

Sygn. akt VIII *Pa* 4/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 23 marca 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa I. W.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 17 października 2016 r. **sygn. akt** VI P 600/15

1) oddała apelację,

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

(-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII *Pa* 4/17

UZASADNIENIE

Powódka I. W. pozwem skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G., domagała się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 10.472,07 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swego stanowiska powódka podała, że w dniu 20 kwietnia 2015 roku oświadczyła pozwanej, iż ma zamiar zwolnić się z pracy. Pozwana

poinformowała powódkę, że jeszcze tego dnia dostarczy jej wieczorem do domu świadectwo pracy i wypowiedzenie umowy o pracę. Jednocześnie przekonywała powódkę do zmiany decyzji i zaproponowała jej udanie się na urlop wypoczynkowy w celu odpoczynku. Wbrew zapewnieniom pozwana nie dostarczyła powódce takich dokumentów. Powódka – przebywająca na zwolnieniu lekarskim od dnia 21 kwietnia 2015 roku – nie przypuszczała, że zostanie w późniejszym okresie zwolniona z pracy w trybie natychmiastowym. Tymczasem w dniu 1 czerwca 2015 roku powódka otrzymała drogą elektroniczną wiadomość o tym, że w dniu 20 kwietnia 2015 roku została zwolniona z pracy w trybie natychmiastowym i doręczono jej jedynie świadectwo pracy.

Pozwana w odpowiedzi na pozew domagała się w pierwszej kolejności odrzucenia pozwu jako wniesionego z uchybieniem 14-dniowego terminu na wniesienie żądania odszkodowania z powodu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W razie nieuwzględnienia tego wniosku pozwana domagała się oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że w dniu 20 kwietnia 2015 roku złożyła powódce ustne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczyny nieprawidłowe i nierzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych polegających na niezawieraniu umów dystrybucji kanałów telewizyjnych. Powódkę poinformowano również, że wszystkie dodatkowe czynności związane z rozwiązaniem umowy o pracę zostaną dokonane przez księgową. W związku z powyższym w dniu 21 kwietnia 2015 roku powódka została wyrejestrowana z ubezpieczeń społecznych. Natomiast w dniu 1 czerwca 2015 roku powódce doręczono jedynie świadectwo pracy. W ocenie pozwanej złożone powódce ustnie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było skuteczne, a wskazane powódce przyczyny rozwiązania stosunku pracy były uzasadnione.

Pozwana nie kwestionowała roszczenia pod względem rachunkowym.

Wyrokiem z dnia 17 października 2016 r Sąd Rejonowy w Gliwicach oddalił wniosek pozwanej o odrzucenie pozwu, zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 10.472,07 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 524,00 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej od dnia 1 kwietnia 2011 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora generalnego. Powódka utrzymywała z prezesem zarządu pozwanej B. G. (1) relacje także poza pracą. Aneksiem z dnia 1 marca 2013 r. do umowy o pracę powódka zatrudniona została na stanowisku Dyrektora ds. dystrybucji kanałów telewizyjnych. Po pewnym czasie powódka nabyła kilka udziałów w pozwanej spółce.

W 2015 roku relacje pomiędzy powódką a B. G. (1) uległy znacznemu pogorszeniu, powódce zarzucano między innymi zbyt małą dbałość o interesy spółki.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 20 kwietnia 2015 roku około godziny 12.00 powódka stawiała się do siedziby pozwanej spółki celem rozmowy z B. G. (1). Powódka miała zamiar wypowiedzieć pracodawcy umowę o pracę. Powódka miała przygotowane protokoły przekazania pozwanej sprzętu służbowego (kluczy z biura, komputera przenośnego, telefonu, karty SIM, karty płatniczej, samochodu). Powódka nie miała ze sobą pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy, bowiem chciała jeszcze uzgodnić z B. G. (1) czy do rozwiązania umowy ma dojść na mocy porozumienia stron, czy też wskutek wypowiedzenia umowy o pracę. B. G. (1) namawiała powódkę do przemyślenia swej decyzji i udania się w tym celu na urlop wypoczynkowy. Nie mogła ona pogodzić się z tym, że powódka chce odejść z firmy. Ostatecznie powódka zgodziła się, że uda się na długi urlop wypoczynkowy, strony nie miały jednak wiedzy o wysokości przysługującego powódce urlopu. W związku z tym uzgodniono, że po wycieczeniu przez biuro rachunkowe przysługującego powódce urlopu wypoczynkowego B. G. (1) podjedzie wieczorem do domu powódki w celu wypisania wniosku urlopowego. Powódka wręczyła B. G. (1) podpisane przez siebie protokoły przekazania sprzętu służbowego, nie chciała bowiem

mieć już na stanie sprzętu służbowego i karty płatniczej, udawała się na dłuższy urlop, stąd zdała klucze do biura. Obawiała się ewentualnych oskarżeń o nieuprawnione korzystanie z rzeczy, pieniędzy pozwanej firmy.

B. G. (1) zaraz po zakończeniu rozmowy z powódką zadzwoniła do biura rachunkowego z prośbą o przygotowanie jej odpowiednich dokumentów dotyczących zwolnienia powódki z pracy, bez wskazywania szczegółów. Wskazała tylko, że ma zamiar zwolnić powódkę z pracy. Z uwagi na to, że rozmowa ta miała miejsce po godzinach pracy biura, powódka miała zadzwonić ponownie kolejnego dnia w celu doprecyzowania wszystkich okoliczności. Następnego dnia pozwana podczas rozmów z pracownikami biura nie umiała się zdecydować na formę rozwiązania umowy o pracę z powódką. Ostatecznie jednak pracownicy biura mieli przygotować zwykle wypowiedzenie umowy o pracę z powódką.

Powódka od dnia 21 kwietnia 2015 przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że od dnia 21 kwietnia 2015 roku powódka intensywnie otrzymywała burzliwe wiadomości SMS od B. G. (1), która próbowała przekonać powódkę do przepracowania jeszcze jakiegoś czasu w spółce, ewentualnie do bezkonfliktowego rozwiązania umowy o pracę, wskazując nawet, że jeśli powódka nie chce pracować w firmie, to niech złoży wypowiedzenie, wskazywała, że powódka ma trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Prezes zarządu pozwanej prosiła powódkę po 20 kwietnia 2015 r. o przesłanie L4 dla celów rozliczenia wynagrodzenia chorobowego. B. G. (1) wyrażała brak możliwości dalszej współpracy, wskazując przy tym, że szczegóły odejścia z pracy powódki będą uzgadniane po jej powrocie ze zwolnienia lekarskiego.

W wiadomościach z dnia 30 kwietnia 2015 roku B. G. (1) przekazała powódce informację, że jest po konsultacjach z adwokatem i chce wypowiedzieć powódce umowę o pracę, natomiast jeśli nie uda się im dogadać co do sprzedaży udziałów w spółce i co do innych okoliczności, to powódka zostanie zwolniona dyscyplinarnie. Powoływała się także na to, że poprzez oddanie przez powódkę pracodawcy sprzętu doszło do zwolnienia powódki i na brak skuteczności ochrony przed zwolnieniem z pracy z tytułu przebywania na zwolnieniu lekarskim.

Powódka na zwolnieniu lekarskim przebywała nieprzerwanie do końca okresu zasiłkowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 1 czerwca 2015 roku B. G. (1) wysłała powódce wiadomość e-mail, w której poinformowała ją, że świadectwo pracy zostało wysłane jej listem poleconym, zaś w załączeniu przekazuje jej jego skan. W przesłanym powódce świadectwie pracy pozwana zawarła informację, że stosunek pracy ustał w wyniku „wypowiedzenia przez pracodawcę podstawa prawna art. 52 k.p.”.

Dopiero w dniu 29 czerwca 2015 roku pozwana wyrejstrowała powódkę z obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, ze skutkiem na dzień 21 kwietnia 2015 roku, składając do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych deklarację ZUS ZWUA.

Dokonując oceny zebranego materiału dowodowego Sąd pierwszej instancji nie dał wiary zeznaniom prezesa zarządu strony pozwanej, która twierdziła, że doszło w dniu 20 kwietnia 2015 r. do rozwiązania „w trybie dyscyplinarnym” umowy o pracę zawartej przez strony niniejszego procesu. Zeznania prezesa zarządu pozwanej B. G. (1) są sprzeczne z zeznaniami powódki i zeznaniami świadka G. S., którzy zgodnie stanowczo zaprzeczali, aby w dniu 20 kwietnia 2015 r. doszło do rozwiązania z powódką umowy o pracę i powoływali się na mail z początku czerwca 2015 r., do którego pracodawca dołączył świadectwo pracy z informacją o zwolnieniu z dniem 20 kwietnia 2015 r. Zdaniem Sądu Rejonowego zeznania powódki i świadka G. S. korespondują, w odróżnieniu od zeznań prezesa zarządu pozwanej, z pozostałym materiałem dowodowym. Powódka i świadek G. S. odwoływali się do wiadomości SMS zaliczonych w poczet materiału dowodowego, podając, że SMS-y te wskazywały na to, iż strona pozwana dalej traktowała powódkę jako pracownika. W wiadomościach SMS potwierdzenie znajduje wersja powódki o tym, że księgowość miała przygotować dokumenty dotyczące urlopu – prezes zarządu pozwanej w wiadomości SMS pisała w istocie w tonie przeprasającym powódkę co do braku możliwości przygotowania tych dokumentów na czas przez księgowość B. G. (1) wskazywała w tych wiadomościach wysyłanych po 20 kwietnia 2015 r., że jeśli powódka nie chce pracować, to niech złoży wypowiedzenie i wskazywała trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Sąd Rejonowy podkreślił, że prezes zarządu pozwanej prosiła powódkę po 20 kwietnia 2015 r. o przesłanie L4 dla celów rozliczenia wynagrodzenia chorobowego. Również lista obecności za kwiecień 2015 r. nie potwierdza wersji prezesa zarządu pozwanej o tym, że powódka została

„zwolniona dyscyplinarnie” dnia 20 kwietnia 2015 r., skoro wpisywano oznaczenie L-4, obok dat od 21 kwietnia 2015 r. na liście obecności W wiadomości SMS wysłanej po 20 kwietnia 2015 r. prezes zarządu pozwanej informuje powódkę, że jest po konsultacjach z mecenasem i chce dać powódce cyt. „wypowiedzenie umowy na porozumienie stron”, natomiast jeśli nie uda się im dogadać co do sprzedaży udziałów w spółce i co do innych okoliczności, to powódka zostanie zwolniona. Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że dopiero w późniejszych wiadomościach SMS pojawia się wersja, iż poprzez oddanie przez powódkę pracodawcy sprzętu doszło do zwolnienia powódki, stworzona przez pozwaną na użytek wzmożenia przez prezesa zarządu pozwanej presji na powódcę. Z protokołów przekazania rzeczy z dnia 20 kwietnia 2015 r. nie wynika, aby przekazanie następowało w związku ze zwolnieniem dyscyplinarnym powódki. Strona pozwana złożyła druk wyrejestrujący ZUS ZWUA z dopiero w dniu 29 czerwca 2015 r. Świadek E. H. potwierdziła, że biura rachunkowe otrzymało L4 powódki i że wypisywała listę płac, gdzie było L4 dla powódki, tj. gdzie przysługiwało powódce wynagrodzenie za pierwsze 33 dni choroby.

Sąd Pierwszej instancji wskazał, że dostrzegł brak stanowczości w zeznaniach świadków E. H., B. G. (2), Z. K. (pracowników biura rachunkowego współpracującego z pozwaną), które z uwagi na upływ czasu w istocie nie były w stanie jednoznacznie wskazać, czy podczas rozmowy telefonicznej z dnia 20 kwietnia 2015 roku z B. G. (1) padło stwierdzenie, że powódka została definitywnie zwolniona z pracy dyscyplinarnie. Świadek E. H. zeznała, że jak prezes zarządu pozwanej dzwoniła, to nie mogła się zdecydować i rozpatrywano różne opcje. Świadek Z. K. nie potrafiła podać, czy rozwiązanie umowy o pracę było za wypowiedzeniem czy bez, co oznacza, że szczegółów w tym temacie prezes zarządu pozwanej nie przekazywała do biura rachunkowego. Sąd Rejonowy podkreślił, że zeznania świadków z biura rachunkowego w kontekście zeznań powódki i treści wiadomości SMS nie mogą być uznane za rozstrzygające. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej podczas rozmowy powódki z B. G. (1) ta ostatnia nie wyraziła woli definitywnego zwolnienia powódki z pracy. Jak ustalono, przełożona powódki chciała, żeby powódka przemyślała swój zamiar rozwiązania umowy o pracę i dlatego namówiła ją na udanie się na urlop wypoczynkowy. Do rozwiązania umowy o pracę w dniu 20 kwietnia 2015 r. nie doszło. Okoliczność tę potwierdza zapis korespondencji SMS przedstawiony przez powódkę w toku procesu. W ocenie Sądu Rejonowego brak podstaw do kwestionowania autentyczności tego zapisu – powódka i świadek G. S. potwierdzają tę korespondencję jako autentyczną, uzupełniają ją swoimi przekonującymi zeznaniami, a jej treść koresponduje z uznanym za wiarygodny materiałem dowodowym.

Sąd pierwszej instancji pominął dowody z zeznań pozostałych świadków wnioskowanych przez pozwaną, wskazując, że dla rozpoznania sprawy nie ma znaczenia analiza przyczyn ustania umowy o pracę. Istotna w przedmiotowej sprawie była kwestia wniesienia odwołania do sądu pracy w terminie.

W tak ustalonym i ocenionym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy zważył, że roszczenie powódki o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zasługuje na uwzględnienie.

Wyjaśnił, że wniosek pozwanej o odrzucenie pozwu jako spóźnionego podlegał oddaleniu, albowiem nie zaistniała żadna z przyczyn odrzucenia pozwu, o których mowa zwłaszcza w art. 199 kpc. Nawet wniesienie odwołania od rozwiązania umowy o pracę po terminie przez pracownika, nigdy nie prowadzi do odrzucenia pozwu. Wniesienie odwołania od zwolnienia z pracy do sądu pracy po terminie, o ile ma miejsce prowadzi do oddalenia powództwa, chyba że sąd pracy przywróci uchybiony termin.

Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że przedmiotem sporu w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było ustalenie czy pozwana, rozwiązując z powódką umowę o pracę, naruszyła przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 52 k.p. Należało ustalić moment, w którym stosunek pracy łączący strony ustał.

Sąd Rejonowy podkreślił, że doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p., ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 k.p. i przywołał uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2002 roku, III PZP 17/02, OSNP 2003/20/481.

W ocenie Sądu pierwszej instancji postępowanie dowodowe wykazało, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło w dniu 1 czerwca 2015 roku, kiedy to powódka otrzymała od pozwanej skan świadectwa pracy, w którym pozwana jako przyczynę ustania stosunku pracy podała rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Poza tym pismem powódka nie otrzymała od pozwanej pisma o rozwiązaniu z nią umowy o pracę w powyższym trybie. Sąd Rejonowy doszedł więc do przekonania, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło wskutek czynności dorozumianej, stanowiącej naruszenie normy art. 30 § 3 k.p. Podniósł również, że pozwana nie wskazała powódce przyczyny rozwiązania stosunku pracy w owym świadectwie pracy, naruszając przy tym art. 30 § 4 k.p. Okoliczności te niewątpliwie zatem zrodziły po stronie pozwanej odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwana, nie przedstawiając pracownikowi pisemnych przyczyn/zarzutów uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę, pozbawiła powódkę merytorycznej obrony. Natomiast postawiane dopiero w toku niniejszego postępowania przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie podlegały kontroli sądowej, w tym zakresie Sąd nie mógł zgodnie z prawem prowadzić postępowania dowodowego. Przedstawienie dopiero w toku postępowania sądowego przyczyn rozwiązania umowy o pracę jest niedopuszczalne, spóźnione i pracodawca nie może skutecznie dowodzić okoliczności, które uważa za uzasadnione przyczyny zwolnienia pracownika z pracy.

W konsekwencji Sąd pierwszej instancji zważył, że skoro pozwana naruszyła przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę, to z mocy art. 56 k.p. roszczenie powódki było uzasadnione. Pozwana nie kwestionowała roszczenia pod względem rachunkowym.

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., mając na uwadze, że roszczenie o odszkodowanie stało się wymagalne dopiero z dniem następnym od daty doręczenia pozwanej odpisu pozwu, a zatem w pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone.

Sąd pierwszej instancji dodał ponadto, że nawet gdyby uznać, że pozwana w formie ustnej rozwiązała z powódką umowę o pracę w dniu 20 kwietnia 2015 roku, to takie oświadczenie pracodawcy dawałoby pełną podstawę do przywrócenia powódce terminu do wniesienia pozwu i uznania takiego rozwiązania umowy o pracę jako wadliwego (aczkolwiek ważnego). Wskazał, że w odpowiedzi na pozew strona pozwana powoływała się na to, że prezes zarządu pozwanej, zwalniając powódkę jednocześnie poinformowała ją o przysługującym prawie odwołania się od złożenia w trybie art. 52 kp rozwiązania umowy o pracę. Pozwana tej okoliczności w żaden sposób nie wykazała. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że w czasie przesłuchania prezes zarządu pozwanej, nie wymieniła tego, że rzekomo pouczała powódkę o prawie do odwołania od zwolnienia do sądu pracy, lecz stwierdziła – „oprócz tego, że powiedziałam powódce, że jest zwolniona dyscyplinarnie, że ma oddać cały sprzęt firmowy, że nie chcę z nią pracować, więcej już niczego nie mówiłam powódce 20.04.2015 r.”. Zdaniem Sądu Rejonowego brak było zatem niewątpliwie pouczenia powódki o prawie odwołania do sądu pracy od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, co uzasadnia przywrócenie powódce terminu do wniesienia odwołania. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu oraz rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia powinno zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Niepouczenie lub błędne pouczenie pracownika uzasadnia przywrócenie terminu na podstawie art. 265 § 1 k.p. z uwagi na brak winy pracownika w uchybieniu terminowi. Jeżeli oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie zawierało pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 kp), odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnoszi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia, w którym pracownik uzyskał odpowiednie pouczenie (art. 264 § 1 kp) Sąd Rejonowy przywołał uzasadnienie wyroku SN z dnia 24.08.2010 r. I PK 55/10, LEX nr 1214320 i wskazał, że wystąpienie przez pracownika z powództwem po terminie należy traktować jako zawierające w sobie wniosek o przywrócenie terminu.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd pierwszej instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 rok w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z

urzędu. O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 w związku z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana zaskarżając wyrok w punkcie dwa i cztery.

Pozwana domagała się uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- sprzeczność ustaleń faktycznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym wyrażająca się w przyjęciu iż w rozmowie powódki w dniu 20 kwietnia 2015 r z prezesem zarządu pozwanej spółki ustalono, że powódka uda się na urlop wypoczynkowy, podczas gdy prawidłowa ocena dowodów prowadzi do wniosku, iż w tym dniu doszło do faktycznego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika,

- naruszenie art. 233§1 kpc, poprzez dokonanie newszechstronnej, sprzecznej zasadami doświadczenia życiowego oraz nasuwającej istotne zastrzeżenia z punktu widzenia zasad prawidłowego rozumowania, a w konsekwencji błędnej i dowolnej oceny materiału dowodowego, skutkujących uznaniem, iż zwrot przez powódkę w dniu 20 kwietnia 2015 r całego posiadanego sprzętu służbowego był podyktowany udaniem się przez powódkę na dłuższy urlop wypoczynkowy, podczas gdy prawidłowa i wszechstronna ocena materiału dowodowego winna skutkować uznaniem, iż w tym dniu doszło do rozwiązania stosunku pracy.

W uzasadnieniu apelacji pozwana podniosła, że Sąd pierwszej instancji dokonując oceny materiału dowodowego pominął zeznania stron, albowiem jak wskazywała powódka jej zamiarem było zwolnienie się z pracy, a zamiarem pozwanej było dyscyplinarne zwolnienie powódki z powodu nieprawidłowego i nierzetelnego wykonywania obowiązków pracowniczych. Zdaniem pozwanej, w świetle doświadczenia życiowego trudno przyjąć, że nagle obie strony zmieniły swoje decyzje i postanowiły, że powódka uda się na urlop. Pozwana podniosła, że powódka zdała cały sprzęt, a tego rodzaju czynności wykonywane są wyłącznie w razie ustania stosunku pracy. Ponadto, Sąd Rejonowy pominął tą część zeznań powódki z których wynika, że w połowie maja 2015 r wyjęła z aparatu telefonicznego kartę SIM i przesała ją pracodawcy oraz korespondujące z nimi zeznania B. G. (1), która stwierdziła, że na początku maja dokonała blokady wychodzących połączeń telefonicznych dla telefonu powódki. Zdaniem pozwanej powyższe wskazuje, że ani zarząd powódki nie uważał powódki za pracownika, ani też powódka nie uważała, że jest pracownikiem.

Pozwana podkreśliła również, że kwestii urlopu wypoczynkowego i konieczności wyliczenia liczby dni urlopu służących powódce nie stwierdził żaden z przesłuchanych w charakterze świadka pracowników biura rachunkowego, ponadto gdyby powódka rzeczywiście udała się na urlop wypoczynkowy to wobec następczego przebywania na zwolnieniu lekarskim przysługiwałby jej ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, a z takim żądaniem powódka nie wystąpiła.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Zaskarżony wyrok jest prawidłowy. Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski.

Zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. byłby skuteczny wówczas, gdyby apelująca wykazała uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy dowodowej poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2005 r. w sprawie III CK 314/05 opublikowany lex nr 172176). Ocena mocy i wiarygodności dowodów przeprowadzona w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia, mogłaby być skutecznie podważona w postępowaniu

odwoławczym tylko wówczas, gdyby wykazano, że zawiera błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności, jest niepełna itp. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 31 sierpnia 2005 r. w sprawie I ACa 456/05 opublikowany lex nr 177026).

Podkreślić należy, że Sąd pierwszej instancji bardzo szczegółowo ocenił zeznania świadków i stron zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, wskazując w jakim zakresie odmówił wiarygodności zeznaniom świadków. W sposób szczegółowy, wszechstronny, a nie wybiórczy, ocenione zostały wszystkie dowody przeprowadzone przez Sąd. Strona pozwana nie wykazała by ocena ta naruszyła zasady logicznego rozumowania, była niepełna czy wewnętrznie sprzeczna. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez stronę skarżącą stanu faktycznego, ustalonego przez nią na podstawie własnej oceny dowodów. Natomiast strona pozwana w apelacji dokonała odmiennej oceny dowodów. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów nie została skutecznie podważona.

Prawidłowo Sąd pierwszej instancji ustalił, że w dniu 20 kwietnia 2015 r. Prezes Zarządu pozwanej spółki nie złożyła powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Świadczą o tym czynności podejmowane przez B. G. (1), korespondencja SMS prowadzona pomiędzy stronami, z której w jednoznaczny sposób wynika, że powódka nadal traktowana była jako pracownik. Doświadczenie życiowe i zasady logicznego rozumowania prowadzą do wniosku, że jeśli w dniu 20 kwietnia 2015 r. doszłoby do rozwiązania z powódką umowy o pracę, to Prezes Zarządu pozwanej spółki, nie prosiłaby po tej dacie powódki o przesłanie zwolnienia lekarskiego, na listach obecności, nieobecność powódki nie byłaby oznaczana adnotacją „L-4” i druk wyrejestrowujący z ubezpieczeń złożony zostałby niezwłocznie, a nie półtora miesiąca później z datą 21 kwietnia 2015r. Ponadto w korespondencji SMS, B. G. (1) nie sugerowałby powódce złożenia wypowiedzenia.

Wbrew zarzutom apelacji, Sąd pierwszej instancji nie pominął zeznań stron, przeciwnie dokonał ich prawidłowej oceny. Analiza materiału dowodowego nie prowadzi do wniosku, iż obie strony nosiły się z zamiarem rozwiązania umowy o pracę w dniu 20 kwietnia 2015r, przeciwnie to powódka miała taki zamiar, a Prezes Zarządu usiłowała ją od tego odwieść sugerując wykorzystanie urlopu wypoczynkowego. Nie jest również absurdalna niewiedza co do liczby dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, a fakt, iż B. G. (1) zaproponowała powódce przywiezienie jej w godzinach wieczornych do miejsca zamieszkania wniosków urlopowych, uzasadniony był zażyłymi koleżeńskimi stosunkami łączącymi strony. Prezes Zarządu zeznała przeciez, iż „traktowała powódkę jak siostrę”.

W ocenie Sądu Okręgowego również okoliczność, iż w dniu 20 kwietnia 2015 r. doszło do zdania przez powódkę sprzętu służbowego nie dowodzi rozwiązaniu w tym dniu przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. To powódka miała przecież zamiar rozwiązać w tym dniu umowę o pracę i z tej przyczyny przygotowała protokół. Ponadto w świetle uzgodnień, iż wykorzysta zaległy urlop wypoczynkowy, a jej powrót do pracy stoi pod znakiem zapytania, faktyczne przekazanie sprzętu służbowego było uzasadnione. Podkreślić bowiem należy, że w dniu 20 kwietnia strony nie doszły do porozumienia, powódka nadal rozważała rozwiązanie stosunku pracy, negocjacje dotyczyły wyłącznie trybu i terminu rozwiązania umowy. Zatem zdanie kluczy do biura, karty bankomatowej nie było działaniem nieracjonalnym, a uzasadnionym zaistniałymi okolicznościami.

Zachowanie powódki polegające na zwróceniu pracodawcy w połowie maja karty SIM z aparatu telefonicznego uzasadnione było natomiast narastającym konfliktem z Prezesem Zarządu, który obrazuje korespondencja SMS-owa i korespondencja elektroniczna, z której jednoznacznie wynika, iż ton B. G. (1), proszącej najpierw powódkę o przemyślenie decyzji, przeradza się w ton obraźliwy.

Nie ma racji apelująca, że kwestii urlopu wypoczynkowego i konieczności wyliczenia liczby jego dni nie potwierdził żaden z przesłuchanych w sprawie świadków, albowiem świadek E. H. zeznała, że rozmawiała z powódką na temat ilości zaległego urlopu wypoczynkowego, nie pamiętała jedynie daty tej rozmowy. Ponadto wobec faktu, iż powódka od 21 kwietnia korzystała ze zwolnienia lekarskiego, logicznym jest, że żadna ze stron priorytetowo nie traktowała informacji o liczbie przysługującego powódce zaległego urlopu i rozmowy z pracownikami biura rachunkowego dotyczyły sposobu rozwiązania umowy o pracę z powódką i przygotowania dokumentów z tym związanych.

Odnosząc się do ostatniego zarzutu, zgodnie z którym fakt, iż powódka nie wystąpiła z roszczeniem o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, miałby dowodzić temu, że powódka rzeczywiście nie udała się na urlop, tp podkreślić należy, że zarzut ten jest niezrozumiały. Powódka ostatecznie przecież faktycznie na urlop się nie udała tylko skorzystała ze zwolnienia lekarskiego, ponadto apelująca nie uzasadniła dlaczego niewystąpienie z takim roszczeniem miałby dowodzić rozwiązaniu stosunku pracy w dniu 20 kwietnia 2015 r., bo przecież taki ostatecznie wniosek pozwana chciała wywieźć.

Reasumując powyższe rozważania należy podkreślić, że ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd pierwszej instancji jest prawidłowa i nie pozostaje w sprzeczności z zasadami logicznego rozumowania i zasadami doświadczenia życiowego.

Należy podkreślić, że w apelacji strona pozwana dowodzi dokonania wadliwego rozwiązania stosunku pracy, co tylko uzasadnia prawidłowość zaskarżonego orzeczenia. Nawet jeśli bowiem w dniu 20 kwietnia 2015 r doszłoby do ustnego rozwiązania z powódką umowy o pracę, to zachowanie pracodawcy jako pozostające w sprzeczności z regulacją art. 30 § 3 kp, nakładającą na pracodawcę obowiązek rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na piśmie, uzasadniałoby roszczenia odszkodowawcze powódki. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 24.03.1999 r., I PKN 631/98, OSNAPiUS 2000/10/381 ustne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przekazane pracownikowi przez bezpośredniego przełożonego jest skuteczne, choć prawnie wadliwe. Ustne rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem wywołuje skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy i powoduje nabycie przez pracownika roszczeń określonych w art. 45 i n. lub art. 56 i n. Podkreślić należy, że istniałaby także przesłanka do przywrócenia powódce terminu do złożenia odwołania, albowiem powódka nie stała pouczone o terminie i sposobie wniesienia odwołania do Sądu Pracy, którą to okoliczność potwierdzają zeznania B. G. (1).

Niezależnie od powyższego należy podkreślić, że prawidłowo Sąd pierwszej instancji przyjął, że do rozwiązania z powódką umowy o pracę doszło w sposób wadliwy w dniu 01 czerwca 2015 r, gdy B. G. (1) wysłała powódce wiadomość e- mail ze skanem świadectwa pracy w którym wskazała, że „stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę podstawa art. 52 kp. Sąd Okręgowy w pełni podziela rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji w tym zakresie. Wskazać należy, że w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art.328§2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (OSNP z 1998r., z.3, poz.104, OSNP z 1999r. z.24 , poz.776, OSNP z 2000r. z.4, poz.143).

Mając na uwadze powyższe, zarzuty apelacji okazały się nie uzasadnione i na mocy art. 385 kpc, apelacja została oddalona jako nieuzasadniona.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 kpc., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W niniejszej sprawie, kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia reprezentującego ją pełnomocnika, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r poz 1804), wynosiły 120,00 zł.

(-) SSO Patrycja Bogacińska- Piątek (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSRdel Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia