

Sygn. akt IV P 81/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2021 r.

Sąd Rejonowy w Sanoku IV Wydział Pracy w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Aldona Helińska - Hanus

Protokolant: Joanna Widmoser

po rozpoznaniu w dniu 22 października 2021r. i 8 listopada 2021 r. w Sanoku

na rozprawie

sprawy z powództwa : J. B.

przeciwko pozwanemu : (...) Sp. z o. o. z siedzibą w S.

o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie

I. przywraca powódkę J. B. do pracy w pozwanym (...) Sp. z o. o. z siedzibą w S. na poprzednich warunkach pracy i płacy,

II. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o. o. z siedzibą w S. na rzecz powódki J. B. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,

III. nakłada na pozwanego (...) Sp. z o. o. z siedzibą w S. obowiązek dalszego zatrudniania powódki J. B. do czasu prawomocnego zakończenia postępowania,

IV. nakazuje pobrać od pozwanego (...) Sp. z o. o. z siedzibą w S. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Sanoku kwotę 2.965 zł (dwa tysiące dziewięćset sześćdziesiąt pięć złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Sędzia Sądu Rejonowego

Aldona Helińska-Hanus

Sygn. akt IV P 81/20

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 15 listopada 2021 r.

W pozwie skierowanym do Sądu Rejonowego w Sanoku w dniu 12.10.2020 r. powódka J. B. domagała się przywrócenia jej do pracy w (...) Sp. z o. o. z siedzibą w S. na poprzednich warunkach pracy i płacy. Powódka wystąpiła jednocześnie z roszczeniem ewentualnym, domagając się od wyżej wymienionego (...) Sp. z o. o. z siedzibą w S. zapłaty kwoty 15.696 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 22.09.2020 r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Zażądała także zasądzenia na jej rzecz zwrotu kosztów procesu.

W treści uzasadnienia pozwu powódka wskazywała, że łączył ją ze stroną pozwaną stosunek pracy, który został rozwiązany oświadczeniem pozwanego z dnia 21.09.2020 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Powódka oświadczyła, że nie zgadza się z rozwiązaniem umowy o pracę co do zasady oraz podniosła, że okoliczności

stanowiące podstawę rozwiązania stosunku pracy są sprzeczne ze stanem faktycznym. Jak podała, w dniu 1.07.2020 r. złożyła Głównemu Specjaliście – Dyrektorowi ds. (...) – W. R. ustne zlecenie przewiezienia materiałów budowlanych na zniszczoną podczas powodzi drogę pomiędzy działkami rekreacyjnymi nad S. w Z., za którą to usługę po zakończeniu prac miała być wystawiona faktura. Według jej relacji wykonywanie usługi zostało rozpoczęte początkiem lipca 2020 r. przez Zakład (...) pozwanej, podlegający w/w W. R.. Jak wyjaśniała powódka, usługa ta nie została zakończona ze względu na fakt, że przewiezione materiały musiały zostać równomiernie rozmieszczone na drodze oraz ubite we własnym zakresie i na dzień rozpoczęcia usługi nie można było określić precyzyjnie jej zakresu. Usługa ta miała być kontynuowana końcem sierpnia po powrocie powódki z urlopu oraz ze względu na panujące warunki pogodowe. Powódka wskazała, że w dniu 21.08.2020 r. W. R. zakończył pracę u strony pozwanej i zamówiona przez nią usługa nie została zakończona.

W dalszej części uzasadnienia pozwu powódka podniosła także kwestię błędu zwartego w jej świadectwie pracy, dotyczącego daty zakończenia stosunku pracy. Według niej, stosownie do obowiązujących przepisów prawnych, stosunek pracy mógł ustać z dniem zapoznania się przez nią z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę, a więc najwcześniej z dniem 6.10.2020 r., a nie jak wskazano w świadectwie pracy z dniem 21.09.2021 r. Powódka wskazywała bowiem, że przedmiotowe oświadczenie odebrała w dniu 6.10.2020 r. i to w tym dniu zapoznała się z jego treścią i przyjęła je do wiadomości.

Co do przyczyny rozwiązania umowy o pracę to powódka podnosiła, że nie miało miejsca przywłaszczenie mienia pracodawcy.

Poza powyższym podnosiła ona także, że pracodawca nie dochował wymaganego przez ustawodawcę terminu do złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym albowiem oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało jej doręczone po 46 dniach, a więc po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. (k. 3-6)

W odpowiedzi na pozew, jaka wpłynęła do tutejszego Sądu w dniu 3.11.2020 r., pozwane (...) Sp. z o. o. z siedzibą w S. domagało się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W treści uzasadnienia odpowiedzi na pozew strona pozwana potwierdziła, że łączył ją z powódką stosunek pracy, który został rozwiązany z dniem 21.09.2020 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Nie zgadzała się natomiast strona pozwana z twierdzeniami powódki, że okoliczności stanowiące podstawę rozwiązania stosunku pracy są sprzeczne ze stanem faktycznym. Według niej są one bowiem rzeczywiste, jasne, konkretne i prawdziwe, a przeciwnie twierdzenia powódki, zwłaszcza związane z rzekomym wykonywaniem „zlecenia” przez spółkę są nieprawdziwe, nielogiczne i czynione przez powódkę na potrzeby postępowania. Strona pozwana zaprzeczyła aby kiedykolwiek wykonywała, bądź miała wykonać usługę polegającą na „przewiezieniu materiałów budowlanych na drogę pomiędzy działkami rekreacyjnymi nad S. w miejscowości Z.”. Wskazała, że takie zlecenie do niej nie wpłynęło. Dalej strona pozwana wyjaśniała, że gdyby dokonano w dniu 6.07.2020 r. trzech transportów materiałów i gdyby ta usługa była zlecona, a powódka miała za nią zapłacić, to faktura powinna zostać wystawiona w miesiącu, w którym usługa faktycznie została wykonana lub najpóźniej – zgodnie z przepisami – do 15 dnia następnego miesiąca. Pozwana podnosiła także, że nie świadczy na zewnątrz usług sprzedaży materiałów budowlanych, stąd już z tych względów tego typu usługa nie mogła zostać oficjalnie jej zlecona. W jej ocenie przewiezienie materiałów budowlanych będących w posiadaniu spółki nie było, jak twierdzi powódka, zleceniem wykonania usługi a nielegalnym wykorzystaniem mienia spółki, o czym zarząd spółki miał się nigdy nie dowiedzieć i za który powódka faktycznie nigdy nie miała zapłacić (i nie zapłaciła). Wykorzystała ona w ten sposób swoją pozycję jako kierownika, czym naraziła spółkę na szkodę majątkową, co jest niedopuszczalne i czego pozwany pracodawca nie mógł aprobować. Tym samym doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Według pozwanej doszło jednocześnie do naruszenia przepisów prawa i popełnienia przez powódkę przestępstwa, które jest oczywiste.

Odnosząc się do daty rozwiązania stosunku pracy z powódką to strona pozwana wskazywała, że powódka od dnia 24.08.2020 r. do dnia 13.09.2020 r. i od dnia 18.09.2020 r. do dnia rozwiązania umowy o pracę przebywała na zwolnieniu chorobowym. W dniu 21.09.2020 r. sporządzono pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, jednak w związku z tym, że przebywała ona na zwolnieniu chorobowym, pracodawca nie miał możliwości wręczyć jej tego oświadczenia w siedzibie spółki. Jak podała strona pozwana, pracodawca polecił wówczas wręczenie powódce tego oświadczenia dwóm pracownikom spółki w miejscu zamieszkania powódki. Pracownicy ci w dniu 21.09.2020 r. udali się do jej miejsca zamieszkania. Będąc na klatce schodowej słyszeli wyraźne głosy wewnątrz mieszkania, w tym głosy małoletnich dzieci, co bezsprzecznie świadczyło o czyjejś obecności w mieszkaniu. Gdy pracownicy zapukali do drzwi, głosy te ustały i nikt nie otwierał tych drzwi. Dlatego w dniu 22.09.2020 r. pozwana wysłała powódce przedmiotowe oświadczenie za pośrednictwem operatora pocztowego listem poleconym. List był awizowany w dniu 23.09.2020 r. Strona pozwana wskazywała, że w analogicznych sytuacjach jak opisana przyjmuje się, że oświadczenie pracodawcy jest skuteczne z chwilą próby przekazania pracownikowi oświadczenia, gdyż miał on wówczas realną możliwość zapoznania się z jego treścią, lecz celowo się od tego uchylał. Według strony pozwanej powódka miała realną możliwość zapoznania się z oświadczeniem pracodawcy w dniu 21.09.2020 r. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że miała wiedzę w zakresie zamiaru pracodawcy rozwiązania z nią umowy o pracę z przyczyn leżących po jej stronie, gdyż pracodawca, zgodnie z procedurą dokonał konsultacji związkowej, a związek ten w dniu 19.09.2020 r., zajął w tej kwestii pisemne stanowisko, z którego jednoznacznie wynika, że poinformował powódkę o zamiarze pracodawcy, która złożyła stosowne wyjaśnienia. Zdaniem strony pozwanej, powódka zdawała sobie sprawę, że zostanie jej wręzone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. W jej ocenie powódka celowo nie otwierała drzwi pracownikom spółki a następnie celowo doczekała z odebraniem awizowanej przesyłki, zawierającej oświadczenie po to, aby doprowadzić do przekroczenia terminu na złożenie przez pracodawcę takiego oświadczenia. Jej działanie w tym zakresie stanowi nadużycie prawa podmiotowego i zgodnie z przepisami art. 8 k.p. nie może podlegać ochronie jako sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Strona pozwana wskazywała, że w dniu 21.08.2020 r. pracodawca powziął lakoniczne informacje odnośnie czynu popełnionego przez powódkę oraz innego pracownika zajmującego wówczas w spółce stanowisko Dyrektora ds. (...), w związku z czym postanowił przeprowadzić wewnętrzne postępowanie mające na celu wyjaśnienie wszelkich okoliczności związanych z m.in. działaniem powódki oraz w/w Dyrektora. Jak podała, w dniu 21.08.2020 r. zostali wezwani pracownicy Zakładu (...) celem ustalenia wszelkich okoliczności związanych z bezprawnym procederem, mającym miejsce w spółce, z udziałem osób zajmujących w niej kierownicze stanowiska. Według jego relacji pracownik spółki wykonujący transport materiałów na działkę powódki potwierdził ten fakt i złożył w tym zakresie oświadczenie na piśmie. W dniu 24.08.2020 r. pracodawca wezwał powódkę celem wyjaśnienia powstałych wobec niej podejrzeń. Powódka przyznała wówczas, że materiały budowlane (destrukta asfaltowy) zostały przewiezione na jej działkę w Z.. Strona pozwana przyjęła, że wewnętrzne postępowanie sprawdzające zakończyło się w dniu 24.08.2020 r. Według relacji pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone powódce w dniu 21.09.2020 r. wobec czego zachowany został ustawowy termin. (k. 13-15)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. B. ma (...) lat. W 2007 r. ukończyła studia magisterskie na Uniwersytecie (...)w L. na kierunku chemia - w zakresie chemii podstawowej i stosowanej. W 2008 r. na tej samej uczelni uzyskała tytuł zawodowy licencjata z zakresu ochrony środowiska. W pozwanym (...) Sp. z o. o. z siedzibą w S. (dalej: (...) Sp. z o. o.) powódka została zatrudniona w dniu 7.07.2008 r., początkowo na okres próbny do dnia 30.09.2008 r. na stanowisku laboranta, w pełnym wymiarze czasu pracy, a następnie na czas określony, trwający do dnia 30.09.2011 r. Umową o pracę z dnia 21.07.2011 r. strony nawiązały kolejny stosunek pracy na czas nieokreślony. Na mocy porozumienia stron zawartego w dniu 31.05.2016 r. przeniesiono powódkę na stanowisko specjalisty ds. środowiska w Dziale(...), które powódka zajmowała od dnia 1.06.2016 r. Z dniem 1.08.2018 r. powierzono jej – na mocy kolejnego porozumienia stron z dnia 31.07.2018 r. - stanowisko kierownika działu administracji. Do zakresu obowiązków powódki jako kierownika w/w działu należało przede wszystkim: planowanie zadań Działu (...) i racjonalne wykorzystanie dostępnych zasobów, zapewnienie sprawnej organizacji realizowanych zadań przez dział, nadzór nad pracą Sekretariatu Spółki, pełnienie funkcji Pełnomocnika ds. Zintegrowanego Systemu (...), koordynowanie zadań realizowanych przez

podległych pracowników tj. inspektora BHP, specjalisty ds. administracyjnych i ochrony środowiska, specjalisty ds. administracyjnych oraz konserwatora - kierowcy, nadzór nad prowadzeniem dokumentacji Działu (...), nadzór nad terminowym regulowaniem zobowiązań z tytułu ochrony środowiska oraz przygotowywaniem wniosków o wydanie stosownych zezwoleń dla Przedsiębiorstwa z zakresu ochrony środowiska, nadzór nad prowadzeniem dokumentacji Działu (...), współpraca i rozliczenia z dostawcami usług w zakresie sprzątania obiektów i ochrony mienia przedsiębiorstwa, administrowanie Ośrodkiem (...) w T. i mieszkaniami w Z., nadzór nad sprawozdaniami GUS, kontrola i nadzorowanie umów dotyczących usług telekomunikacyjnych, ewidencja wydawanej odzieży roboczej i środków czystości, zarządzanie budynkiem Administracji oraz koordynacja prac porządkowych na placach manewrowych i terenach zielonych zaplecza głównego a także rozliczanie i zarządzanie obiektami dzierżawionymi przez klientów zewnętrznych.

(okoliczności bezsporne, a także: kopia dyplomu ukończenia jednolitych studiów magisterskich z 6.07.2007 r. – k. 7 części A akt osobowych powódki; kopia dyplomu ukończenia studiów licencjackich z 3.07.2008 r. – k. 9 części A akt osobowych powódki; umowa o pracę z 7.07.2008 r. – k. 3 części B akt osobowych powódki; umowa o pracę z 30.09.2008 r – k. 13 części B akt osobowych powódki; umowa o pracę z 25.09.2009 r. – k. 22 części B akt osobowych powódki; umowa o pracę z 21.07.2011 r. – k. 31 części B akt osobowych powódki; zamiana warunków pracy na mocy porozumienia stron z 31.05.2016 r. – k. 52 części B akt osobowych powódki; zamiana warunków pracy i płacy na mocy porozumienia stron z 31.07.2018 r. – k. 76 części B akt osobowych powódki; zakres obowiązków i uprawnień powódki z 1.08.2018 r. – k. 77 części B akt osobowych powódki; zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności powódki z 3.06.2019 r. – k. 90 części B akt osobowych powódki; zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności powódki z 5.05.2020 r. – k. 96 części B akt osobowych powódki)

W dniu 1.07.2020 r. powódka złożyła W. R. –zajmującemu wówczas w pozwanej spółce stanowisko Głównego Specjalisty – Dyrektora ds. (...) - ustne zlecenie przewiezienia destruktu asfaltowego na drogę prowadzącą do kilku działek rekreacyjnych, w tym należącej także do niej, a położonych w okolicach miejscowości Z., oddalonych od S. o kilkanaście kilometrów. Powódka rozmawiała wcześniej z W. R. na temat możliwości przewiezienia jakiegoś materiału celem utwardzenia tejże drogi, która została zniszczona po ulewnych deszczach. W. R. zaproponował wówczas powódce użycie destruktu asfaltowego, który miał pochodzić z rozbiórki drogi należącej do firmy (...) w S. (dawnego (...)). Zakład (...) Sp. z o. o. prowadził bowiem w tym czasie prace zlecone mu przez R. (...), polegające na wykonaniu frezowania i wywiezieniu destruktu asfaltowego w celu jego utylizacji. Powódka umówiła się wówczas z W. R., że transport tego materiału na drogę do działek będzie się odbywał partiami, małym samochodem transportowym oraz przy takich warunkach, w których droga ta będzie sucha. W. R. wstępnie wówczas ustalił, że na wskazany przez powódkę odcinek drogi potrzebne będzie około 2-3 m⁽³⁾ destruktu. Jak wskazał, metr sześcienny tego materiału waży średnio około 2200 kg a szacunkowy koszt usługi miał wynosić około 200 zł. Ustalił on także z powódką, że po zakończeniu zlecenia zostanie wystawiona dla niej faktura za wykonany transport.

W pozwanej spółce nigdy nie było zakazu korzystania z jej usług przez pracowników. Nie było także zakazu przyjmowania zleceń ustnych. Praktyką było, że przy przyjęciu zlecenia ustnego kierownik działu przygotowywał kosztorys wykonania usługi, który był następnie przedstawiany kontrahentowi aby ten wiedział, jaki będzie jej koszt. Za wystawienie faktury odpowiadał z kolei zawsze kierownik danego zakładu. Była ona doręczana kontrahentowi pocztą bądź do rąk własnych.

Destrukt asfaltowy był pozyskiwany przez stronę pozwaną z rozbiórek drogowych i był często wykorzystywany potem do prac związanych m.in. z zabezpieczaniem dziur po awariach wodociągowych lub do doraźnych napraw dróg. Nie podlegał on sprzedaży ani nie był on w jakiś sposób ewidencjonowany na stanie. Stanowił on odpad, który strona pozwana powinna zutylizować, a z którego to korzystała przy wykonywaniu innych zleconych jej prac. W większości stanowił on materiał należący do U. M. w S., który to decydował o sposobie jego dalszego wykorzystania.

Pierwszy transport destruktu asfaltowego na drogę prowadzącą m.in. do działki powódki został rozpoczęty w dniu 6 lipca 2020 r. Później miały miejsce jeszcze dwa kolejne transporty. Zapisy z GPS samochodu pozwanej, którym przewożono tenże destrukt, potwierdzają wykonane przez niego przejazdy w rejon działki powódki. Przewieziony na

miejsce materiał powódka wraz z właścicielami pozostałych działek miała samodzielnie rozparcelować na drodze, zasypując nim powstałe koleiny. Wówczas okazało się, że ilość zamówionego materiału jest niewystarczająca, dlatego też powódka ustaliła z W. R., że zlecenie na transport będzie dalej kontynuowane. Jak się okazało, w tym czasie pracownicy pozwanej mieli jednak dużo innej pracy, padał też deszcz uniemożliwiający dowóz materiału na miejsce a sama powódka udała się na urlop wypoczynkowy, na którym przebywała do dnia 20.08.2020 r., przez co transport nie był w tym okresie kontynuowany. Po powrocie powódki do pracy transport materiału również nie został wznowiony. W piątek 21.08.2020 r. ówczesny prezes zarządu pozwanej - D. W. - otrzymał od jednego z pracowników informację o trzech transportach deskraktu, wykonanych na zlecenie powódki na teren jej działki w miejscowości znajdującej się poza B.. W związku z pozyskanymi informacjami prezes zarządu zwrócił się z prośbą do drugiego członka zarządu o sprawdzenie wszystkich zleceń jakie wpłynęły do Zakładu (...) w okresie od czerwca do 21.08.2020 r. oraz sprawdzenie dokumentacji finansowej, w tym faktur i rachunków, które mogłyby potwierdzić wykonanie transportu destraktu dla powódki jak i formalne rozliczenie tego zlecenia. Tego samego dnia powódka została również poinformowana przez prezesa, że W. R. nie jest już pracownikiem pozwanej, tak jak i kierownik Zakładu (...) - B.K.. W poniedziałek 24.08.2020 r. D. W. otrzymał żądane informacje oraz dokumenty, z których to wynikało, że zlecenie na wykonanie usługi na rzecz powódki nie było formalnie zaewidencjonowane, brak było faktury za wykonaną usługę, jak również że powódka za nią nie zapłaciła. Prezes wezwał wówczas powódkę celem wyjaśnienia ustalonych przez niego okoliczności. Powódka wskazała wówczas, że destrukt był przewożony na drogę prowadzącą do kilku działek, nie zaś na jej działkę a także podała, że zlecenie na transport tego destraktu złożyła do W. R.. D. W. odpowiedział wówczas powódce, że na ten temat nic nie wie. Zażądał od niej aby do końca dnia złożyła wypowiedzenie oraz poinformował ją, że jeśli tego nie uczyni, „wręczy jej zwolnienie dyscyplinarne”. Kiedy powódka dopytywała go, za co ma otrzymać to „zwolnienie”, ten oświadczył, że nie mają o czym więcej rozmawiać. Powódka wróciła więc do swojego pokoju. Była wówczas zdenerwowana i źle się poczuła, dlatego około godziny 12:30 udała się do lekarza, który po jej zbadaniu przepisał jej leki oraz wystawił zwolnienie lekarskie, początkowo na okres 14 dni, a po kolejnej konsultacji, na okres kolejnych 7 dni.

(dowody: zestawienie zleceń/umów dla (...) w II kwartale 2020 r. – k. 24; zeznania świadka W. R. – k. 81-83, protokół elektroniczny z dnia 4.02.2021 r., minuty 00:01:40-00:39:40; zeznania świadka B. F. – k. 97-98, protokół elektroniczny z 29.04.2021 r., minuty 00:03:44-00:39:45; zeznania świadka W. P. – k. 98v.-99, protokół elektroniczny z 29.04.2021 r., minuty 00:40:21-01:10:06; zeznania świadka M. G. – k. 99-99v., protokół elektroniczny z 29.04.2021 r., minuty 01:10:46-01:38:19; zeznania świadka D. W. – k. 99v.-102, protokół elektroniczny z 29.04.2021 r., minuty 01:39:26-02:53:16; przesłuchanie powódki – k. 115-116v., protokół elektroniczny z 28.05.2021 r., minuty 00:01:22-00:46:26)

W dniu 21.09.2020 r. pracownicy pozwanej, tj. A. R. (1) i J. P., próbowali wręczyć powódce pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W tym celu wyżej wymienieni udali się około godziny 14:30 do miejsca zamieszkania powódki. Znajdując się już pod drzwiami jej mieszkania słyszeli głosy zarówno osoby dorosłej jak i dzieci, które to umilkły przy próbie dzwonienia. Powódka przebywała wówczas poza domem albowiem korzystała z konsultacji lekarskiej. Ponieważ nikt nie otworzył drzwi pracownikom strony pozwanej, następnego dnia trzykrotnie zjawili się pod mieszkaniem powódki podejmując bezskutecznie próby wręczenia jej oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. O zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia strona pozwana zawiadomiła Międzyzakładowy (...) Związek Zawodowy (...)w S., którego powódka była członkiem. W/w związek zawodowy, po przeprowadzonej rozmowie z powódką, przedstawił stronie pozwanej swoje stanowisko, uznając zamiar pozwanego pracodawcy za nieuzasadniony.

(dowody: poświadczona za zgodność z oryginałem: notatka służbowa z 21.09.2020 r. – k. 36, notatka służbowa z 22.09.2020 r. – k. 37; zeznania świadka A. R. (1) – k. 83v.-84, protokół elektroniczny z 4.02.2021 r., minuty 00:40:05-01:01:21; zeznania świadka J. P. – k. 84, protokół elektroniczny z 4.02.2021 r., minuty 01:01:21-01:12:41; poświadczona za zgodność z oryginałem kopia zawiadomienia Zakładowej Organizacji Związkowej o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z 17.09.2020 r. – k. 67;

poświadczona za zgodność z oryginałem kopia stanowiska organizacji związkowej w sprawie informacji o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę z 19.09.2020 r. – k. 39)

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dnia 21.09.2020 r. strona pozwana jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę, którego dokonała na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. oraz art. 52 § 1 pkt 2 k.p., wskazała: 1) ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku polegające na wykorzystywaniu stanowiska do własnych celów, które narażają interesy pracodawcy poprzez współdziałanie z byłym pracownikiem (...) Spółki z o. o. (który w tym czasie był również zatrudniony w Spółce na stanowisku Główny Specjalista – Dyrektor ds. (...)) w wyniku którego to współdziałania wykorzystano materiały budowlane będące własnością pracodawcy (tj. destruktu asfaltowy) do celów prywatnych powódki niezwiązanych z działalnością pracodawcy, tj. w/w materiały budowlane zostały przewiezione na jej prywatną działkę, bez wiedzy i zgody pracodawcy, a także 2) naruszenie przepisów prawa i popełnienie przez powódkę przestępstwa, które jest oczywiste, poprzez przywłaszczenie mienia pracodawcy, tj. materiałów budowlanych (destruktu asfaltowego).

(dowody: kopia oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z 21.09.2020 r. – k. 7)

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dnia 21.09.2020 r. strona pozwana wysłała do powódki za pośrednictwem poczty listem poleconym, nadanym w dniu 22.09.2020 r. Powódka odebrała skierowaną do niej korespondencję w dniu 6.10.2020 r.

(okoliczność bezsporna, a także: wydruk śledzenie przesyłek – T. – k. 38)

Uchwałą Nr (...) /2020 Zarządu (...) Sp. z o. o. w S. z dnia 1.10.2020 r. zmieniono uchwałę Zarządu Nr (...) /2019 z dnia 31.10.2019 r. w sprawie wprowadzenia schematu organizacyjnego (...) Sp. z o. o., zmienionej uchwałą Zarządu nr (...) /2020 z dnia 29.10.2020 r. poprzez zmianę dotychczasowego schematu organizacyjnego stanowiącego załącznik nr 1 do uchwały nr (...) /2020 z dnia 29.05.2020 r. wraz ze schematami organizacyjnymi jednostek organizacyjnych (...) Sp. z o. o. Zmiana schematu organizacyjnego u pozwanej obejmowała likwidację Działu (...) i utworzenie Działu (...).

(dowody: poświadczona za zgodność z oryginałem kopia: Uchwały Nr (...) /20 Zarządu (...) Sp. z o. o. z dnia 1.10.2020 r. wraz ze schematem organizacyjnym (...) Sp. z o. o. w S. stanowiącym Załącznik Nr 1 do Uchwały Zarządu (...) Nr (...) z dnia 1.10.2020 r. – k. 41-42; zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności kierownika Działu (...) z 22.12.2020 r. – k. 146-147; zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności kierownika Działu (...) z 4.05.2021 r. – k. 148-148v.; zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności p.o. kierownika Działu (...) z 2.11.2020 r. – k. 149-149v.; schematu organizacyjnego (...) Sp. z o. o. w S. – k. 151, schematów organizacyjnych działów oraz zakładów w (...) Sp. z o. o. w S. – k. 152-165; zeznania świadka D. W. – k. 181-182v.)

O możliwości popełnienia przestępstwa przez powódkę na szkodę pozwanego pracodawcy zawiadomiono prokuraturę. W toku postępowania prowadzonego przez organ przygotowawczy nie stwierdzono aby doszło do popełnienia przez powódkę przestępstwa polegającego na przywłaszczeniu mienia strony pozwanej. Powódka prosiła o wystawienie faktury za wykonaną usługę M. G., pełniącego wówczas obowiązki kierownika Zakładu (...) w (...) Sp. z o. o. w S., który odmówił sporządzenia tego dokumentu.

(okoliczność bezsporna; zeznania świadka M. G. – k. 99v., protokół elektroniczny z 29.04.2021 r., minuty 01:36:12-01:38:19)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody.

Dowody z załączonych przez strony dokumentów nie budziły wątpliwości Sądu co do ich wiarygodności. W znacznej części stanowiły one co prawda kopie oryginałów ale jednocześnie żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości

ani rzetelności. Tym samym brak było podstaw do tego aby uznać je za materiał pozbawiony mocy dowodowej w jakimkolwiek zakresie.

Jeśli chodzi o zeznania świadków to należy wskazać, że korelują one z treścią materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Słuchani na okoliczność próby wręczenia powódce oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pracownicy pozwanego a to A. R. (1) oraz J. P. zgodnie zeznawali, że nie byli w stanie doręczyć powódce tego oświadczenia w dniu 21.09.2020 r. jak również w dniu 22.09.2020 r., ponieważ nikt nie otworzył im drzwi mieszkania powódki. Co do okoliczności związanych ze zleceniem powódki na transport destruktu asfaltowego dość szczegółowo oraz logicznie wypowiedział się słuchany w sprawie świadek W. R. oraz sama powódka. Ich zeznania są bardzo zbieżne w tym zakresie a wynika z nich jasno, że powódka zleciła pozwanej dostarczenie materiału na utwardzenie drogi dojazdowej m.in. do jej działki rekreacyjnej położonej poza S., przy czym dostarczenie tego materiału miało następować partiami i było uzależnione od kilku czynników, takich jak np. dostępność pracowników pozwanej czy pogoda. Co więcej, z treści zeznań wyżej wymienionych, z zeznań świadka M. G. oraz z treści dokumentów zawartych w aktach postępowania przygotowawczego prowadzonego pod nadzorem Prokuratury Rejonowej w (...) pod sygn. (...) wynika, że powódka miała zamiar zapłacić za wykonaną usługę po jej zakończeniu. Nie doszło jednakże do całkowitego wykonania zlecenia albowiem przeciwko powódce wszczęto w pracy postępowanie wyjaśniające, zwolniono także w tym czasie osobę, która przyjęła jej zlecenie do wykonania, a strona pozwana w konsekwencji odmówiła wystawienia faktury, pomimo zgłoszonej w tej sprawie prośby powódki.

Z treści zeznań świadków tj. W. R., B. F., W. P. oraz M. G. wynika wprost, że u pozwanej nie było żadnego zakazu wykonywania zleceń na rzecz pracowników, którzy mogli być również kontrahentami spółki. Z zeznań w/w wynika także, że w spółce niejednokrotnie uwzględniano i kierowano do realizacji zlecenia ustne. Poza tym z zeznań w/w wynika, że destrukc asfaltowy, który powódka zamówiła, nie stanowił nigdy własności strony pozwanej. Był on pozyskiwanym przez pozwaną odpadem, przeznaczonym do utylizacji, pochodzącym z prac wykonywanych na rzecz podmiotów publicznych jak i prywatnych. Strona pozwana magazynowała przedmiotowy destrukc u siebie, nie ewidencjonując go w żaden sposób i wykorzystywała go do innych zleconych jej prac m.in. celem utwardzenia gruntu.

Co do okoliczności związanych z prowadzonym przez pracodawcę postępowaniem wyjaśniającym po powzięciu przez niego informacji o okolicznościach związanych z wykonaniem przez Spółkę zlecenia na rzecz powódki, nie budziły wątpliwości Sądu złożone w tym zakresie zeznania przez D. W. oraz samą powódkę. Są one dość spójne oraz znajdują swoje potwierdzenie częściowo w treści dokumentów załączonych do sprawy.

Jeśli chodzi o zeznania powódki, to Sąd uznał je za wiarygodne w całości albowiem nie dopatrył się w nich tendencyjności. Zeznania te są dość spójne, jasne i logiczne. Pokrywają się ona ponadto z treścią zeznań świadków oraz dokumentów. Z tej przyczyny Sąd nie był w stanie ich zakwestionować w jakimkolwiek zakresie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o przywrócenie do pracy należało uwzględnić.

Przepisy Kodeksu pracy określają właściwe tej dziedzinie prawa terminy na dokonanie określonych czynności prawnych związanych ze stosunkiem pracy. Terminy te są dosyć krótkie, a to z uwagi na specyfikę stosunków pracowniczych. Jest to jednak celowy zabieg ustawodawcy, mający na celu zniwelować pojawiającą się w tych stosunkach niepewność co do dalszego ich trwania w sytuacji nieprawidłowego zachowania którejkolwiek ze stron stosunku pracy. Terminami tymi są terminy określające czas na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę czy jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Za taki uznać także należy termin na złożenie pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jaki został określony w art. 52 § 2 k.p. Pracodawca noszący się z zamiarem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika z powołaniem się na jedną z przyczyn wymienionych w art. 52 § 1 k.p. (a więc tak jak w niniejszej sprawie), dla dokonania tej czynności ograniczony jest miesięcznym terminem, liczonym od chwili uzyskania wiadomości o zaistnieniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Termin z art. 52 § 2 k.p. jest terminem prekluzyjnym. Z jego upływem pracodawca traci możliwość rozwiązania umowy o pracę z tej przyczyny w trybie natychmiastowym. Powyższe rozwiązanie ma na celu

niewątpliwie jak najszybsze usunięcie stanu niepewności po stronie pracownika w kwestii dalszego zatrudnienia, w sytuacji gdyby dopuścił się jednego z czynów opisanych w § 1 art. 52 k.p. Decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym podejmuje pracodawca. Zgodnie art. 52 § 2 k.p., miesięczny termin określony w tym przepisie liczy się od dnia uzyskania przez pracodawcę „wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy”. W sytuacji wątpliwości pracodawcy czy to co do osoby pracownika czy co do jego zachowania jako mogącego uzasadniać rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, pracodawca może przeprowadzić wewnętrzne postępowanie wyjaśniające, w toku którego wyjaśni zaistniałe wątpliwości. W takim przypadku bieg wyżej wskazanego miesięcznego terminu będzie się liczył od zakończenia wewnętrznego postępowania sprawdzającego. W orzecznictwie ugruntowany jest przy tym pogląd, zgodnie z którym to postępowanie sprawdzające musi być podjęte przez pracodawcę niezwłocznie i przeprowadzone w sprawie (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., sygn. I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999, Nr 6, poz. 201, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 r., sygn. I PK 301/13, postanowienie Sądu najwyższego z dnia 26 stycznia 2011 r., sygn. II PK 236/10). Powyższe oznacza, że pracodawca, który powziął wiedzę o niewłaściwym zachowaniu pracownika, w szczególności gdy jest ona wątpliwa i wymaga wyjaśnienia oraz ustaleń faktycznych, winien niezwłocznie podjąć czynności mające służyć wyjaśnieniu wątpliwości. Nie może on odwlekać wszczęcia działań służących sprawdzeniu wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia i tym samym wpływać na rozpoczęcie biegu terminu do rozwiązania umowy. Procedura wyjaśniająca winna być wszczęta bez zbędnej zwłoki, a postępowanie przeprowadzone szybko i sprawnie. W sytuacji zaś, gdy pracownik zarzuca dokonanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po terminie, na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania, że podjął w sposób niezwłoczny czynności zmierzające do wyjaśnienia zaistniałych wątpliwości i dochował terminu z art. 52 § 2 k.p.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że pozwany pracodawca po uzyskaniu pobieżnych informacji o okolicznościach uzasadniających – w jego ocenie – rozwiązanie umowy z powódką, podjął w sposób niezwłoczny czynności zmierzające do wyjaśnienia zaistniałych wątpliwości. Jak wynika bowiem z zeznań świadka D. W., pełniącego wówczas funkcję prezesa zarządu pozwanej spółki, w dniu 21.08.2020 r. (piątek) dowiedział się on od jednego z pracowników o transporcie destruktu asfaltowego na działkę powódki, co miało zostać nie zaewidencjonowane w żaden sposób w Zakładzie (...). W tym samym dniu zlecił on drugiemu członkowi zarządu zebranie wszelkich informacji i dowodów w tej sprawie, a następnie w dniu 24.08.2020 r. (poniedziałek) przeprowadził postępowanie wyjaśniające z udziałem powódki. Przyjął zatem należy dzień 24.08.2020 r. jako moment uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę z powódką. Od tego momentu rozpoczął swój bieg miesięczny termin do złożenia pracownikowi oświadczenia woli, zgodnie z art. 52 § 2 k.p. Wskazać należy, że rzeczony termin miesięczny jest zachowany, jeżeli najpóźniej ostatniego dnia oświadczenie woli pracodawcy doszło do pracownika w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W tym miejscu podkreślić trzeba, że zgodnie z judykaturą Sądu Najwyższego, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione, ale nastąpiło z nieznacznym naruszeniem terminu z art. 52 § 2 k.p., sąd może oddalić roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, jeżeli stałoby to w sprzeczności ze standardami słuszności przewidzianymi w art. 8 k.p. W takim przypadku sąd powinien uzasadnić, dlaczego przekroczenie terminu uznano za nieznaczne oraz z jakich przyczyn uwzględnienie powództwa pozostawałoby w sprzeczności z art. 8 k.p.

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie doszło do przekroczenia terminu do złożenia pracownikowi oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Błędne jest tutaj bowiem przekonanie strony pozwanej, które opiera się na nietrafnym założeniu, zgodnie z którym oświadczenie pracodawcy jest skuteczne z chwilą próby przekazania pracownikowi oświadczenia, gdy miał on wówczas realną możliwość zapoznania się z jego treścią, lecz celowo się od tego uchylał, albowiem powódka nie była obecna w mieszkaniu w dniu 21.09.2020 r. podczas próby doręczenia jej oświadczenia pracodawcy, na co wskazują wprost jej logiczne zeznania, jak również pisemne oświadczenie osoby sprawującej wówczas pieczę nad jej małoletnimi dziećmi (k. 75) a także zeznania pracowników pozwanej A. R. (1) oraz J. P.. Powódka niewątpliwie przebywała wówczas poza domem, ponieważ korzystała z konsultacji lekarskiej. Ostatecznie oświadczenie pracodawcy przyjęła dopiero w dniu 6.10.2020 r., tj. po awizowaniu skierowanej do niej przesyłki zawierającej owe oświadczenie. W tym dniu mogła się także dopiero zapoznać z jego treścią.

Do oceny, kiedy pracodawca złożył pracownikowi oświadczenie woli, stosuje się art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., a więc decydujące znaczenie ma ustalenie (także przy zastosowaniu domniemań faktycznych), kiedy adresat oświadczenia woli faktycznie zapoznał się z jego treścią, albo kiedy mógł się z nią zapoznać przy dołożeniu należytej staranności (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., sygn. II PZP 3/09, LEX nr 519963). Jeśli więc pracownik przebywał w miejscu zamieszkania, ale nie odebrał przesyłki do niego adresowanej, w związku z czym została ona dwukrotnie awizowana, to należy przyjąć, że miał możliwość zaznajomienia się z jej treścią w rozumieniu art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. (zob. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r., sygn. I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 Nr 9, poz. 309 i z dnia 10 października 2013 r., sygn. II PK 13/13, OSNP 2014 Nr 9, poz. 125).

Mając powyższe na uwadze, trzeba uznać za bezzasadne twierdzenie pozwanej spółki, że datą doręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy był 21.09.2020 r., czyli dzień, w którym pracownicy pozwanej próbowali wręczyć to oświadczenie powódce w miejscu jej zamieszkania. W ocenie Sądu za dzień złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w rozumieniu art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. należy uznać w niniejszej sprawie dzień 6.10.2020 r., tj. dzień w którym powódka odebrała przesyłkę na pocztę. Tym samym umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się 6.10.2020 r., a więc po upływie terminu miesięcznego, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Prowadzi to – zdaniem Sądu – do zasadnego uznania, iż strona pozwana swoim zachowaniem naruszyła przepis art. 52 § 2 k.p. Naruszenie zaś tego przepisu skutkowało uwzględnieniem żądania powódki bez konieczności merytorycznej oceny przyczyn dokonanego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Czynność pracodawcy była wadliwa i z tej przyczyny Sąd, działając na podstawie art. 56 § 1 k.p., przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, o czym orzekł jak w punkcie I wyroku.

Sąd uznał, że przywrócenie powódki do pracy jest zasadne albowiem pracodawca ma możliwość zatrudnienia jej na poprzednim stanowisku pracy bądź też stanowisku podobnym do dotychczas zajmowanego. Niewątpliwie u pozwanej doszło do zmiany schematu organizacyjnego Spółki, jednakże jednocześnie ze zmiany tej wynika, że dział, którym kierowała powódka, został niejako „wchłonięty” do nowopowstałego Działu (...), a jej obowiązki w znacznym zakresie zostały przejęte przez nowego kierownika.

W związku z tym, że strona pozwana przegrała proces, Sąd – w punkcie II wyroku - zasądził od niej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, tj. kosztów zastępstwa procesowego pełnomocnika, o czym orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

Działając w oparciu o treść art. 477² § 2 k.p.c. Sąd nałożył na pozwaną (...) Sp. z o. o. z siedzibą w S. obowiązek dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego zakończenia postępowania – punkt III wyroku.

O kosztach sądowych, od uiszczenia których powódka była zwolniona z mocy ustawy, a obowiązek pokrycia których spoczywa na stronie pozwanej wobec przegrania przez nią sprawy, Sąd orzekł jak w punkcie IV wyroku działając w tym zakresie na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz. U. z 2020 r. poz. 755 ze zm.). Na koszty te składa się opłata sądowa od pozwu w wysokości 2.965 zł obliczona zgodnie z art. 23¹ k.p.c. w zw. z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

SSR Aldona Helińska - Hanus