenty podpisywał architekt. Początkowo projekty podpisywał prezes – W. K., a od strony architektonicznej podpisywała je M. D., która po jakimś czasie zrezygnowała ze współpracy z firmą. Wówczas jej miejsce zajęła K. G.. Dodatkowo w firmie projekty podpisywała czasami druga architekt, gdyż niektóre z nich wymagały aprobaty aż dwóch osób posiadających odpowiednie uprawnienia. Powódka, jako asystent i absolwent architektury, zajmowała się architektoniczną stroną projektów – sporządzała koncepcje, rysunki, zajmowała się inwentaryzacją, składaniem projektów i ich katalogowaniem. Mimo to prezes wymagał od niej czasami opracowania technologicznego, na którym się nie znała. Ponadto w ramach swoich obowiązków często jeździła z prezesem – do urzędów, na spotkania z inwestorami, na budowy. W czasie pracy u pozwanej powódka pracowała z innymi asystentami – R. W. (1) i M. J.. Swą pracę świadczyli w godzinach od 7.00 do 15.00 w Z., gdzie znajdowała się faktyczna siedziba spółki.

**Dowód:** zeznania świadka R. W. (1) – k. 436-439, zeznania świadka M. J. – k. 502-504, przesłuchanie powódki – k. 585-593.

W dniach 3, 9, 15 i 17 kwietnia 2014 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła w pozwanej spółce kontrolę, w wyniku której wydała nakaz zawierający trzy punkty: poddać koordynatora pracy B. K. (1) szkoleniu w dziedzinie BHP dla osób kierujących pracownikami, wyznaczyć pracowników do udzielania pierwszej pomocy, wyznaczyć pracowników do wykonania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników.

**Dowód:** nakaz PIP z 17.04.2014 r. – k. 272.

Powódka w trakcie zatrudnienia w pozwanej spółce, w okresie od 18 lutego do 22 marca 2013 r. odbywała praktyki zawodowe ustalone w W. K. na budowie budynku mieszkalnego jednorodzinnego w usługami w C., następnie hali magazynowej z zapleczem biurowo-socjalnym w B. przy ul. (...), w okresie od 25 marca do 19 kwietnia 2013 r. Po zakończeniu tej budowy odbywała od 22 kwietnia 2013 r. do 3 stycznia 2014 r. praktykę na budowie budynku jednorodzinnego w Z., gdzie kierownikiem robót był właśnie prezes pozwanej spółki. Budowa w Z. stanowiła aż ¾ części praktyki budowlanej powódki. Następnie praktykowała ona na budowie budynku jednorodzinnego przy ul. (...) w Ł., w okresie od 7 stycznia do 28 lutego 2014 r. Powyższe praktyki potwierdził zaświadczeniami W. K., wskazując jakie konkretnie czynności E. L. podejmowała w ich trakcie. Do najczęstszych czynności należało wykonywanie ścianek działowych, montaż ościeżnic, izolacji, podłoża betonowego, izolacji cieplnej, okładzin ceramicznych ścian i płytek, prace malarskie, formowanie nasypu, organizacja załadunku, przewozu, rozładunku, wytyczenie budynku, wykopy, deskowanie i zbrojenie, betonowanie, montaż zbrojenia, prace murarskie, zasypywanie ścian fundamentowych. W okresie od maja do końca 2014 r. powódka brała udział w budowie magazynu z częścią specjalną na terenie dawnego Z. w B., gdzie inwestorem był P. A.. Nadto powódka odbywała praktykę zawodową na budowach budynku jednorodzinnego w C. w okresach od 18 września do 1 października 2015 r., od 8 grudnia 2015 r. do 20 maja 2016 r., od 4 lipca do 26 sierpnia 2016 r., która była jej prywatną budową (występowała również jako inwestor), a także budynku wielorodzinnego w N. od 1 czerwca do 5 lipca 2016 r., gdzie często jeździła po godzinach pracy i gdzie poznała kierownika budowy – J. H.. Powódka w czasie praktyki budowlanej obserwowała wykonywane prace, postęp budowy, porównywała i analizowała dokumentację projektową. E. L. odbyła także praktykę z projektowania w dniach od 3 marca 2014 r. do 20 marca 2015 r. oraz od 6 lipca do 6 sierpnia 2015 r. i od 2 do 30 października 2015 r. Zaliczenie praktyk odbywało się na podstawie wcześniej przygotowanego przez W. K. zestawienia, które służyło uporządkowaniu i uzupełnieniu dziennika praktyk, który nie był uzupełniany na bieżąco. Wypełnienie dziennika praktyk odbywało się przez przepisywanie przez powódkę z zestawień przygotowanych wcześniej opisów wykonywanych czynności, co było weryfikowane z jej kalendarzem pod dyktando W. K.. Uzupełniając dziennik praktyk powódka zawierzyła przełożonemu, że czyniąc to zgodnie z jego poleceniami, uzupełnia go zgodnie z rzeczywistością i nie będzie miała z tego powodu problemów w przyszłości. Nie miała wówczas żadnych podejrzeń, że w przyszłości może mieć problemy z zaliczeniem praktyk lub dziennik praktyk będzie podważany przez W. K., gdyż pracodawca zapewniał ją, że wszystko jest robione poprawnie i może odbywać jednocześnie praktyki zawodowe zarówno na budowie, jak i projektowe w biurze.

**Dowód:** pismo (...) w B. z 12.10.2016 r. – k. 37-38, zaświadczenia o odbyciu praktyk – k. 39-53, oświadczenie potwierdzające odbywanie praktyki zawodowej – k. 54-60, przesłuchanie powódki – k. 585-593, zeznania M. M. (1) – k. 505, zeznania T. P. – k. 504, zeznania P. A. – k. 584-585.

Decyzją z dnia 25 sierpnia 2015 r. Powiatowy Lekarz Weterynarii w B. odmówił zatwierdzenia przedłożonego do akceptacji projektu technologicznego w zakresie zakładu przetwórstwa mięsnego przy ul. (...) (dz. (...)) w S., należącego do J. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą PHU (...). W uzasadnieniu organ podał, że przedstawiony projekt wykonano zgodnie z zasadami określonymi w rozporządzeniu Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z 18 marca 2013 r. w sprawie wymagań, jakie powinien spełniać projekt technologiczny zakładu, w którym ma być prowadzona działalność w zakresie produkcji produktów pochodzenia zwierzęcego (Dz.U. z 2013 r., poz. 434). Jednakże pod względem zgodności z wymogami technicznymi i sanitarnymi określonymi w przepisach rozporządzenia (WE) Parlamentu Europejskiego i Rady nr 852/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie higieny środków spożywczych (Dz.Ur.

WE L 139 z 30.04.2004 r.) stwierdzono, że przedstawiony we wniosku sposób wykonania komór wędzarniczych nie jest zgodny z przepisami art. 3 zał. II rozdz. I ust. 2a, 2b, 2c, rozdz. II ust. 1f, rozdz. V ust. 1a,b,c, rozdz. IX ust. 3 ww. rozporządzenia, określającymi wymagania techniczne i sanitarne dla przedstawionego w nim rodzaju produkcji. Organ podał, że zastosowanie do skonstruowania ww. komór cegły szamotowej nie pozwala na odpowiednie utrzymanie urządzeń, staranne, łatwe czyszczenie, mycie i dezynfekcję oraz nie spełnia podstawowego wymogu wykonania z materiału zmywalnego, gładkiego, odpornego na zabrudzenie, co powoduje możliwość zanieczyszczenia produkowanej żywności. Pozwany jako pracodawca powódki nie wskazał jej z tym czasie jako winnej odmowy ze strony nadzoru weterynaryjnego.

**Dowód:** decyzja (...) w B. z 25.08.2015 r. – k. 415, zeznania J. S. – k. 505-506.

W 2015 r. pozwana spółka wzięła udział w konkursie na dużą budowę w T., w stosunku do której powódka zajmowała się m.in. zbieraniem koncepcji. Pozwana otrzymała przedstawioną przez inwestora M. B. koncepcję, w której wskazał on, że najbardziej zależy mu na bryle budynku. W. K. miał jednak w tej kwestii własną koncepcję, którą powódka zrealizowała zgodnie z poleceniem. Koncepcja nie spodobała się inwestorowi, który przeprowadził rozmowę z prezesem, jednak z uwagi na długą, wieloletnią współpracę inwestor chciał zlecenie powierzyć spółce, dlatego zezwolił na poprawę projektu i dostosowanie go do zgłoszonych potrzeb. Firma ostatecznie wygrała konkurs we wrześniu 2015 r. i przystąpiła do sporządzania projektu. W listopadzie 2015 r. spółka przedstawiła projekt budynku biurowo-produkcyjnego w T., powiat (...), dla firmy (...) sp. z o.o. Projekt finalnie sporządziła i opracowała M. J., a projektował go W. K.. Projekt potwierdził, co do zgodności z wymaganiami inż. S. Ś., posiadający uprawnienia budowlane do projektowania i kierowania w specjalności konstrukcyjno-budowlanej. Projekt ten należał do projektów dużych, dlatego pracował przy nim zespół składający się ze wszystkich asystentów pozwanej firmy. W czasie sporządzania projektu pojawił się tylko jeden istotny problem – wysokość kondygnacji, która została zaniżona, co spowodowałoby niemożność przejść przez korytarz do kolejnych pomieszczeń. Pierwotnie nad projektem czuwała powódka, jednak po jej przejściu na zwolnienie lekarskie projekt przejął R. W. (1), przy czym współpracował z M. J.. Powódka, z uwagi na zwolnienie lekarskie, pozostawiła projekt nieukończony – na etapie pogładowym, poprawki oraz ukończenie projektu spoczywało na R. W. (1). W projekcie konieczne było również wprowadzenie kilku rozwiązań na pojawiające się problemy (jak np. wysokość dachu, ochrona ppoż.), powódka bowiem przez zwolnienie lekarskie zdążyła opracować wyłącznie bryłę obiektu, jego wygląd zewnętrzny. Projekt ostatecznie został pomyślnie zakończony, a obiekt wybudowany. Z uwagi na etap na jakim powódka pozostawiła pracę nie budziło niczyich zastrzeżeń ani zdziwienia to, że do jej wstępnego opracowania nanoszono poprawki i modyfikacje. Pracodawca nie czynił jej w tym czasie żadnych zarzutów ani uwag, nie miał pretensji o taki stan rzeczy.

**Dowód:** projekt budynku z listopada 2015 r. – k. 133-137, zeznania świadka R. W. (1) – k. 436-439, zeznania świadka M. J. – k. 502-504, zeznania powódki – k. 585-593.

Powódka pracowała w czasie zatrudnienia u pozwanej nad projektem masarni w S., który przejęła od R. W. (1), który zrobił jedynie wstępne założenia i przygotował wstępny projekt obiektu. Powódka podjęła projekt po przestoju, kiedy inwestor zdecydował się na jego kontynuację. Zgłaszała wówczas prezesowi, że nie ma odpowiedniej wiedzy o projektowaniu pod kątem technologicznym, gdyż nie jest technologiem, jednak pracodawca nakazał jej realizację projektu i nie przejmowanie się częścią technologiczną. Prezes polecił powódce zrealizowanie projektu, przygotowanie koncepcji zgodnie z warunkami technicznymi, stwierdzając, że w razie błędów urząd weterynaryjny wskaże co należy poprawić, przekazując konkretne korekty do wykonania. Zgodnie z przewidywaniami, Powiatowy Inspektor Weterynarii przedstawił szereg zarzutów i uwag do przedstawionego projektu. Powódka na podstawie pisma z PIW dokonała poprawek, lecz inwestor nie wyraził zgody na wszystkie wprowadzone rozwiązania, chciał by zastosowano tańsze rozwiązania, w wyniku czego doszło do przedłużenia pracy na skutek rozmów prezesa z inwestorem. Ostatecznie projekt został zrealizowany przez powódkę, E. Z. (1) oraz W. K.. Inwestor był rozczarowany i zirytowany tym jak postępują prace nad projektem oraz uwagami niesionymi przez urząd weterynarii. Uważał, że projekt został źle, niedokładnie i niechlujnie przygotowany, jednak nie obarczał winą konkretnej osoby, lecz uważał że winę za ten stan ponosi cała firma a nie konkretne osoby, zwłaszcza, że była to praca wspólna. Inwestor z powodu problemów z realizacją projektu nie poniósł żadnych kosztów ani strat, nie poniósł szkody materialnej,

nie domagał się nigdy od firmy, ani od pracowników żadnej rekompensaty. Pracodawca również nie obarczył odpowiedzialnością za wynikły stan rzeczy żadnego z pracowników. Powódka pracowała także w 2015 r. przy projekcie garażu – małej hali gospodarczej L. T., w którym miały być dodatkowo pomieszczenia pomocnicze, docelowo mające pełnić role mieszkania. Zamówiony projekt miał dostosować pomieszczenia do warunków mieszkalnych oraz wybudowanie pomieszczenia gospodarczego. Praca nad projektem została nagle przerwana przez W. K., który nakazał projektantom zająć się innymi rzeczami. Inwestor był oburzony wstrzymaniem prac, co doprowadziło do poważnego nieporozumienia, które jednak prezes zażegnał. Nadto inwestor nie był zadowolony z problemów z sporządzeniem projektu, gdyż początkowo projekt nie był zgodny z wymiarami jakie podał, a poprawki wprowadzano kilkakrotnie. Z uwagi na problemy ze sporządzeniem prawidłowego projektu i uwagi sanepidu, powstała konieczność dokonania ponownej opłaty w tej samej wysokości co poprzednio. Inwestor odmówił uiszczenia tej opłaty, obarczając winą za powstanie wypadku firmę, ostatecznie jednak nie dokonał opłaty, gdyż uiszczył ją pozwany. Pracodawca także w tym wypadku nie obarczył winą powódki, nie nałożył na nią żadnej kary dyscyplinarnej.

**Dowód:** przesłuchanie powódki – k. 585-593, zeznania J. S. – k. 505-506.

Powódka brała także udział w pracy przy nadbudowie i rozbudowie budynku mieszkalnego w K., nad którym pracowała wspólnie z M. J., z tym, że ona pracowała nad projektem garażu a powódka nad adaptacją istniejącego budynku. Powódka od razu zauważyła problem z odległością od granicy, który powodował, że w przypadku nadbudowy nie będzie można zlokalizować okien od tej strony, o czym obie poinformowały W. K., który zapewnił, że nie będzie z tym żadnego problemu, gdyż przyległa działka należy do teścia inwestora.

**Dowód:** przesłuchania powódki – k. 585-593.

Powódka oraz R. W. (1) pod koniec obowiązkowych praktyk odbytych u pozwanego mieli problem z zaliczeniem ich z uwagi na nieporozumienia i chaos wprowadzony przez W. K.. Zgodnie z umową między asystentami – praktykantami a pozwanym, za pracę w biurze mieli oni uzyskać wpisy do dziennika praktyk. Przy odbiorze dzienników okazało się, że pozwany nie może dokonać tych wpisów, a musi ich dokonać architekt M. D.. Asystenci mieli jednak duży problem ze skontaktowaniem się z nią, gdyż wyszły na jaw niejasności związane z odbywaną praktyką, a ich wyjaśnienie zajęło kilka miesięcy. Asystenci ostatecznie zdecydowali się na bezpośredni kontakt z M. D., pisząc do niej e-maila, okazało się jednak, iż nie wiedziała ona, że asystenci odbywali praktyki w ramach współpracy ze spółką. W całej sytuacji W. K., mimo wielokrotnych próśb, nie udzielił asystentom jakiegokolwiek pomocy. Nie poinformował nawet M. D., iż ma ona podpisać praktyki asystentów, ta z kolei nie dowierzała asystentom, iż odbyli oni praktykę, gdyż wcześniej na zasadzie koleżeńskości podpisała takie praktyki córce pozwanego – E. K., która w odróżnieniu od nich, praktyki faktycznie nie odbyła. Chciała sprawdzić umiejętności asystentów, dlatego odbyli oni u niej dodatkowe, dwutygodniowe praktyki, w czasie których przedstawiali jej swoje projekty, które sprawdzała i aprobowała. Ostatecznie podpisała asystentom odbycie praktyk. Zaistniała sytuacja pogorszyła stosunek W. K. do asystentów E. L. i R. W. (1), gdyż ten odebrał to jako osobisty konflikt i dyskredytację. Nie mieli jednak faktycznie innego wyjścia, gdyż groziła im utrata 4 lat praktyk i ich niezaliczenie, co przekreślałoby możliwość uzyskania uprawnień.

**Dowód:** zeznania świadka R. W. (1) – k. 436-439.

Od dnia 5 października 2015 r. E. L. przebywała na długotrwałym zwolnieniu chorobowym, w trakcie którego – z uwagi na niższą wysokość zasiłku chorobowego, w stosunku do otrzymywanego wcześniej wynagrodzenia za pracę – powzięła wątpliwości odnośnie prawidłowości opłacania przez pracodawcę składek na ubezpieczenie społeczne. Pismem z dnia 24 listopada 2015 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o wyjaśnienie, dlaczego nie otrzymywała odcinków imiennych, raportów miesięcznych dla osoby ubezpieczonej – (...), z jakich przyczyn miesięczne zgłoszenia do ubezpieczenia nie obejmowały wypłacanych premii uznaniowych oraz z jakich przyczyn w deklaracjach PIT-11 za 2013 i 2014 r. został wskazany jedynie dochód w zakresie wynagrodzenia za pracę, nie obejmujący wypłaconych premii uznaniowych.

**Dowód:** pismo z 24.11.2015 r. – k. 20.

Pismem z dnia 2 grudnia 2015 r. pracodawca odpowiedział powódce, że w dniu 2 grudnia 2015 r. został powołany zespół kontroli wewnętrznej do wyjaśnienia i udzielenia odpowiedzi na jej zastrzeżenia. Jednocześnie pracodawca stwierdził, że nakład pracy spowoduje odroczenie w czasie odpowiedzi.

**Dowód:** pismo pracodawcy z 2.12.2015 r. – k. 21.

Pismem z dnia 4 grudnia 2015 r. pozwany przekazał powódce, że do opracowanego przez nią projektu technologicznego Masarni (...). S. w S., Wojewódzki Inspektor Weterynarii wniósł liczne zastrzeżenia formalne i techniczne, co doprowadziło do wniesienia zastrzeżeń przez inwestora, który odmówił rozliczenia wykonanych prac. Kolejnym pismem z dnia 8 grudnia 2015 r. pracodawca poinformował, że powódka błędnie wykonała projekt technologiczny dla inwestora z Z., przez niezgodne z warunkami zabudowy zaprojektowanie obiektu, w wyniku czego (...) w N. zażądała wtórnego uzgodnienia projektu, co spowoduje dodatkowe koszty. Pracodawca wskazał, że inwestor odmówił rozliczenia za wykonaną dodatkowo pracę. Trzecim pismem, pracodawca wskazał, że powódka błędnie wykonała projekt obiektu w T., poprzez błędne zaprojektowanie pomieszczeń pierwszego piętra, ciągów komunikacyjnych, klatki schodowej i oświetlenia naturalnego pomieszczeń. Ponadto pracodawca wskazał, że inwestor zamierza skorzystać z możliwości nałożenia na firmę kar umownych i wytknął pracownikowi brak wiedzy zawodowej lub celowe działanie na szkodę firmy.

**Dowód:** pismo pracodawcy z 4.12.2015 r. – k. 22, pismo pracodawcy z 8.12.2015 r. – k. 24, pismo pracodawcy z 15.12.2015 r. – k. 25.

Pracodawca w dniu 8 listopada 2015 r. wystawił powódce zaświadczenie o zatrudnieniu i zarobkach dla banków (...) S.A. (...) Bank (...) S.A. oraz (...) Bank (...) S.A., w którym stwierdził, że jest zatrudniona od dnia 9 marca 2013 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony, a jej średni miesięczny dochód netto za ostatnie 12 miesięcy wynosił 1.900,00 zł (wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatki).

**Dowód:** zaświadczenie o zatrudnieniu i zarobkach dla (...) z 8.11.2015 r. – k. 400, zaświadczenie o zatrudnieniu i zarobkach dla (...) z 8.11.2015 r. – k. 401.

Pismem z 10 grudnia 2015 r. pracodawca wskazał powódce, że obowiązuje regulamin pracy, z którym była zobowiązana się zapoznać z chwilą zatrudnienia. Pracodawca wskazał, że premia uznaniowa była zależna od wyników finansowych powódki, a jej przyznanie wymaga określonej procedury, określonej w regulaminie. Dalej pracodawca wskazał, że analiza wykazała, że powódka nie spełniała przesłanek do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia, jak również nie stwierdzono istnienia wniosku o przyznanie dodatkowego wynagrodzenia. Kolejnym pismem z dnia 10 grudnia 2015 r. pracodawca stwierdził, że nie przesłał powódce poprawionych deklaracji rocznych PIT-11, gdyż zostały one wystawione w prawidłowej wysokości, a powódka umyślnie zataiła fakt otrzymywania wyższego wynagrodzenia.

**Dowód:** pismo pracodawcy z 10.12.2015 r. – k. 201-202, pismo pracodawcy z 10.12.2015 r. – k. 257.

Pismem z 11 grudnia 2015 r. pracodawca poinformował E. L., iż przeprowadzona analiza księgowa wykazała nadpłatę wynagrodzenia. Pracodawca wskazał, że wypłaty na rzecz powódki były dokonywane w złej wysokości, co było błędem osoby dokonującej przelewów. Ponadto pracodawca stwierdził, że w sytuacji gdy nie ma dokumentacji związanej z przyznawaniem premii uznaniowej oraz braku uwagi i zastrzeżeń ze strony powódki w zakresie wynagrodzenia należy uznać, że świadomie zataiła rozbieżność, przez co naruszyła regulamin pracy. Pracodawca uznał kwotę stanowiącą nadwyżkę w stosunku do wartości określonej w umowie o pracę za nienależną i zażądał jej zwrotu w terminie siedmiu dni.

**Dowód:** pismo pracodawcy z 11.12.2015 r. – k. 151.



W odpowiedzi powódka stwierdziła, że nie zgadza się z twierdzeniami pracodawcy, zaprzecza jego roszczeniom, stwierdzając, że roszczenie jest bezpodstawne a wezwanie zawiera nieprawdziwe informacje, umyślnie kreowane na potrzeby prowadzonych kontroli. Nie otrzymała od pracodawcy skierowania na badania wstępne lekarskie, a prowadzenie dokumentacji związanej z wykorzystywaniem zwolnień lekarskich przez pracownika należy do obowiązków pracodawcy i nie ma podstaw, aby to pracownik przedstawiał zestawienia wykorzystania zwolnień lekarskich.

**Dowód:** pismo powódki z 19.12.2015 r. – k. 240.

Pismem z dnia 21 grudnia 2015 r. pracodawca wystąpił do powódki o podanie terminu odbywania praktyki zawodowej na terenie placu budowy hali składowo-produkcyjnej z zapleczem biurowym realizowanej na terenie Z.. Wskazał jednocześnie, że powyższa informacja jest niezbędna do weryfikacji czasu urlopowego i okresu trwania praktyki zawodowej. Pismem z dnia 30 grudnia 2015 r. pracodawca stwierdził, że powódka nie zgłosiła dotychczas pracodawcy żadnych roszczeń finansowych i nieprawidłowości w zakresie stosunku pracy lub wynagrodzenia.

**Dowód:** pismo pracodawcy z 21.12.2015 r. – k. 26, pismo pracodawcy z 30.12.2015 r. – k. 242.

Pozwany, w złożonym dopiero w toku procesu zestawieniu przedstawił, iż w ciągu 2015 r. powódka przepracowała u niego: w styczniu 144 godziny, a 2 godziny miała urlop wypoczynkowy, w lutym przepracowała 152 godziny a przez 8 godzin była na niepłatnym zwolnieniu od pracy, w marcu przepracowała 168 godzin, a przez 8 godzin była na niepłatnym zwolnieniu od pracy, w kwietniu przepracowała 152 godziny, miała nadto 8 godzin urlopu wypoczynkowego i 8 godzin nieusprawiedliwionych, w maju przepracowała 152 godziny i skorzystała z 8 godzin urlopu wypoczynkowego, w czerwcu przepracowała 160 godzin i skorzystała z 8 godzin urlopu wypoczynkowego, w lipcu przepracowała 82 godziny i skorzystała z 80 godzin urlopu wypoczynkowego oraz 12 godzin innej nieobecności w pracy, w sierpniu przepracowała 162 godziny, we wrześniu 160 godzin oraz skorzystała z 16 godzin urlopu.

Powódka, od dnia 5 października aż do końca 2015 r. przebywała na zwolnieniu chorobowym. Pracodawca zapisał jednakże w ewidencji czasu pracy, iż w październiku skorzystała z 248 godzin urlopu wypoczynkowego, w listopadzie skorzystała z 240 godzin urlopu wypoczynkowego, w grudniu skorzystała z 232 godzin urlopu wypoczynkowego. Faktycznie jednakże powódka w 2015 r. wykorzystowała zaledwie 10 dni urlopu, z przysługujących jej 26 dni, a w 2016 r. w ogóle nie korzystała z urlopu wypoczynkowego, bowiem od 5 października 2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim aż do dnia porodu – 23 maja 2016 r., a następnie wykorzystwała urlopy macierzyński i rodzicielski. Z uwagi na te okoliczności nie doszło do jej faktycznego powrotu do pracy do momentu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka nigdy nie wypisywała żadnych wniosków urlopowych, gdyż w firmie nie było takiej zasady, co w późniejszej kontroli wytknęła pracodawcy Inspekcja Pracy.

**Dowód:** ewidencja czasu pracy z 2015 r. – k. 455-466, przesłuchanie powódki – k. 585-593, oświadczenie z 9.02.2017 r. – k. 93.

W czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim powódka zauważyła, że otrzymuje zaniżone kwoty zasiłku w stosunku do jej realnych zarobków. Po przeanalizowaniu otrzymywanych świadczeń doszła do wniosku, że pracodawca odprowadzał do ZUS zaniżone należności publicznoprawne, składki, które nie uwzględniały m.in. stałych, regularnych, wypłacanych jej co miesiąc premii. W ustaleniu prawidłowej wysokości składek powódka korzystała z usług księgowej, która na potrzeby podważenia decyzji ZUS dokonała obliczeń składek. Z uwagi na wykryte nieprawidłowości powódka odwołała się od decyzji ZUS z dnia 18 stycznia 2016 r. w przedmiocie ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. W wyniku złożenia korekty przez pracodawcę – płatnika składek, ZUS decyzją z dnia 10 czerwca 2016 r. uchylił swoją poprzednią decyzję i orzekł, iż podstawę wymiaru zasiłku chorobowego powódki stanowi kwota 2.185,70 zł. Na skutek autokorekty postępowanie w sprawie o zasiłek chorobowy przez Sądem Rejonowym w Bydgoszczy zostało umorzone postanowieniem z dnia 30 czerwca 2016 r. Jednocześnie powódka odwołała się od decyzji z dnia 10 czerwca 2016 r. Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2016 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy zmienił zaskarżoną decyzję ZUS w ten sposób, że ustalił, iż podstawą wymiaru zasiłku chorobowego ubezpieczonej za okres od 7 listopada do 29 grudnia 2015 r. jest kwota 2.342,03 zł. Podważenie przez powódkę prawidłowej wysokości odprowadzanych

składek oraz złożenie skarg do Inspekcji Pracy spowodowało powstanie konfliktu między powódką a pracodawcą, który dopiero wówczas zaczął w ramach retorsji, atakować powódkę zarzutami dotyczącymi jej pracy i praktyk, które powódka odbierała jako złośliwości i próbę zastraszenia. Jednym z przejawów złośliwości pracodawcy było wielokrotne odmawianie i niewystawianie zaświadczeń o pracy i zarobkach, które było potrzebne powódce do banku w celu uzyskania kredytu. Pozwany straszył powódkę kontrolami wewnętrznymi, których wyników nigdy jej nie podał, nie miała ona nawet wiedzy o tym, czy kontrole te faktycznie były przeprowadzone. Pracodawca wysnuwał przeciwko powódce szereg zarzutów dotyczących pracy z 2015 r., mimo, że nigdy wcześniej nie podnosił przeciwko niej żadnych zarzutów i nie podważał jej kompetencji, nie zgłaszał uwag do wykonywanych zadań i czynności. Powódka była do czasu powstania konfliktu uważana za bardzo dobrego i zaufanego pracownika, czego wyrazem były rosnące premie oraz szczególna pozycja powódki, jako bliskiego współpracownika W. K., z którym jeździła na budowy i pracowała nad ważnymi dla firmy projektami.

**Dowód:** odwołanie z 9.03.2016 r. – k. 1-2, pismo ZUS z 13.06.2016 r. – k. 25, decyzja z 10.06.2016 r. – k. 26, postanowienie SR z B. z 30.06.2016 r. – k. 32 akt sprawy VII U 360/16; odwołanie z 7.07.2016 r. – k. 1-2, informacja dla osoby ubezpieczonej – k. 97-99, karta przychodów pracownika 203, 2014 – k. 100-101, wyrok z 19.12.2016 r. wraz z uzasadnieniem – k.196, 198-208 akt sprawy VII U 789/16.

Pismem z dnia 8 stycznia 2016 r. pozwany pracodawca poinformował powódkę, iż Starostwo Powiatowe w Ś. nad W. stwierdziło istotny błąd w opracowanym przez nią projekcie budowlanym dotyczącym budynku mieszkalnego w K., gm. L.. Błąd ten miał polegać na zaprojektowaniu przegrody budowlanej z oknami otwieranymi w odległości znacznie mniejszej niż 4 m od granicy działki, co jest niezgodne z warunkami technicznymi. Wobec powyższego pracodawca poinformował, że był zmuszony do wprowadzenia korekt. Ponadto pracodawca wskazał, że powódka niewłaściwie wywiązuje się z powierzonych jej obowiązków i zadań.

**Dowód:** pismo pracodawcy z 8.01.2016 r. – k. 357.

Pismem z dnia 11 stycznia 2016 r. pracodawca przesłał powódce informacje od T. P., pełniącego funkcje inspektora nadzoru budowy hali magazynowej na ul. (...) w B.. Inspektor stwierdził, że w okresie realizacji nie stwierdził obecności E. L., mimo, że przebywał na budowie dwa razy w tygodniu w różnym czasie. Inspektor stwierdził, że osobiście nie poznał powódki.

**Dowód:** pismo z 11.01.2016 r. – k. 27.

W nakazie z dnia 14 stycznia 2016 r. Państwowa Inspekcja Pracy po przeprowadzonej kontroli w dniach 11, 17 i 22 grudnia 2015 r. nakazała spółce poddać wstępnemu badaniu lekarskiemu w celu uzyskania orzeczenia o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy następujących pracowników: M. M. (2), D. S., M. K., S. K. (1), L. B., W. P., B. K. (1), B. K. (2), E. Z. (2), R. W. (1).

**Dowód:** nakaz PIP z 14.01.2016 r. – k. 386.

W wyniku podjętych kontroli przez PIP w dniach 11, 17 i 22 grudnia 2015 r. wykazano, że pracodawca nieterminowo wypłacał wynagrodzenia, dokonywał wypłat w ratach, nie odprowadzał zaliczek na podatek dochodowy oraz składek na ubezpieczenie społeczne. Inspekcja zaznaczyła, iż istnieje duże prawdopodobieństwo utajnienia przez pracodawcę dochodów i nieodprowadzanie należnych danin na rzecz Skarbu Państwa, wobec czego poinformowano Urząd Skarbowy oraz ZUS. Nadto inspekcja ustaliła, że pracodawca wbrew nowym przepisom zawierał z pracownikami więcej niż dwie umowy na czas określony, w wyniku czego umowy te są umowami na czas nieokreślony. Kontrola wykazała także brak w przypadku części osób zatrudnionych skierowania na badania lekarskie, część pracowników nie posiada zaświadczeń lekarskich. Na podstawie przeprowadzonej kontroli PIP w wystąpieniu z dnia 26 stycznia 2016 r. stwierdziła aż trzynaście zastrzeżeń, wobec czego wniosła o: dokonanie zmian zapisów regulaminu pracy w zakresie terminu do którego pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu wypoczynkowego zaległego za ubiegły rok, zamieszczenia w aktach osobowych pracownika pisemnego oświadczenia o zapoznaniu z regulaminem pracy, dokonanie zmian zapisów regulaminu wynagradzania w zakresie informacji o ilości dni zwolnienia chorobowego za

które przysługuje wynagrodzenie chorobowe w przypadku pracowników, który ukończy 50 rok życia, nie zawieranie umów na czas określony w warunkach art. 25<sup>1</sup> k.p., naliczenie i wypłacenie pracownikom nagrody jubileuszowej należnej na mocy § 14 regulaminu wynagradzania: S. K. (1), W. P., B. K. (1), B. K. (2), E. Z. (2), zamieszczenie w informacji o warunkach zatrudnienia B. Ś. o terminie wypłaty wynagrodzenia zgodnie z zapisami regulaminu pracy, poinformowanie pracowników M. M. (2), D. S., S. K. (1), E. L., M. J., B. K. (1), E. Z. (2), L. B., B. K. (2) o warunkach zatrudnienia, uzyskania od D. S. potwierdzenia na piśmie odbycia szkolenia BHP, rzetelne prowadzenie kart ewidencji czasu pracy, wypłacanie wynagrodzenia w terminie określonym w regulaminie, zgłaszanie prawdziwych danych mających wpływ na wymiar składki na fundusz pracy, zamieszczenie w treści umowy o pracę precyzyjnej informacji o miejscu jej świadczenia, wpłacenie na konto Funduszu Pracy składek za okres od lutego do listopada 2015 r. w kwocie ok. 783,84 zł. Z wynikami kontroli częściowo nie zgodził się pozwany pracodawca, uznając jednakże swoje chybiecia w zakresie umów o prace, badań lekarskich, ewidencji czasu pracy, wynagrodzenia i zaliczek na podatek dochody, składek na ZUS i fundusz pracy. W części pracodawca złożył korekty i wprowadził rozwiązania zgodnie z zaleceniami kontrolnymi z 1 stycznia 2016 r. Pismem z 25 kwietnia 2016 r. pracodawca przesłał do ZUS poprawiony druk zaświadczenia ZUS Z-3.

**Dowód:** pismo z PIP w B. z 26.01.2016 r. – k. 18-19, pismo zastrzeżeniami pracodawcy do protokołu kontroli do PIP z 24.01.2016 r. – k. 154-160, wystąpienie PIP z 26.01.2016 r. – k. 304-307, pismo pracodawcy do ZUS z 25.04.2016 r. – k. 333, zaświadczenie płatnika składek Z-3 – k. 334-335.

W dniu 26 stycznia 2016 r. sporządzono protokół kontroli PIP u pozwanego pracodawcy z kontroli przeprowadzonych w 2015 r. (11, 17 i 22 grudnia) oraz w 2016 r. (8, 14, 19 stycznia). W wyniku kontroli stwierdzono częściowe niewykonanie nakazu z 17 kwietnia 2014 r., częściowe niewykonania wystąpienia z dnia 17 kwietnia 2014 r., wskazano niezgodne z prawem zapisy w regulaminie pracy i wynagradzania, ustalono, iż pracodawca stosuje niedozwolone procedury w zakresie wielokrotnego zawierania z pracownikami umów na czas określony, w wyniku czego pracownicy mają umowy o pracę na czas określony mimo, że powinni mieć umowy na czas nieokreślony, nadto stwierdzono brak informacji o warunkach zatrudnienia pracowników, nie poddanie pracowników badaniom lekarskim wstępnym oraz nieposiadanie aktualnych badań lekarskich. W zakresie ewidencji czasu pracy Inspekcja wykazała, że nie zawiera ona informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, udzielane są dni wolne za prace w godzinach nadliczbowych bez wniosków pracowników, nadto godziny nadliczbowe nie są wykazane w ewidencji. Dalej ustalono, że pracodawca nie dotrzymywał terminów wypłaty pełnego wynagrodzenia wskazanego w treści regulaminu pracy, a także dokonywał wypłaty wynagrodzeń oraz innych środków, od których nie były odprowadzane zaliczki na podatek dochodowy oraz składki na ubezpieczenie społeczne, w tym na fundusz pracy. Także składki na ubezpieczenia społeczne były zaniżone, gdyż ich wysokość była ustalana bez uwzględnienia wypłacanych innych środków z tytułu rozliczeń faktycznie wypłaconych pracownikom. Inspekcja wykazała, że wysokość kwot netto wypłaconych E. L., które stanowią różnicę pomiędzy wynagrodzeniem wynikającym z umowy o pracę, a rozliczeniem za dokonywane opłaty czy inne wydatki oznacza, że szacunkowa kwota wynagrodzenia brutto od kwot wypłaconych pracownikowi wynosi 8.555,70 zł. Inspektor ustalił, że podstawa wymiaru do ustalenia składki na fundusz pracy za okres od lutego do listopada 2015 r. powinna wynosić według danych szacunkowych 31.993,60 zł, natomiast kwota która winna być przekazana na konto funduszu to ok. 783,84 zł. Inspekcja zaznaczyła, że podobna sytuacja miała miejsce w okresie od stycznia 2013 r. do listopada 2015 r.

**Dowód:** protokół kontroli z 26.01.2016 r. – k. 380-385.

Powódka w okresie od 7 marca do 7 kwietnia 2016 r. bezskutecznie starała się uzyskać od pracodawcy zaświadczenie o zatrudnieniu i zarobkach potrzebne do uzyskania kredytu bankowego. Pomimo licznych pism, również z doradztwa (...) S.A. pracodawca konsekwentnie odmawiał wydania zaświadczenia i wystawienia przygotowanych przez księgową PPHU (...) dokumentów żądanych przez bank.

**Dowód:** pismo pracodawcy z 8.03.2016 r. – k. 244, e-mail powódki z 14.03.2016 r. – k. 245, e-mail powódki z 22.03.2016 r. – k. 246, pismo powódki z 22.03.2016 r. – k. 247, pismo (...) z 23.03.2016 r. – k. 248, pismo pracodawcy z 29.03.2016 r. – k. 249-250, pismo pracodawcy z 7.04.2016 r. – k. 251.

W dniu 21 marca 2016 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kolejną kontrolę w pozwanej spółce w zakresie przestrzegania prawa ochrony pracy, w tym BHP. Kontrola objęła sprawdzenie realizacji uprzednich decyzji i wystąpień PIP oraz wniosków, zaleceń i decyzji organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy. W wyniku kontroli ustalono, że pozwany pracodawca wykonał nakaz z 14 stycznia 2016 r., jednakże nie wykonał częściowo wystąpienia z 26 stycznia 2016 r., w pięciu punktach: nie zamieszczono w aktach osobowych pracowników pisemnych oświadczeń o zapoznaniu z regulaminem pracy, nie naliczono i nie wypłacono nagród jubileuszowych, nie uzyskano od D. S. potwierdzenia o odbyciu szkolenia z BHP, nie zamieszczono w treści umowy o pracę precyzyjnej informacji o miejscu jej świadczenia.

**Dowód:** upoważnienie do przeprowadzenia kontroli przedsiębiorcy z 16.03.2016 r. – k. 308, protokół kontroli z 21.03.2016 r. – k. 422-424.

Powódka w czasie zwolnienia w 2016 r. na zasadzie pomocy koleżeńskiej pomogła M. J., która była na wyjeździe, a która miała zanieść dokumenty budowlane do Urzędu Miasta B. związane z budową dla inwestora J. E., który był klientem ojca M. P. J.. Podczas pobytu w urzędzie powódka spotkała się z córką prezesa E. Z. (1), która przekazała to ojcu, a ten uznał, że powódka świadczy pracę w okresie zwolnienia lekarskiego, dla kogoś innego. Na skutek powyższych informacji W. K. wysyłał skargi i donosy do ZUS w celu przeprowadzenia kontroli czy powódka prawidłowo korzysta ze zwolnień lekarskich. Wszystkie postępowania zostały przez organ rentowy umorzone jako bezprzedmiotowe.

**Dowód:** przesłuchanie powódki – k. 585-593, zeznania J. G. – k. 584, zeznania M. J. – k. 502-504.

Pismem z dnia 1 kwietnia 2016 r. pozwany pracodawca wezwał E. L. do wyjaśnienia podstawy świadczenia pracy jako asystenta projektanta w jednostce projektowej na terenie miasta B. w okresie zatrudnienia w spółce i przebywania od października 2015 r. na zwolnieniu lekarskim z przeciwwskazaniami do wykonywania pracy. Pracodawca wskazał, że powódka jednocześnie, przebywając na zwolnieniu lekarskim i pobierając wynagrodzenie z ZUS pracowała dla pracowni projektowej, będąc jednocześnie zatrudniona przez pozwaną. W odpowiedzi powódka stwierdziła, że w Urzędzie Miasta B. była w celach prywatnych a udzielone zwolnienie wykorzystuje zgodnie z jego celem.

**Dowód:** pismo pracodawcy z 1.04.2016 r. – k. 170, pismo powódki z 6.04.2016 r. – k. 171.

Pismami z dnia 18 i 21 kwietnia 2016 r. pracodawca zażądał od Państwowej Inspekcji Pracy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych kontroli w zakresie poboru świadczeń i osobistego świadczenia pracy w okresie przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim. Pracodawca wskazał, że w okresie zwolnienia lekarskiego powódka realizowała projekt i starała się o pozwolenia na budowę dla inwestycji polegającej na budowie dwóch budynków mieszkalnych w B. na ul. (...), których inwestorem jest J. E.. Pracodawca wskazał, że powódka wykonywała poprawki, uzupełniania, zmiany w projekcie budowlanym i brała udział w postępowaniu administracyjnym. Wskazał, że powódka prawdopodobnie realizowała zlecenia pochodzące od architekta J. G., prowadzącej działalność gospodarczą. Pozwany podał, że powódka wbrew zwolnieniu i zaleceniom lekarskim w okresie niezdolności do pracy i pobierania świadczeń pracowała dla innego biura projektowego lub wykonywała tę pracę indywidualnie.

**Dowód:** wniosek pozwanego do PIP i ZUS – k. 172-174.

W odpowiedzi Państwowa Inspekcja Pracy stwierdziła, że zagadnienia zawarte we wniosku nie mieszczą się w zakresie ustawowych kompetencji inspekcji pracy. natomiast ZUS wskazał, że w wyniku przeprowadzonego postępowania nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wykorzystywania zwolnienia lekarskiego przez E. L., jak również nie stwierdzono niezasadnego wystawienia zwolnień lekarskich.

**Dowód:** pismo PIP z 27.05.2016 r. – k. 175, pismo ZUS z 25.07.2016 r. – k. 176.

Pismem z dnia 25 kwietnia 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych poinformował powódkę, iż u jej pracodawcy została prowadzona kontrola, jednakże jeszcze przed jej wszczęciem płatnik w wyniku kontroli PIP sporządził i złożył do organu rentowego korekty dokumentów rozliczeniowych za powódkę za okres od stycznia 2015 r., uwzględniając w podstawach wymiaru składek kwoty faktycznie wypłacanych wynagrodzeń, pokrywające się z kwotami wynikającymi z potwierdzeń przelewów przelożonych przez powódkę organowi. Dalej organ wskazał, że w toku kontroli przypisano składki a ubezpieczenia i fundusze za okres od marca 2013 r. od grudnia 2014 r., przyjmując do podstawy wymiaru składek kwoty faktycznie wypłacanych wynagrodzeń.

Pracodawca wypłacił w rzeczywistości powódce: w lipcu 2015 r. kwotę 3.126,44 zł, w sierpniu 2015 r. kwotę 2.767,31 zł, a we wrześniu 2015 r. kwotę 2.624,68 zł.

**Dowód:** pismo ZUS z 25.04.2016 r. – k. 28; dokumenty dot. wysokości wypłaconego wynagrodzenia za pracę za okres lipiec-wrzesień 2015 r – k. 97-98 akt SR w Bydgoszczy VII U 789/16; oświadczenia stron złożone w toku rozprawy w dniu 1 sierpnia 2017 r. – k. 583; przesłuchanie powódki – k. 585-593.

Pismem z 27 kwietnia 2016 r. Państwowa Inspekcja Pracy – Okręgowy Inspektorat Pracy w B., odpowiedział na pismo pozwanego pracodawcy, przybliżając mu instytucję rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Organ wyjaśnił pracodawcy, iż instytucja ta może być zastosowana w wypadku ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków, do którego można zaliczyć wykonywanie obowiązków sprzecznych z zaleceniami lekarskimi, przy zachowaniu jednak rozróżnienia na rodzaj i charakter wykonywanej pracy, która może nie być niezgodna z celem zwolnienia, a do której wykonania pracownik może być w pełni zdolny, o czym decyduje lekarz prowadzący. Jednocześnie organ pouczył pozwanego, iż to pracodawca samodzielnie podejmuje decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę, podając przyczynę, a zasadność tej decyzji może ocenić wyłącznie sąd pracy. Organ podkreślił, że w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie wystarczy stwierdzenie samej bezprawności zachowania pracownika, lecz również znaczny stopień nasilenia złej woli w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

**Dowód:** pismo PIP z 27.04.2016 r. – k. 473-474.

Powódka w dniu 30 maja 2016 r. złożyła do pracodawcy wnioski o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni, urlopu rodzicielskiego, w wymiarze 32 tygodni, łącznie 52 tygodnie urlopu od 23 maja 2016 r. do 21 maja 2017 r., w związku z urodzeniem córki L. L..

**Dowód:** wniosek powódki z 30.05.2016 r. – k. 336, zaświadczenie o porodzie z 24.05.2016 r. – k. 337, zwolnienie lekarskie (...) k. 338-346.

Decyzją z 10 czerwca 2016 r. organ rentowy orzekł, iż podstawą wymiaru zasiłku chorobowego za okres od 7 listopada do 29 grudnia 2015 r. stanowi kwota 2.185,70 zł.

**Dowód:** decyzja ZUS z 10.06.2016 r. – k. 188.

Powódka pismem z dnia 30 lipca 2016 r. ponownie zwróciła się do pracodawcy z prośbą o wystawienie zaświadczenia o zatrudnieniu i zarobkach na załączonych drukach bankowych, z uwagi na ubieganie się o kredyt. W odpowiedzi, udzielonej po niemalże miesiącu, pracodawca odmówił, wskazując, że w jego ocenie kwestia zatrudniania i zarobków nie została zakończona i dostatecznie wyjaśniona, o czym świadczą postępowania PIP, US oraz Prokuratury.

**Dowód:** wniosek powódki z 30.07.2016 r. – k. 254, pismo pracodawcy z 20.08.2016 r. – k. 255.

Pracodawca powódki pismem z dnia 7 września 2016 r. zwrócił się do Okręgowej Komisji Kwalifikacyjnej (...) Okręgowej Izby Architektów w B. o przeprowadzenie weryfikacji przebiegu praktyki zawodowej E. L.. W dalszej części pozwany wskazał, że powódka w okresie od 5 października 2015 r. do 22 maja 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a od dnia 23 maja 2016 r. przebywała na urlopie macierzyńskim, który łącznie z urlopem rodzicielskim

trwać będzie do 31 maja 2017 r. Pracodawca wskazał, że powódka w wyniku wyłudzenia poświadczenia nieprawdy posiada zaświadczenie o odbytej praktyce zawodowej, mimo, że nie zgłaszała i nie wnioskowała o urlop bezpłatny na odbycie praktyki i przebywała cały czas w biurze. Nadto przeprowadzona kontrola wewnętrzna w firmie wykazała, że powódka nie przebywała na budowach. Pracodawca podkreślił, że posiadając pełnoetatowe zatrudnienie w jego firmie trudno jest zrealizować praktykę zawodową na budowie przez rok.

**Dowód:** wniosek pozwanego do (...) z 7.09.2016 r. – k. 34-36.

W odpowiedzi na wniosek pozwanego Okręgowa Izba Architektów RP w B. stwierdziła, że W. K. nie jest stroną postępowania. Jednocześnie Izba wskazała, że w okresie od 9 marca 2013 r. powódka E. L. wylegitymowała się praktyką zawodową na budowach: budynku mieszkalnego jednorodzinnego z usługami (...) – 18.02-22.03.2013 r., hali magazynowej z zapleczem biurowo-socjalnym w B. – 25.03-19.04.2013 r., budynku jednorodzinnego w Z. – 22.04.2013 r. – 3.01.2014 r., budynku jednorodzinnego w Ł. – 7.01-28.02.2014 r., budynku jednorodzinnego w C. – 18.09-1.10.2015 r., 08.12.2015 r. – 20.05.2016 r., 4.07-26.08.2016 r., budynku wielorodzinnego w N. – 1.06-05.07.2016 r. Izba wskazała, że cztery pierwsze praktyki potwierdził sam pozwany, a nadto wydał oświadczenie potwierdzające odbycie praktyki zawodowej z datą 15 marca 2014 r., którego wzór został opublikowany dopiero dnia 24 września 2014 r. Izba poprosiła o odniesienie się do pisma i jednoznaczną deklarację w przedmiocie skierowania sprawy do Prokuratury.

**Dowód:** pismo (...) w B. z 12.10.2016 r. – k. 37-38, 519-520.

Pismem z dnia 20 września 2016 r. (...) Okręgowa Izba Architektów RP zwróciła się do powódki o wyjaśnienie zastrzeżeń dotyczących wyłudzenia poświadczenia nieprawdy i odbywania praktyk zawodowych w okresie zwolnienia lekarskiego, informując jednocześnie, że do czasu uzyskania wyczerpujących wyjaśnień sprawa uzyskania uprawnień budowlanych pozostaje wstrzymana.

**Dowód:** pismo I. Architektów RP z 20.09.2016 r. – k. 33.

W dniu 25 listopada 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał decyzję, którą ustalił podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne oraz zdrowotne E. L. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. w B. za okres od marca 2013 r. do grudnia 2014 r. W uzasadnieniu organ podał, że działał na wniosek powódki z dnia 5 października 2016 r., która zażądała wydania decyzji w sprawie podstaw wymiaru składek. Organ wskazał, że kontrola wykazała, iż płatnik (pозwany) zadeklarował składki od podstaw niższych niż wskazują na to przychody powódki. Podstawy wymiaru składek zostały ustalone na podstawie kwot wypłat wynagrodzeń z przelewów bankowych, które pozyskano w trakcie czynności kontrolnych. Ponadto organ wskazał, że z informacji uzyskanych w II US w B. wynika, że suma kwot przychodów za lata 2013-14 są niższe od kwot ustalonych w toku kontroli, jednakże do dnia wydania pisma nie zostały złożone korekty informacji o uzyskanych dochodach i pobranych zaliczkach na podatek dochodowy PIT-11 za l. 2013, 2014. Organ stwierdził, że płatnik złożył wymagane dokumenty korygujące za okres od marca 2013 r. do grudnia 2014 r. i tym samym doprowadził do stanu zgodności z protokołem kontroli.

**Dowód:** decyzja ZUS z 25.11.2016 r. – k. 29-32.

Pismami z dnia 27 maja, 24 października i 9 grudnia 2016 r. PIP poinformowała pozwanego pracodawcę, iż wykonywanie pracy równoległej nie jest zabronione przez przepisy k.p., możliwa jest także praca u tego samego pracodawcy na różnych stanowiskach pracy, a decyduje o tym sam pracodawca. Ocenie pracodawcy podlega również działanie pracownika, czy naruszył w sposób zawiniony podstawowy obowiązek, zarówno podczas przebywania na zwolnieniu lekarskim lub urlopie macierzyńskim. Jednocześnie organ poinformował pracodawcę, iż wykonywanie pracy podczas zwolnienia lekarskiego u innego pracodawcy jest niedopuszczalne, w przypadku gdy nie jest realizowany cel samego zwolnienia, o czym decyduje jednak organ rentowy. Organ nadto stwierdził, że organy

inspekcji pracy nie dokonują kontroli prawidłowości i zasadności wykorzystywania zwolnień chorobowych przez pracowników, a instytucją właściwą jest w tym celu ZUS.

**Dowód:** pismo PIP z 9.12.2016 r. – k. 467-469, 521-523, pismo PIP z 24.10.2016 r. – k. 470-471, pismo PIP z 27.05.2016 r. – k. 472.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2016 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy w sprawie o sygn. akt VII U 789/16 zmienił zaskarżoną decyzję ZUS z dnia 10 czerwca 2016 r., stwierdzając, że podstawę wymiaru zasiłku chorobowego powódki za okres od 7 listopada do 29 grudnia 2015 r. stanowi kwota 2.342,03 zł.

**Dowód:** wyrok SR z 19.12.2016 r. wraz z uzasadnieniem, w sprawie VII U 789/16 – k. 61-69.

Pismem z dnia 29 grudnia 2016 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako podstawę art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pozwana wskazała, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych związanych ze świadczeniem pracy poprzez podawanie nieprawdziwych danych, utratę zaufania do kompetencji zawodowych, powstanie straty przychodów z tytułu wadliwie wykonanej pracy, generowanie w firmie nieuzasadnionych kosztów związanych z naprawą prac niewłaściwie wykonanych, spowodowanie utraty wizerunku firmy u kontrahentów zewnętrznych, podejmowanie czynności i działań o charakterze konkurencyjnym w stosunku do firmy. Pracodawca wskazał w uzasadnieniu, że realizując projekt technologiczny masarni w S. K. (2) w okresie od 10 marca do 5 sierpnia 2015 r. pomimo ustaleń, wytycznych, wskazań i zaleceń powódka nie dostosowała się i nie wprowadziła ich do opracowywanej dokumentacji. Pracodawca wskazał, że w wyniku błędów powódki Wojewódzki Inspektor Weterynarii odmówił zatwierdzenia projektu technologicznego zakładu, a inwestor odmówił zapłaty za błędnie opracowaną dokumentację. Pracodawca wskazał, że wykonane zmiany, poprawki i zalecenia pozwoliły na uzyskanie z opóźnieniem zatwierdzenia projektu. Firma poniosła straty finansowe oraz doznała uszczerbku na wizerunku. Pracodawca wskazał, że informował powódkę o tym pismem z dnia 4 grudnia 2015 r. Dalej wskazał, że wykonując prace projektowe w zakresie rozbudowy z przebudową zakładu w Z. powódka nie zapoznała się we właściwy sposób z przekazanymi warunkami zabudowy powodując wykonanie niewłaściwego w zakresie lokalizacji i powierzchni projektu, pomimo dokonanych ustaleń i zaleceń na terenie przedmiotowej nieruchomości. Powyższe spowodowało odmowę ze strony inwestora rozliczenia za wykonane opracowanie. Pracodawca podkreślił, że inny pracownik dokonał zmian, poprawek i wtórnych uzgodnień opracowanego błędnie projektu. W wyniku powyższego firma poniosła straty finansowe i uszczerbek na wizerunku, o czym poinformował powódkę pismem z dnia 8 grudnia 2015 r. Pracodawca wskazał, że błędy popełnione przez powódkę – brak zastosowania odpowiedniej wysokości pomieszczeń wprowadzeniu drzwi o wysokości 1,2 m na ciągach komunikacyjnych, zastosowanie niewłaściwych proporcji oświetlenia naturalnego w pomieszczeniach stałego przebywania ludzi, spowodowały opóźnienie projektowych o ok. 4 miesiące. Konieczna była weryfikacja koncepcji, wykonanie opracowań zmiennych nieopłatnie w formie korekt, podniesienie całego budynku. Na skutek powyższego, jak wskazał pozwany, inwestor wstrzymał rozliczenie z tytułu prac do czasu uzyskania pozytywnych opinii, pozwoleń na budowę w kwocie 10.000,00 zł do czasu zakończenia całego przedsięwzięcia. Pracodawca wskazał, że inwestor ostatecznie odmówił rozliczenia wskazując, iż spowodowane opóźnienie nie pozwoliło mu na wywiązanie się z kontraktów przewidywanych do realizacji od października 2016 r., gdyż zakończenie inwestycji miało miejsce w grudniu 2016 r. Następnie pozwany pracodawca wskazał, że w projektowanym budynku mieszkalnym (nadbudowa i rozbudowa) w K. powódka dopuściła się istotnego błędu przez usytuowanie otworów okiennych w odległości mniejszej niż 4 metry od granicy działki oraz inne usterki wskazujące niezgodność z warunkami technicznymi. W wyniku powyższego doszło do miesięcznego opóźnienia a inwestor dokonał obniżenia wynagrodzenia. Pozwany stwierdził, że powódce brakuje zaangażowania w działalność firmy oraz brak w ostatnim okresie kompetencji zawodowych. Nadto pracodawca oceniał te działania jako celowe i świadome, zmierzające do pogorszenia warunków finansowych firmy. Pracodawca wskazał ponadto, iż istotnym, ciężkim naruszeniem warunków świadczenia pracy było wskazanie w dokumentach przebywania na terenie kilku budów i przebywania tam w okresie świadczenia pracy w pracowni projektowej, co naruszało dodatkowo regulamin pracy. Pracodawca wskazał, że jeśli praca tam się odbywała to bez umowy lub delegacji. Skutkiem wyłudzenia potwierdzenia nieprawdziwych danych było złożenie dokumentów w urzędzie. Powódka nie zgłaszała nigdy zamiaru lub wykonywania pracy zawodowej w innej firmie lub w sposób samodzielny. Pracodawca wskazał, że

bezsporne i udokumentowane jest działanie konkurencyjne, wskazując, że wprowadzanie poprawek do opracowanego wcześniej projektu budowlanego dla osoby obcej, niezwiązanej więzami rodzinnymi, a opracowanej przez inną pracownię projektową jest działaniem konkurencyjnym dla firmy.

**Dowód:** rozwiązanie umowy o pracę z 29.12.2016 r. – k. 15-17, 320-322, świadectwo pracy z 3.01.2017 r. – k. 365-367, wniosek powódki o sprostowanie świadectwa pracy z 27.01.2017 r. – k. 369, pismo pracodawcy z 2.02.2017 r. – k. 371, świadectwo pracy z 2.02.2017 r. – k. 372-374.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego. Za wiarygodne uznano w całości dokumenty zebrane w toku postępowania, które nie budziły wątpliwości Sądu, co do ich zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy. Należy podkreślić, że żadna ze stron nie zakwestionowała wiarygodności tych środków dowodowych. Jako niewiarygodne Sąd uznał dokumenty na stronach 455-466 akt sprawy, nazwane: „ewidencja pracy”, gdyż przesłuchani świadkowie będący pracownikami pozwanej zgodnie zeznali, że nigdy nie wiedzieli tej ewidencji, nigdy jej nie podpisali, ani nie uzupełniali. Sąd zatem uznał, że została ona wytworzona wyłącznie na potrzeby procesu i to dopiero długo po złożeniu odpowiedzi na pozew. Wątpliwość budzi przy tym już sam sposób sporządzenia tej dokumentacji (niezgody zresztą z obowiązującymi w tym zakresie przepisami), który wskazuje zdaniem Sądu na jej jednorazowe przygotowanie, celem przedłożenia w Sądzie, a nie na długookresowe wypełnianie za poszczególne dni. Dokumenty te zostały „potwierdzone za godność z oryginałem”, choć nie jest to jakakolwiek kopia, a wydawałoby się, że oryginalnie wypełniane przez pracodawcę dokumenty, przy czym należy wskazać na jeden rodzaj długopisu przez cały 2015 r., co tylko potwierdza zupełną niewiarygodność dokumentu, zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę stwierdzenia PIP w toku prowadzonych kontroli, iż w spółce nie prowadzono w ogóle prawidłowej dokumentacji w zakresie czasu pracy. Ponadto osnowie tych dokumentów przeczą same twierdzenia pozwanego, który odmiennie niż wynika to z zakwestionowanych dokumentów, przedstawił obecność powódki w spornym okresie. Ponadto ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się na zeznaniach świadków oraz powódki.

Sąd jako nieprzydatne dla sprawy uznał zeznania J. L., która zeznała, że jako była pracownik Urzędu Miasta B. kojarzy powódkę z okresu gdy jeszcze w nim pracowała, jednak nie umie powiedzieć nic więcej na jej temat, ani tego, czy pracowała w okresie zwolnienia lekarskiego, ani jaka jest sytuacja między stronami. Zeznania świadka potwierdziły jedynie bezsporną kwestię, iż powódka była w Urzędzie jako praktykant, gdzie składała różnego rodzaju dokumenty i projekty.

Sąd w pełni dał wiarę świadkom: R. W. (1) i M. J. gdyż, ich zeznania w wysokim stopniu się pokrywały i korespondowały ze sobą, były zgodne co do najistotniejszych dla sprawy faktów, w największym zakresie przyczyniły się do ustalenia stanu faktycznego sprawy. Nadto wskazać należy, że ich zeznania korelowały z zeznaniami powódki. Są to pracownicy pozwanej spółki i nie mieli jakiegokolwiek interesu, aby zeznawać na niekorzyść pracodawcy, co przecież mogło skończyć się dla nich swoistymi, niezgodnymi z prawem konsekwencjami, znajdującymi potwierdzenie w zachowaniu prezesa zarządu pozwanej spółki (...) w stosunku do samej powódki, od momentu kiedy dowiedział się on, że E. L. śmie upomnieć się o swoje prawa i walczyć z nieprawidłowym zachowaniem pracodawcy, który jednoznacznie chciał, pomimo wypłacanych premii, ukryć fakt ten przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i urzędem skarbowym, celem uiszczenia mniejszych należności publicznoprawnych.

W szczególności należy podkreślić, iż świadek R. W. (1) podał, jak wyglądała praca u pozwanego, jak kształtowały się ich obowiązki oraz współpraca, zeznał, iż nic mu nie wiadomo o pracy powódki dla innych podmiotów. Zeznał, że w projekcie dotyczącym T. nie można mówić o błędach popełnionych przez powódkę, bowiem projekt ten był po prostu niedokończony. Świadek nie wskazał na żadne poważne błędy w pracy powódki, nie umiał wskazać przykładu rażącego błędu w jej pracy, ani podać przypadku, aby pracodawca wytykał jej błędy lub pociągnął ją do odpowiedzialności dyscyplinarnej. Zeznał natomiast, że każdy projekt był analizowany i akceptowany przez przełożonych, gdyż praktykanci nie mają uprawnień do podpisywania dokumentów i projektów. Świadek obszernie



przedstawił problemy jakie praktykanci napotkali przy zaliczaniu praktyk, wskazując, że były one wynikiem zaniedbań W. K..

Świadek M. J. również rzeczowo przedstawiła przebieg pracy i obowiązki praktykantów u pozwanego, wskazując, że do obowiązków powódki należały m.in. wyjazdy z pozwanym na spotkania i budowy. Świadek zeznała, że nie wie nic na temat błędów powódki, przy wykonywanych przez nią obowiązkach pracowniczych, nie zna żadnych jej uchybień w zakresie sporządzanych projektów. Zeznała, że w pracy nad projektem w T. powódka pozostawiła wyłącznie wstępny projekt, który dopracować miał R. W. (1), przy czym powódka odpowiadała głównie za bryłę obiektu, jej zewnętrzny wygląd. Świadek podkreśliła, że dopiero w dalszych pracach nad projektem wychodziły na bieżąco problemy i zagadnienia, które należało rozwiązywać. Podczas jej pracy pracodawca nie wnosił żadnych uwag do projektów powódki. a konflikt oraz kontrole rozpoczęły się, gdy powódka odkryła nieopłacenie składek w pełnej wysokości od otrzymywanego wynagrodzenia. Przyznała, że powódka jak i pozostali asystenci otrzymywała co miesiąc stałe premie do pensji, jak również fakt, że poprosiła powódkę, aby ją wyręczyła i zaniósła do Urzędu Miasta projekt jej ojca P. J.. Świadek potwierdziła, że praca asystentów była kontrolowana na bieżąco przez W. K., z którym wszystko należało konsultować, mimo stosunkowo dużej swobody działania.

Sąd uznał zeznania T. P. i M. M. (1) oraz P. A. i G. H. za wiarygodne, gdyż były ze sobą zgodne, w szczególności co do odbywania przez powódkę praktyk. Świadkowie zgodnie wskazali, że powódka nie wykonywała pracy na terenie budowy. Fakt jednak, że świadkowie nie widzieli gdzieś powódki nie stanowi przecież, że powódka na konkretnych budowach w ogóle nie bywała, nie twierdziła ona bowiem przecież, że widywała ona w konkretnych miejscach tych świadków, a przecież nie byli oni na budowach obecni cały czas. Jednocześnie wskazać należy, że częściowo zeznania P. A. i G. H. były nieprzydatne dla sprawy.

Sąd jako wiarygodne ocenił zeznania świadka J. S., który w zeznaniach przedstawił problemy z projektem technologicznym, wskazując, że został on wykonany źle. Świadek zeznał, że nigdy nie wskazał osoby winnej, gdyż uważał, że odpowiedzialność za zły projekt ponosi firma, jako podmiot przyjmujący zlecenie. Świadek zeznał ponadto, że w związku z opóźnieniem sporządzenia i realizacji projektu nie odniósł żadnych szkód finansowych i nie domagał się żadnej rekompensaty od firmy, a jedynie stracił dużo czasu. Świadek zeznał, że projekt został poprawiony i zatwierdzony.

Sąd z ostrożnością podszedł do zeznań L. T., który zeznał, że kojarzy powódkę, która prowadziła jego projekt. Świadek zeznał, że kilka razy rozmawiał z powódką a mimo to projekt wykonano źle, gdyż zawierał inne wymiary niż oczekiwał. Świadek podał, że w rozmowie z W. K. został przeproszony, gdyż faktycznie błąd leżał po stronie firmy a także, że z tej przyczyny odmówił uiszczenia ponownej opłaty administracyjnej. Świadek zeznał, że powódka pracowała na miejscu, dokonywała pomiarów i ustaleń bezpośrednio z nim. Sąd oceniając zeznania świadka, wziął pod uwagę, iż W. K. podczas jego zeznań zachowywał się niestosownie, podpowiadając odpowiedzi.

Sąd jako wiarygodne oceniał zeznania świadka J. G., która zeznała, że podpisywała projekt powódki, który zaniósła do I. Architektów, w ramach ubiegania się o swoje uprawnienia. Świadek zeznała również, że P. J. poprosił ją o podpisanie w ramach koleżeńskej przysługi, praktyki powódki. Świadek zeznała, że powódka nie wykonywała u niej żadnych prac, ani też nie ma wiadomości aby wykonywała w czasie zwolnienia prace dla innych podmiotów. Świadek zeznała, że współpracowała w przeszłości z pozwaną spółką, a nadto, że w jej pracowni nie powstał projekt dla J. E., lecz był on klientem P. J..

Sąd jako w pełni wiarygodne ocenił zeznania powódki E. L., gdyż jej zeznania korelowały z zeznaniami M. J. i R. W. (2), a przede wszystkim były spójne, logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, znajdując potwierdzenie w zebranej dokumentacji.

Sąd nie dał natomiast wiary prezesowi pozwanej spółki (...), zwłaszcza w zakresie w jakim ten zeznał, że jedynym powodem dla którego wcześniej, bezpośrednio po wykryciu domniemyanych błędów, nie rozwiązał z powódką umowy o pracę był fakt, że przebywała na zwolnieniu i była w ciąży, gdyż takie stanowisko odebrał z PIP. Ustalony stan faktyczny oraz zeznania świadków, a w szczególność powódki, wskazują jednoznacznie, że jeszcze przed zwolnieniem powódki

miał on możliwość oceny jej pracy, znał pojawiające się w projektach problemy, a mimo to nie zdecydował się, kiedy jeszcze nie była w ciąży, podjąć odpowiednich kroków dyscyplinarnych, ani też rozwiązać stosunku pracy. Sąd nie dał mu wiary w zakresie w jakim przytaczał on błędy powódki, gdyż z materiału dowodowego zebranego w sprawie takie błędy nie wynikają, nigdzie nie udokumentował takich spostrzeżeń i błędów, poza pismami wytworzonymi na potrzeby procesu oraz sporządzonymi w odpowiedzi na zarzuty powódki o nieopłacanie składek na ubezpieczenie społeczne. Sąd nie dał mu także wiary co do prawdziwości prowadzonej przez niego ewidencji czasu pracy, gdyż ze zgodnych zeznań R. W. (1), M. J. i powódki wynika, że nigdy tej ewidencji nie widzieli, i została ona sporządzona wyłącznie przez niego. Sąd nie dał także wiary jego twierdzeniom, iż jedynie wykorzystywał pismo „praktyka na budowie” jako gotowy druk, brudnopis, na którym sporządzał tygodniową rozpiskę prac. Treść, osnowa i sposób wypełnienia druków przeczą zeznaniom W. K., na drukach praktyk wprost jest zapisane jakie czynności powódka wykonywała, ile praktyka trwała oraz widnieje comiesięczna opinia kierującego praktyką. W ocenie Sądu profesjonalista nie korzystałby z druków dotyczących praktyk w celu układania harmonogramu i sam sobie nie wystawiałby oceny z realizacji harmonogramu, który ma być (zgodnie z twierdzeniem) jedynie ramowym planem. Ponadto niezrozumiałe jest po co w harmonogramie tygodniowym pozwany miałby wskazywać, ile trwały prace. Na wiarę nie zasługiwały również zeznania W. K., a wskazują one w oczywisty sposób na jego nieprawdziwe twierdzenia, iż machinalnie podpisywał on dokumenty w tym druki z praktyk. W ocenie Sądu nie jest możliwe, aby prezes spółki zajmującej się projektowaniem, mógł machinalnie podpisywać dokumenty, nie znając ich treści, tym bardziej, że z druków wynika, iż sam nanosił ocenę praktyk i sporządzał na nich pewne adnotacje. Twierdzenie, że można jakiś dokument podpisać machinalnie bez jego czytania, a jednocześnie nanieść na nim uwagi co do jego treści, jest po prostu jawną kpiną z Sądu i procesu sądowego, potwierdzając całkowitą i zupełną niewiarygodność W. K. oraz wymyślanie przezeń kolejnych problemów stawianych powódce zarówno w kontekście zatrudnienia, jak i procesu uzyskiwania właściwych uprawnień zawodowych. Całości sytuacji związanej z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia nie sposób ocenić inaczej, niż jako próbę właśnie dokuczenia powódce w odpowiedzi na zakwestionowanie faktu nieodprowadzania przez spółkę należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne, od wypłacanych premii. Sąd jedynie dał wiarę prezesowi zarządu pozwanej w zakresie w jakim zeznał, że faktycznie asystenci, w tym powódka, otrzymywali wyższe wynagrodzenie niż wynikające z umowy o pracę, oraz fakt (który znalazł potwierdzenie w sprostowanej dokumentacji), iż pracodawca wypłacił w rzeczywistości powódce: w lipcu 2015 r. kwotę 3.126,44 zł, w sierpniu 2015 r. kwotę 2.767,31 zł, a we wrześniu 2015 r. kwotę 2.624,68 zł. Sąd dał mu także wiarę, iż już w 2015 r. wykrył rzekome błędy, które kwalifikowały powódkę do zwolnienia i miał już wówczas pełną wiedzę odnośnie przyczyn, które następnie stały się podstawą do rozwiązania z E. L. umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przechodząc do rozważań natury prawnej należy wskazać, że strony prowadziły spór, czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było zgodne z prawem i zasadne, a także czy powódce wypłacono w pełni należny jej ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Stosownie do art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego postrzega rozwiązanie umowy o pracę w powyższym trybie jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, które winno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z dużą ostrożnością. Oczywistym jest, iż rozpatrując zasadność wypowiedzenia dokonanego w tym trybie sąd zobowiązany jest poruszać się jedynie w zakresie wyznaczonym przez przyczynę podaną pracownikowi jako podstawa rozwiązania stosunku pracy. W niniejszej sprawie były to okoliczności wskazane w oświadczeniu z dnia 29 grudnia 2016 r. (k. 15-17).

Stosowanie przedmiotowego trybu rozwiązania umowy uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania (tak SN w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746). Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego

stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione – stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; wyrok SN z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467; wyrok SN z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem i towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok SN z 1 grudnia 1998 r., I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000/2/49; wyrok SN z 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998/14/424). Ważkim pozostaje, iż w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków, konieczność udowodnienia zawinionego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy (zob. wyrok SN z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSNAPiUS 1997/18/339). Jednocześnie przyjmuje się bowiem w orzecznictwie, iż obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (zob. wyrok SN z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97, OSNAPiUS 1999/2/48). Temu zadaniu pozwana spółka w toku procesu nie sprostała.

Zasadność rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę powinna być oceniana ze zwróceniem uwagi, że zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest wypowiedzenie, a w drodze wyjątku ustawodawca w art. 52 k.p. przewiduje tylko konkretne przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym. Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje (np. wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746), że aby doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażąco niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się natomiast na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Obowiązki pracownicze mogą mieć różny charakter, przy czym tylko naruszenie obowiązku podstawowego może uzasadniać bezzwłoczne rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. W świetle poglądów judykatury ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu jest warunkiem prawidłowej oceny, czy dane zachowanie pracownika było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (zob. wyrok SN z dnia 28 października 1998 r., I PKN 400/98, OSNAPiUS 1999/23/752).

W realiach rozpoznawanej sprawy, wskazać należy, iż oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką spełniało wymogi co do formy, jednak nie co do treści. Oświadczenie pracodawcy nie zawierało konkretnych powodów rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca podając szereg zarzutów dotyczących pracy i popełnianych błędów, uchybień, nie wskazał konkretnych projektów ani inwestorów, a jedynie wskazał raz miejsce inwestycji – S. oraz operował datami prac. Powyższe nie może uchodzić za spełnienie wymogu konkretyzacji zarzutów wobec pracownika, gdyż faktycznie z treści oświadczenia nie wynika o jakie projekty, jakich inwestorów, jakie błędy i kiedy popełnione chodzi. Oświadczenie pracodawcy w tym wypadku przypomina bardziej wyliczenie emocjonalnych roszczeń, niż rzeczowych, merytorycznych zarzutów pod adresem pracy powódki. Wynikają one przy tym, na co wskazano już uwagę, wyłącznie z chęci swoistego odegrania się na powódce w kontekście kwestionowania przezeń należytego odprowadzania przez pracodawcę należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne. Pracodawca nie określił przy tym wprost, jakie to rzekomo nieprawdziwe dane powódka miała mu przedstawiać (pkt 1 oświadczenia), w jaki zawiniony sposób miałyby dojść do utraty zaufania (pkt 2 oświadczenia; abstrahując już w tym miejscu od faktu, że nie sposób utraty zaufania uznać za naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), jakie to rzekomo straty miała ponieść firma (pkt 3 oświadczenia; co przecież winno zostać wykazane odpowiednimi dokumentami księgowymi, których w ocenie Sądu najzwyczajniej brakuje, a co znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadków, którzy wskazali, że nie domagali się od spółki żadnych roszczeń z tytułu rzekomych wad projektów), jakie to koszty miała ponieść spółka w związku naprawą bliżej nieokreślonych prac (pkt 4 oświadczenia), jaki to wizerunek utraciła spółka i w czyich oczach (pkt 5 oświadczenia), jakie to czynności konkurencyjne podejmowała powódka.

Pracodawca wskazał w sposób niezrozumiały, iż istotnym ciężkim naruszeniem warunków świadczenia pracy było wskazanie w dokumentach przebywanie na terenie robót budowlanych, gdyż było to niezgodne z regulaminem firmy. Wskazać jednak należy, jak ustalono, że to sam prezes pozwanej spółki sporządzał zaświadczenia z odbytych praktyk budowlanych, co omówiono powyżej. Pracodawca zarzucił powódce niczym nie poparte oskarżenie o pracę dla innej firmy. Zarzucając działanie konkurencyjne pozwany nie wskazał o jaki okres chodzi, jak przejawiała się działalność konkurencyjna, dla kogo powódka pracowała. Nie wskazał i nie wyjaśnił w oświadczeniu na czym miało polegać ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych związanych ze świadczeniem pracy poprzez podawanie nieprawdziwych danych oraz jakie dane były nieprawdziwe i na jakiej podstawie to stwierdził. Pozwany także nie wyjaśnił dlaczego utracił zaufanie do kompetencji zawodowych powódki. Nie wskazał i nie wyjaśnił na jakie straty finansowe i w jakiej wysokości powódka naraziła firmę, z czego te straty wynikają, nie wystąpił o pokrycie tych strat. Nie wskazał na jakie nieuzasadnione koszty powódka naraziła firmę, czym było to spowodowane i jakie koszty poniósł przez to pracodawca. Podobnie za gołosłowne należy uznać twierdzenia o utracie wizerunku firmy w oczach kontrahentów zewnętrznych. Charakterystyczne i rzucające się w oczy w przedmiotowym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest to, że pracodawca stawia zarzuty, których nie udowadnia, nie operuje imionami, nazwiskami, nazwami, konkretnymi datami, lecz jedynie szeregiem podejrzeń, które nie znajdują oparcia w żadnych dokumentach, ani innych dowodach. W szczególności należy podkreślić, iż sam prezes pozwanej spółki stwierdził, że ujawnione błędy i uchybienia były niewielkie, co już przeczy stawianym w oświadczeniu oskarżeniom i stanowi o wadliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W dalszej kolejności, należy wskazać, iż kontroli Sądu Pracy podlega także zasadność rozwiązania umowy o pracę. Sąd bierze pod uwagę słuszny interes pracodawcy i pracownika w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy (art. 94, 100 k.p.). W kontekście poszczególnych okoliczności mających stanowić według pracodawcy podstawę do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, należy stwierdzić, iż jak wykazało postępowanie dowodowe, w większości wypadków błędy w toku prac prowadzonych nad poszczególnymi projektami w pozwanej spółce nie wynikały lub w ogóle nie dotyczyły pracy powódki. Rzeczona sytuacja dotyczyła ogólnych planów, projektów, które następnie były jeszcze wielokrotnie zmieniane i poprawiane i to zarówno przez innych asystentów lub też samego W. K., który przecież nadzorował osobiście prowadzenie wszelkich projektów. Istotne, iż powódka nie była pracownikiem samodzielnym i choć przełożony dawał jej stosunkowo duże pole do odpowiedzialnej pracy, to wszelkie istotne kwestie zobowiązana była konsultować właśnie z W. K.. Ponadto wszelka praca wykonywana przez powódkę, jak i pozostałych asystentów zatrudnionych u pozwanej, była na bieżąco sprawdzana i dodatkowo potwierdzana przez osoby posiadające właściwe uprawnienia zawodowe. Przerzucanie więc w tej sytuacji rzekomych uchybień na powódkę jest zdaniem Sądu niedopuszczalne i nie wynika z racjonalnej oceny jej pracy. Nawet jednakże, gdyby dojść do wniosków odmiennych, to brak jest zdaniem Sądu możliwości oceny zarzucanych E. L. zachowań, jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. W przedmiotowej sprawie nie sposób bowiem uznać, iż wskazane przez pozwanego pracodawcę zarzuty były czynami umyślnymi lub chociażby rażąco niedbalymi, które mogły stanowić o naruszeniu lub zagrożeniu interesów pracodawcy, a tym samym stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Chociaż ustawodawca nie sprecyzował pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, ciężkie naruszenie należałoby definiować oceniając stopień winy pracownika, intensywność i nasilenie a także intencje pracownika oraz pobudki jego działania (tak SN w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746). Pojęcie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma bowiem złożony charakter. Składają się na nie element obiektywny dotyczący pogwałcenia obowiązków pracowniczych oraz zagrożenia bądź naruszenia interesów pracodawcy oraz element subiektywny polegający na podmiotowej wadliwości zachowania pracownika będącej wynikiem winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Takiego zachowania nie sposób zarzucić powódce, przyjmując nawet hipotetycznie, iż dopuściła się ona kilku niewiele znaczących błędów, które przecież zdarzają się każdemu pracownikowi przy świadczeniu pracy. Takie małe uchybienia można co najwyżej rozważać w kontekście zasadności rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, na pewno jednakże nie uzasadniają one rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powyższe rozważania na temat zasadności zarzucanych powódce uchybień muszą zejść na dalszy plan w kontekście uchybienia terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Wskazać należy, że powódka udała się na zwolnienie lekarskie związane z ciążą już od dnia 5 października 2015 r., a więc w najmniej korzystnym dla niej wypadku należałoby uznać, że dzień 4 października 2015 r. mógł być dniem kiedy pracodawca dowiedział się o wszystkich jej uchybieniach, gdyż po przejściu na zwolnienie, kolejnych uchybień i błędów nie mogła się po prostu dopuścić, a praca jej była przecież na bieżąco kontrolowana. Dalej wskazać należy, że o sytuacji kiedy powódka zanosila do UM dokumentację P. J., pozwany pracodawca dowiedział się przed 1 kwietnia 2016 r., gdyż pismem z tej daty żądał wyjaśnień od powódki. Nie może jednak ująć uwadze Sądu, iż powyższe okoliczność nie została udowodniona jako praca na rzecz innego podmiotu lub działanie na szkodę firm, jako działanie konkurencyjne, a była to wyłącznie towarzyska przydługa przekazania dokumentu do (...). Wobec powyższego należy wskazać, że niemalże wszystkie zaistniałe przyczyny na jakie powołał się pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy miały miejsce w 2015 r. lub na przełomie lat 2015/2016, a prezes zarządu spółki doskonale zdawał sobie już wówczas z nich sprawę, co przyznał zarówno na pierwszej rozprawie w dniu 14 marca 2017 r. (k. 436), jak i w toku przesłuchania. Tymczasem oświadczenie o rozwiązaniu umowy pracodawca przedłożył powódce dopiero w styczniu 2017 r., a więc po roku od tych sytuacji. W sposób oczywisty wynika z tego naruszenie ustawowego, miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

Pozwany pracodawca w żaden sposób logicznie nie wyjaśnił przy tym przyczyn tak dużego uchybienia terminowi, natomiast jego wyjaśnienia dotyczące stanowiska PIP należy uznać za niewiarygodne i nieusprawiedliwiające w najmniejszym stopniu powstałych zaniechań. Jednocześnie należy wskazać na mijanie się z prawdą przez W. K. także w tym zakresie, albowiem PIP już w piśmie z dnia 27 kwietnia 2016 r. wskazała, że rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p. stanowi samodzielną decyzję pracodawcy, a przesłanki takiego rozwiązania zostały opisane właśnie w tym artykule. Podkreślić w tym miejscu należy jeszcze dwie kwestie. Po pierwsze w każdym piśmie z PIP znajduje się pouczenie, iż przedstawione stanowisko jest tylko poglądem i nie stanowi wykładni, ani interpretacji prawa, a w sprawach spornych rozstrzyga sąd pracy. W kontekście tego pracodawca nie może przerzucać ryzyka prowadzenia działalności w zakresie podejmowanych działań ani na Inspekcję, ani też na pracownika, usprawiedliwiając zwłokę w rozwiązaniu stosunku pracy jego nieobecnością wywołaną ciążą. Po drugie, należy wskazać, że pismo PIP jest datowane na kwiecień 2016 r., a w tym momencie pracodawca i tak przekroczył termin z art. 52 § 2 k.p.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Powódka w niniejszej sprawie domagała się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia; w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.).

E. L. zatrudniona była w pozwanej spółce przez okres ponad 3 lat, stąd okres wypowiedzenia jej umowy o pracę wynosił 3 miesiące. Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził w punkcie 1 wyroku na rzecz powódki kwotę 8.041,14 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, stosownie do zgłoszonego w tym zakresie żądania.

Strony prowadziły także spór, co do wysokości wynagrodzenia powódki liczonego, jak ekwiwalent za urlop. Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (j.t.: Dz.U. z 2017 r., poz. 927 ze zm.), odszkodowanie, o którym mowa w art. 58 k.p. oblicza się na zasadach obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Te z kolei zasady określa regulacja zawarta w § 14–19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych

zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 ze zm.). W myśl § 15 tegoż rozporządzenia, składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu. W niniejszej sprawie składnikiem stałym wynagrodzenia powódki było jej wynagrodzenie zasadnicze, określone w stawce minimalnego wynagrodzenia za pracę. W 2017 r., kiedy doszło do rozwiązania stosunku pracy, a tym samym powódka nabyła prawo do odszkodowania i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (o czym poniżej), wynosiło ono 2.000,00 zł miesięcznie (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r.; Dz. U. poz. 1456). Z kolei składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu; przepis § 11 stosuje się odpowiednio (§ 16 ust. 1 i 3 rozporządzenia). Jeżeli przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, poprzedzający miesiąc wykorzystywania urlopu wypoczynkowego, lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie określone w § 8, przy ustalaniu podstawy wymiaru uwzględnia się najbliższe miesiące, za które pracownikowi przysługiwało takie wynagrodzenie (§ 11 ust. 1 rozporządzenia). W rozpoznawanej sprawie poza sporem pozostawał fakt, iż powódka faktycznie świadczyła pracę jedynie do dnia 4 października 2015 r., po czym przebywała na zasilku chorobowym oraz urlopie macierzyńskim, aż do momentu rozwiązania stosunku pracy. Pełnymi, najbliższymi trzema ostatnimi miesiącami, pracy, za które wypłacono jej premie był lipiec, sierpień i wrzesień 2015 r. Wypłacono jej wówczas: 3.126,44 zł (lipiec 2015 r.), 2.767,31 zł (sierpień 2015 r.) i 2.624,68 zł (wrzesień 2015 r.). Biorąc pod uwagę fakt, że minimalne wynagrodzenie za pracę w 2015 r. wynosiło 1.750,00 zł miesięcznie (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2014 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r.; Dz. U. poz. 1220), trzeba przyjąć, iż powódka otrzymała wówczas premie: w lipcu 2015 r. – 1.376,44 zł (3.126,44 zł – 1.750,00 zł), w sierpniu 2015 r. – 1.017,31 zł (2.767,31 zł – 1.750,00 zł), a we wrześniu 2015 r. – 874,68 zł (2.624,68 zł – 1.750,00 zł). Łącznie za 3 ostatnie miesiące pełnej pracy premie te wyniosły 3.268, 43 zł (1.376,44 zł + 1.017,31 zł + 874,68 zł), co daje średniomiesięcznie kwotę 1.089,48 zł. Premie te należało przy tym brać pod uwagę przy wyliczeniu zarówno ekwiwalentu, jak i wynikającego zeń odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16, Lex nr 2191473).

Wbrew stanowisku pozwanej spółki, nie ma jakichkolwiek podstaw, aby należności wypłacane comiesięcznie powódce, powyżej należnego jej minimalnego wynagrodzenia za pracę, uznawać za świadczenie inne, niż właśnie premie. Sąd Rejonowy w tym składzie w pełni podziela argumentację przedstawioną w tym zakresie przez tutejszy Sąd w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie VII U 789/16 (z odwołania powódki, gdzie zainteresowaną była pozwana), stąd ponowne jej przytaczanie wydaje się zbędne (zwłaszcza, że akta tej sprawy zostały załączone do akt sprawy niniejszej, a dopuszczono dowód z dokumentów w nich zawartych, w tym zwłaszcza wyroku wraz z uzasadnieniem). Przyjmując więc tamtejsze stanowisko za w pełni trafne wypada jedynie podkreślić, że już z umów o pracę powódki wynikało, że przysługiwała jej, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, premia. Otrzymywała ona co miesiąc należności przewyższające umówione wynagrodzenie zasadnicze, które zawsze i wobec wszystkich asystentów, którym było przecież wypłacane, nazywane było premią i tak przez strony stosunku pracy traktowane. Stanowisko pozwanej zmieniło się dopiero, kiedy to okazało się, że powódka w związku z nieodprowadzaniem za premie składek na ubezpieczenie społeczne, zaczęła się tegoż domagać, albowiem jej zasiłki chorobowe okazały się nieadekwatne do otrzymywanego wcześniej wynagrodzenia. Wówczas to pozwana starała się wywodzić, że wypłaty te stanowiły inne należności ze stosunku pracy, przy czym i tu stanowisko pracodawcy nie było konsekwentne. Przede wszystkim było ono jednakże nielogiczne, sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i nie zostało w najmniejszym stopniu udowodnione w toku procesu. Prezes pozwanej mówił podczas przesłuchania o bliżej niesprecyzowanych należnościach z tytułu korzystania z własnych programów do pracy, jednakże koncepcja ta upada już w momencie, w którym nie potrafił on przy tym wskazać za jakie konkretnie programy asystentom wypłacano pieniądze, a tym bardziej w jakiej wysokości za jaki program. Jeśli weźmie się pod uwagę fakt, że należności te co miesiąc były wypłacane w różnej wysokości, to ponownie należy dojść do wniosku, iż w zasadzie wszelkie kluczowe twierdzenia W. K. w toku przesłuchania stanowiły bardzo nieudolną i nieprawdziwą próbę uniknięcia odpowiedzialności za

niezgodne z prawem postępowanie. Twierdzenie bowiem, iż asystenci, w tym powódka, otrzymywali co miesiąc zwrot kosztów wynikających z użytkowania bliżej nieokreślonych programów, w wysokości za każdym razem odmiennej, a jednocześnie tak wysokiej, że stanowiło to nierzadko wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego, trudno nawet w stanie faktycznym sprawy komentować.

Podstawę wyliczenia należnego powódce odszkodowania stanowiła więc kwota 3.089,48 zł (2.000,00 zł z tytułu składników stałych i 1.089,48 zł z tytułu składników zmiennych), a więc powódka mogła domagać się zasadnie zapłaty kwoty 9.268,44 zł, a jej roszczenie mieściło się w tej kwocie.

Drugim z roszczeń powódki było żądanie zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Przepis art. 94 pkt 5 k.p. przewiduje obowiązek pracodawcy względem indywidualnego pracownika w zakresie terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia, który odnosi się do określonego w art. 22 § 1 i art. 13 k.p. oraz skonkretyzowanego w Dziale III i innych przepisach Kodeksu, a także układach zbiorowych pracy, regulaminach wynagradzania i pracy – prawa do wynagrodzenia za wykonaną pracę. Celem tej regulacji jest szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę jako na ogół jedynego źródła utrzymania pracownika i jego rodziny. Minimalna częstotliwość i najpóźniejszy dopuszczalny termin wypłaty określone zostały w art. 85 k.p., natomiast konkretny termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty, zgodnie z art. 104<sup>1</sup> pkt 5 k.p., powinny zostać ustalone w regulaminie pracy. Prawidłowe wypłacenie wynagrodzenia za pracę oznacza jego wypłatę w pełnej przysługującej pracownikowi wysokości (zgodnie z przyjętym systemem mierników wartości pracy), w odpowiedniej formie (pieniężnej), przy dochowaniu przepisów o sposobie realizacji wypłaty (bezpośrednio do rąk pracownika lub za jego uprzednią zgodą albo gdy tak stanowi układ zbiorowy pracy – inna forma, np. przelew na konto bankowe) oraz zasad dopuszczalnych potrąceń (por. art. 87-91). Stosownie do § 8 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (j.t.: Dz. U. z 2017 r., poz. 894 ze zm.), pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika: kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy; w stosunku do pracowników młodocianych pracodawca uwzględnia w ewidencji także czas ich pracy przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego, a także imienną kartę (listę) wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Oczywiście pozostaje więc w świetle powyższych uregulowań, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek należytego wypłacenia wynagrodzenia swojemu pracownikowi, a w razie procesu, to na nim spoczywa także obowiązek wykazania takiej wypłaty (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; por. wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNP 2000/15/579). Obowiązek prawidłowego i terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę odnosi się także do wypłaty innych świadczeń przysługujących pracownikowi, w tym oczywiście ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (art. 282 § 1 pkt 1 k.p.). W wyroku z dnia 4 października 2000 r. (I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002/10/231), Sąd Najwyższy stwierdził, że z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Także w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 maja 1999 r. (I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000/14/535) SN wskazał, że brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu i przerwienie go na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa wywodzi skutki prawne (por. też wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 10 kwietnia 2003 r., III APa 40/02, OSA 2003/12/43, s. 59). Warto dodać, że przytoczone tezy orzeczeń są wyrazem ogólniejszego stanowiska orzecznictwa sądowego, ukształtowanego na tle art. 6 k.c., zgodnie z którym, w przypadkach, gdy jedna ze stron swoim postępowaniem uniemożliwia lub poważnie utrudnia wykazanie okoliczności przeciwnikowi, na którym spoczywał ciężar ich udowodnienia, wówczas na tę stronę przechodzi ciężar dowodu co do tego, że okoliczności takie nie zachodziły (por. wyrok SN z dnia 3 marca 1971 r., II PR 453/70, Lex Polonica nr 1378555). Podsumowując powyższe wywody Sąd wskazuje, że ciężar dowodu co do prawidłowego dokonania wypłaty wynagrodzenia czy udzielenia urlopu wypoczynkowego spoczywa

na pracodawcy (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). To na pracodawcy spoczywa więc także obowiązek wykazania ile i w jakich konkretnie dniach korzystał z urlopu wypoczynkowego pracownik i ile w związku z tym przysługuje mu w razie rozwiązania stosunku pracy – ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Z tego obowiązku pozwana spółka nie wywiązała się choćby w najmniejszym stopniu, nie przedkładając wniosków urlopowych, które przecież dopiero mogłyby stanowić podstawę udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego. W tym zakresie Sąd za w pełni wiarygodne uznał przesłuchanie powódki, iż wykorzystała ona za 2015 r. jedynie 10 dni urlopu w okresie od 20 do 31 lipca 2015 r., natomiast później z urlopu nie korzystała już wcale, aż do momentu rozwiązania stosunku pracy. To na stronie pozwanej spoczywał ciężar udowodnienia, iż powódka miałaby wykorzystać więcej dni urlopu i w tym zakresie na nią spadają negatywne skutki nieudowodnienia tej kwestii, przejawiające się w uznaniu za w pełni wiarygodne wszelkich twierdzeń powódki w tym zakresie. Należy przy tym podkreślić, iż pozwana spółka nie wskazywała, iż powódka miałaby w okresie zatrudnienia składać jakiegokolwiek wnioski urlopowe (wbrew obowiązującym przepisom w tym zakresie pracodawca udzielał urlopu bez nich), a fakt wykorzystania przezeń urlopu wywodziła z niewiarygodnej i przedłożonej dopiero w toku postępowania ewidencji czasu pracy, nie zawierającej jakichkolwiek podpisów E. L.. Zupełnie niewiarygodne są gołosłowne twierdzenia spółki, iż powódka miałaby korzystać z urlopu wypoczynkowego również w dniach 2 i 5 stycznia 2015 r., 7 kwietnia 2015 r., 4 maja 2015 r., 5 czerwca 2015 r., 18 i 23 września 2015 r. Na te okoliczności strona pozwana nie przedstawiła jakiegokolwiek wiarygodnego dowodu, poza swymi twierdzeniami. Zważyć należy, że w myśl art. 6 k.c. (znajdującego zastosowanie na podstawie art. 300 k.p.) i art. 232 k.p.c. ciężar udowodnienia okoliczności faktycznych na które powołuje się strona spoczywa na tej stronie, która z faktów tych wyciąga dla siebie określone skutki prawne. Przepis art. 6 k.c. jest w istocie normą decyzyjną w tym znaczeniu, że przesądza on w określonych sytuacjach o sposobie wyrokowania sądu. Zgodnie z art. 3 k.p.c. strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje zasadę kontrydiktoryjności. Reguła ta wyraża się w tym, że postępowanie cywilne jest sporem toczącym się między równouprawnionymi podmiotami. W ramach tego sporu strony obowiązane są przedstawiać twierdzenia, składać wyjaśnienia oraz zgłaszać wnioski dowodowe. Strona, która nie udowodni przytoczonych twierdzeń, utraci korzyści, jakie uzyskabyła aktywnym działaniem. Samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą. Sąd orzekający podziela pogląd Sądu Najwyższego zawarty w wyroku z dnia 7 listopada 2007 roku (II CSK 293/07, Lex nr 587510), iż zarówno przepis art. 3 k.p.c., jak i art. 232 k.p.c. zd. pierwsze jest adresowany do stron, nie do sądu. To strony bowiem obowiązane są przedstawiać dowody. Sąd nie jest władny tego obowiązku wymuszać, ani – poza zupełnie wyjątkowymi sytuacjami – zastępować stron w jego wypełnieniu (na podstawie art. 232 zd. 2 k.p.c.). W dalszej części orzeczenia Sąd Najwyższy podkreślił, iż ów ciężar (udowodnienia faktu) rozumieć należy z jednej strony jako obciążenie strony procesu obowiązkiem przekonania sądu dowodami o słuszności swoich twierdzeń, a z drugiej konsekwencjami poniesienia realizacji tego obowiązku, lub jego nieskuteczności. Tą konsekwencją jest zazwyczaj niekorzystny dla strony wynik procesu. Orzekanie w procesie cywilnym tylko w takim zakresie uwzględnia przekonanie i pogląd strony na istotne okoliczności, w jakim zostaną one poparte dowodami (tak Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, PiM 2002/12/147). Podzielając te poglądy należy ponownie podkreślić, iż pozwany pracodawca nie wywiązał się z ciążących na nim obowiązków wykazania korzystania przez pracownika z urlopu wypoczynkowego, choć to na nim spoczywał ciężar dowodu. W tej sytuacji należało uznać, że powódka w 2015 r. wykorzystała wyłącznie 10 dni urlopu, co sama przyznała. Fakt zresztą, iż o okoliczności tej zeznała, potwierdza jeszcze jej wiarygodność. O ile bowiem chciałaby, jak twierdzi pozwana, domagać się zapłaty za urlop, który rzekomo miała wykorzystać, to przecież naturalnym byłoby twierdzenie, że w ogóle w 2015 r. z urlopu nie korzystała. E. L., pomimo braku jej wniosków urlopowych przyznała natomiast, że w 2015 r. wykorzystała 10 dni urlopu, w związku z czym pozostało jej do wykorzystania jeszcze 16 dni. Poza sporem natomiast pozostawał fakt, iż w latach 2016 i 2017 nie korzystała wcale z urlopu wypoczynkowego i za ten okres pozostało jej jeszcze łącznie 29 dni urlopu (26 dni za 2016 r. i 3 dni za 2017 r.). Łącznie więc powódka w okresie zatrudnienia nie wykorzystała 45 dni urlopu wypoczynkowego.

Zgodnie z art. 171 § 1 k.p., w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Dla nabycia prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy istotne jest zatem wystąpienie przyczyny



niezrealizowania prawa do urlopu w naturze określonej przez przepisy prawa (takiej jak rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy), nie ma natomiast znaczenia przyczyna niewykorzystania prawa do urlopu przez pracownika, taka jak nieudzielenie urlopu przez pracodawcę, przesunięcie urlopu fakultatywne czy obligatoryjne. Już na podstawie powyższych uwag można stwierdzić, że prawo do ekwiwalentu pieniężnego i jego wysokość jest ściśle powiązane z "niewykorzystanym" i "przysługującym" urlopem wypoczynkowym. W niniejszej sprawie, wymiar urlopu powódki, co nie było kwestionowane przez strony, wynosił 26 dni (art. 154 § 1 pkt 1 k.p.).

Prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powstaje przy tym w dacie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W tym dniu roszczenie pracownika staje się wymagalne (postanowienie SN z dnia 5 grudnia 1996 r., I PKN 34/96, OSNAPiUS 1997/13/237) i w tym też dniu rozpoczyna się bieg okresu przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane w naturze, a nieprzedawnione urlopy wypoczynkowe (wyrok SN z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 336/00, OSNP 2003/1/14). Samo ustanie stosunku pracy jest wystarczającym warunkiem do nabycia prawa do ekwiwalentu, który oblicza się na podstawie wynagrodzenia obowiązującego w dniu ustania zatrudnienia. Ciągłe aktualna pozostaje w tym względzie teza wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1976 r. (I PRN 1/76, Legalis nr 19677), iż „pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w dacie rozwiązania stosunku pracy. Wysokość ekwiwalentu oblicza się zatem na podstawie wynagrodzenia z okresu bezpośrednio poprzedzającego miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, chociażby ekwiwalent przysługiwał pracownikowi za urlopy należne za poprzednie lata pracy.” Wysokość ekwiwalentu jest determinowana przez fakt, że sam ekwiwalent jest traktowany jako surogat prawa do urlopu wypoczynkowego. W rezultacie sposób ustalania ekwiwalentu stanowi, do pewnego stopnia, pochodną sposobu ustalania wynagrodzenia urlopowego. Nie został on określony na poziomie ustawowym, lecz jest przedmiotem regulacji rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), które zgodnie z upoważnieniem zawartym w art. 173 k.p. ma określać m.in. szczegółowe zasady ustalania i wypłacania ekwiwalentu. Paragraf 14 rozporządzenia przewiduje stosowanie do ekwiwalentu reguł obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, z uwzględnieniem zmian wynikających z § 15-19 rozporządzenia, które odzwierciedlają różnice w charakterze obydwu świadczeń.

W myśl § 18 powołanego rozporządzenia, ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się:

- 1) dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15-17 przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie,
- 2) dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez 8, a następnie,
- 3) mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

Prawidłowo przeprowadzone naliczenie ekwiwalentu nastąpić musi więc w sposób następujący: średnie miesięczne wynagrodzenie wypłacone powódce, a obliczone według zasad określonych we wskazanym rozporządzeniu (tj. wraz ze wszystkimi składnikami przysługującymi za okres dłuższy niż 1 miesiąc) za okres 3 miesięcy wynosiło 3.089,48 zł.

$$3.089,48 \text{ zł} / 20,83 \text{ (współczynnik za rok 2017)} = 148,32 \text{ zł}$$

$$148,32 \text{ zł} / 8 \text{ godzin} = 18,54 \text{ zł (ekwiwalent za jedną godzinę urlopu)}$$

$$8 \text{ godzin} \times 45 \text{ dni} = 360 \text{ (liczba godzin niewykorzystanego przez powódkę urlopu)}$$

$$360 \times 18,54 \text{ zł} = 6.674,40 \text{ zł (należny ekwiwalent za 45 dni urlopu)}$$

Wymaga podkreślenia, iż dopiero w toku procesu, już po wniesieniu pozwu (dnia 16 stycznia 2017 r. – k. 70), pozwana zapłaciła częściowo należny powódce ekwiwalent, w kwocie brutto 3.648,58 zł, dokonując tego na przełomie stycznia i

lutego 2017 r., choć wymagalność tego roszczenia zaistniała z dniem rozwiązania stosunku pracy. Powódka domagała się początkowo zapłaty z tego tytułu kwoty 5.360,76 zł, ale w związku z zapłatą części należności w toku procesu, cofnęła powództwo co do kwoty 3.648,58 zł, na co zgodę wyraziła strona pozwana i w tym zakresie postępowanie umorzono (k. 582). Ostatecznie więc pełnomocnik powódki domagał się zapłaty z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwoty 1.712,18 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2017 r. do dnia zapłaty.

Stosownie do art. 321 § 1 k.p.c., Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Przepis ten wyraża kardynalną zasadę wyrokowania dotyczącą przedmiotu orzekania, według której sąd związany jest żądaniem zgłoszonym przez powoda w powództwie. Żądanie powództwa określa nie tylko jego przedmiot, lecz również jego podstawa faktyczna. Sąd orzeka o przedmiocie sporu tak, jak go ostatecznie określił powód i nie może, wbrew żądaniu pozwu, zasądzić czegoś jakościowo innego albo w większym rozmiarze lub uwzględnić powództwa na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Przewidziane w art. 321 k.p.c. związanie sądu żądaniem ma w procesie charakter bezwzględny i oznacza przywrócenie należytej rangi zasadzie dyspozycyjności (tak SA w Łodzi w wyroku z dnia 9 czerwca 2014 r., I ACa 1467/15, lex nr 2106885).

Z tych przyczyn zasądzono na rzecz powódki ostatecznie dochodzoną z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwotę 1.712,18 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2017 r. do dnia zapłaty. Kwota ta mieści się bowiem w granicach przysługującego powództwo roszczenia (kwota 6.674,40 zł pomniejszona o zapłacone już 3.648,58 zł daje 3.025,82 zł). Również w kontekście rzeczonego art. 321 § 1 k.p.c., zasądzono na rzecz powódki żadaną przezeń kwotę 8.041,14 zł tytułem odszkodowania.

O odsetkach orzeczono stosownie do art. 481 § 1 i 2 k.c., który stanowi, że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi; jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych; jednakże gdy wierzytelność jest oprocentowana według stopy wyższej, wierzyciel może żądać odsetek za opóźnienie według tej wyższej stopy.

Ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania (tak SN w uchwale z dnia 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74 i wyroku z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Pr. Pracy 2007/5/27), co nastąpiło w sprawie w dniu 3 lutego 2017 r. (k. 120). Z uwagi na fakt, iż powódka domagała się zapłaty odsetek od odszkodowania od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, Sąd oddalił powództwo (pkt 3 wyroku) – z powyższych względów – w zakresie niewielkiego żądania o zapłatę odsetek od dnia wniesienia pozwu do dnia jego doręczenia, zasądzając je natomiast od dnia 3 lutego 2017 r. do dnia zapłaty. W odniesieniu natomiast do roszczenia o zapłatę ekwiwalentu, jak już wskazano, staje się ono wymagalne z dniem rozwiązania stosunku pracy, a więc nie było przeszkód, aby odsetki zasądzić w tym zakresie zgodnie z ostatecznie sprecyzowanym roszczeniem, od dnia 10 lutego 2017 r. do dnia zapłaty.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 4 wyroku, z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwana spółka przegrała w całości. Powódka uległa bowiem w bardzo nieznacznym zakresie – co do odsetek od odszkodowania od dnia wniesienia pozwu do dnia jego doręczenia, co i tak nie ma znaczenia dla określenia wartości przedmiotu sprawy, a tym samym dla konstatacji, iż to E. L. wygrała sprawę w całości (art. 20 k.p.c.). Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Przepis ten statuuje dwie podstawowe zasady rządzące zwrotem kosztów procesu: zasadę odpowiedzialności za wynik procesu i zasadę kosztów celowych. Według pierwszej zasady, koszty procesu obciążają ostatecznie stronę przegrywającą sprawę, czy to merytorycznie, czy formalnie, bez względu na to, czy ponosi winę prowadzenia procesu. O przegraniu decyduje ostateczny i ogólny wynik sporu, a nie wynik w poszczególnych instancjach, przy czym w zasadzie obojętne jest też, czy strona przegrała sprawę z przyczyn istniejących od początku postępowania, czy też powstałych w jego toku (tak trafnie K. Piasecki (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, tom I, Wyd. 7. Warszawa 2016). Zasadą jest (art. 203 § 2 k.p.c.), że w wypadku

cofnięcia pozwu obowiązek zwrotu kosztów procesu na rzecz pozwanego, na jego żądanie, obciąża powoda bez względu na przyczynę cofnięcia (zob. postanowienie SN z dnia 16 lutego 2011 r., II CZ 203/10, niepubl.). Jednakże, zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa Sądu Najwyższego, dopuszczalne jest odstępstwo od tej zasady w sytuacji, gdy powód wykaże, że wystąpienie z powództwem było niezbędne dla celowego dochodzenia praw lub celowej obrony, z uwzględnieniem okoliczności istniejących w dacie wytoczenia pozwu. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy cofnięcie pozwu jest konsekwencją zaspokojenia przez pozwanego wymagalnego w chwili wytoczenia powództwa roszczenia powoda, tak jak w niniejszej sprawie. W rozumieniu przepisów o kosztach procesu (art. 98 k.p.c.) pozwanego należy uznać wówczas za stronę przegrywającą sprawę (zob. postanowienia SN z dnia 10 lutego 2010 r., V CZ 1/10, Lex nr 786563; z dnia 10 lutego 2011 r., IV CZ 111/10, Lex nr 898274; z dnia 24 sierpnia 2011 r., IV CZ 34/11, Lex nr 1147783; z dnia 12 stycznia 2012 r., IV CZ 117/11, Lex nr 1119555 i z dnia 12 kwietnia 2012 r., II CZ 208/11, Lex nr 1214570). Skoro więc pozwany pracodawca zaspokoił roszczenie powódki (wyplacając jej częściowo należny ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, do czego przecież był zobowiązany już wcześniej, bez składania przez pracownika pozwu) dopiero po wytoczeniu powództwa, musi zostać uznany za stronę przegrywającą proces także w tej części – mimo cofnięcia powództwa i umorzenia postępowania – co znalazło odzwierciedlenie w orzeczeniu o kosztach procesu.

Na koszty procesu, które poniosła powódka składa się wynagrodzenie ustanowione przez nią w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono od pozwanej na jej rzecz kwotę 1.530,00 zł. Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804). W zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy stawka wynagrodzenia wynosi 180,00 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia), natomiast w zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 1.350,00 zł (75% x 1.800,00 zł; (§ 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia), co łącznie dało 1.530,00 zł.

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 5 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powódka była z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych, w związku z czym zaistniała konieczność orzeczenia o nich w wyroku. Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Taka sytuacja zaistniała właśnie w niniejszej sprawie, stąd nakazano pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 671,00 zł tytułem nieuiszczonej w sprawie opłaty od pozwu (13.402,00 zł x 5 %).

SSR Marcin Winczewski