

Sygn. akt VI P 856/12

WYROK KOŃCOWY

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 sierpnia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Monika Roslan – Karasińska

Ławnicy: Robert Badurski, Tomasz Bujak

Protokolant: aplikant aplikacji ogólnej Daria Schlabs

po rozpoznaniu w dniu 11 sierpnia 2014 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa D. S.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika (12-miesięczne odszkodowanie celem wyrównania całej szkody na podstawie art. 300 kp w związku z art. 58 kp w związku art. 415 kc)

orzeka:

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powódki D. S. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 1.673,00 zł (jeden tysiąc sześćset siedemdziesiąt trzy złote 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powódki D. S. kwotę 915,00 zł (dziewięćset piętnaście złotych 00/100) tytułem zwrotu części opłaty od pozwu;

IV. nakazuje zwrócić na rzecz powódki D. S. ze Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 1.261,00 zł (jeden tysiąc dwieście sześćdziesiąt jeden złotych 00/100) tytułem zwrotu części opłaty od pozwu.

Sygn. akt VI P 856/12

UZASADNIENIE DO WYROKU KOŃCOWEGO Z DNIA 11 SIERPNI 2014 R.

Pozwem z dnia 05 listopada 2012 roku powódka D. S. wniosła o przywrócenie jej do pracy oraz zasądzenie na jej rzecz od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W..

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 01 marca 2007 roku, ostatnio na stanowisku Kierownika (...). Dnia 22 października 2012 roku powódce wręczono rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę na naruszenie obowiązków pracowniczych, które miało polegać na wystawianiu przez powódkę dokumentów RW przy zdjęciach sprzętu ze stanu magazynowego, co stanowiło działanie na szkodę spółki. Zdaniem powódki rozwiązanie

z nią umowy o pracę jest nieuzasadnione i pozbawione podstaw prawnych. Zauważyła ona, iż w pozwanej spółce często wystawiano dokumenty RW, a jej samej nikt nigdy nie informował, by tego nie robić. Powódka wskazała również, że wystawianie przez nią dokumentów RW nie mogło narazić spółki na jakąkolwiek szkodę. Zdaniem powódki prawdziwą przyczyną, dla której rozwiązano z nią umowę o pracę były kwestie ekonomiczne, a pracodawca rozwiązując z nią umowę bez wypowiedzenia uniknął kosztów wypłaty jej wynagrodzenia za czas wypowiedzenia oraz należnej jej odprawy.

Pismem procesowym z dnia 25 września 2013 roku powódka zmodyfikowała powództwo, wnosząc o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki kwoty 72.420,00 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 października 2012 roku do dnia zapłaty w przypadku nie uwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Z kolei na rozprawie w dniu 13 stycznia 2014 roku strona powodowa ponownie zmodyfikowała powództwo ograniczając je do żądania odszkodowania w wysokości 15 – miesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 października 2012 roku do dnia zapłaty.

(pozew – k. 1 – 9, pismo procesowe z dnia 25 września 2013 roku – k. 93 – 96, protokół rozprawy z dnia 13 stycznia 2014 roku – k. 136)

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik strony pozwanej (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę było podyktowane jej zachowaniem polegającym na niezastosowaniu się do przedstawionych jej zasad odnośnie wydawania dokumentów RW, co spowodowało brak kontroli nad wydawanym z magazynu towarem. Powódka miała kilkakrotnie nie zastosować się do polecenia przełożonego, aby tych dokumentów RW nie wystawiać przy zdejmowaniu sprzętu ze stanu magazynowego. Pozwany podkreślił, że nowe zasady gospodarki magazynowej zostały przedstawione pracownikom na spotkaniu w listopadzie 2011 roku, na którym powódka była obecna. W sierpniu 2012 roku w pozwanej spółce przeprowadzono kontrolę gospodarki finansowej i obiegu dokumentacji finansowo – księgowej, w wyniku której ujawnione zostały nieprawidłowości dotyczące wystawiania dokumentów RW. Za te nieprawidłowości odpowiedzialność ponosiła powódka, w związku z czym rozpoczęte zostało postępowanie sprawdzające wobec niej. Ostatecznie o zarzutach wobec powódki prezes pozwanej spółki dowiedział się dopiero w październiku 2012 roku.

(odpowieź na pozew – k. 27 – 31)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. S. była zatrudniona w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 01 marca 2007 roku na stanowisku asystentki w (...). Dnia 01 czerwca 2009 roku powódka otrzymała informację o przejściu części zakładu pracy na nowy podmiot – (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.. W wyniku tego przejścia zakładu pracy spółka (...) sp. z o.o. stała się nowym pracodawcą powódki. W drodze porozumienia z dnia 09 maja 2011 roku zmieniającego warunki umowy o pracę powódce określono nowe stanowisko pracy - Kierownik(...). Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za trzy ostatnie miesiące pracy powódki u pozwanej wynosi 6.200,00 zł brutto miesięcznie.

(dowód: umowa o pracę – k. B2 a/o powódki, informacja o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę – k. B11 a/o powódki, porozumienie zmieniające – k. B13 a/o powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 43)

W pozwanej spółce funkcjonowały dwa rodzaje dokumentów, na podstawie których można było wydać towar z magazynu: dokument WZ (wydanie zewnętrzne) oraz dokument RW (rozchód wewnętrzny). Dokumenty WZ były wystawiane dla typowej sprzedaży towarów, natomiast dokumenty RW były wystawiane dla operacji związanych ze świadczeniem usług serwisowych, budowlano – montażowych. Dokumenty RW był wystawiane na potrzeby inwestycji, gdy trzeba było wydać z magazynu jakieś części. Na początku inwestycji dokonywało się wirtualnego przeniesienia z magazynu w drodze dokumentu MM (przesunięcie międzymagazynowe) danych części potrzebnych do

jej realizacji. Zaś po skończonej inwestycji wystawiana była faktura, po której z magazynu zdejmowane były urządzenia poprzez wystawienie dokumentu RW. Jeśli coś było zdejmowane z magazynu w ramach gwarancji to również było to dokonywane za pomocą dokumentu RW, na przykład w sytuacji, gdy w ramach reklamacji trzeba było wydać części zamienne. Dokument ten zdejmował z magazynu towar na zasadzie strat.

(dowód: zeznania świadków: A. P. – k. 137 – 138, P. H. – k. 141 – 142, M. S. – k. 142 – 143, R. M. – k. 195 – 196, zeznania powódki D. S. – k. 197 - 198)

Dokumenty RW były wystawiane po uprzednim otrzymaniu odpowiedniego zlecenia (ustnie bądź pisemnie). Polecenie wystawienia takiego dokumentu mogło pochodzić od dyrektora handlowego, dyrektora technicznego, pracowników działu technicznego, pracowników serwisu, a nawet prezesa. Polecenia takie wystawiał M. S. jako kierownik serwisu, czy też bezpośredni przełożony powódki - R. M.. Powódka przeważnie takie polecenia otrzymywała drogą mailową, czasem były też one przekazywane telefonicznie. Powódka nie wystawiała dokumentów RW bez wyraźnego polecenia od osób uprawnionych.

(dowód: zeznania świadków: A. P. – k. 137 – 138, M. P. – k. 139 – 141, P. H. – k. 141 – 142, M. S. – k. 142 – 143, B. S. – k. 143 – 144, R. M. – k. 195 -196, zeznania powódki D. S. – k. 197 - 198)

W sierpniu i wrześniu 2012 roku pozwana spółka była kontrolowana, zaś przedmiotem kontroli było stworzenie koncepcji nowego budżetu. W ramach tej kontroli sprawdzano zestawienia dokumentów RW z ostatnich miesięcy z fakturami sprzedażowymi. W jej wyniku kontroler doszedł do wniosku, że są możliwe jakieś niezgodności, chociaż jednocześnie przyznał on, że nie było możliwości stwierdzenia, czy takie nieprawidłowości realnie występowały. Były to kwestie poboczne w ramach tej kontroli, a szukanie nieprawidłowości odbywało się wyrywkowo. Stwierdzone niezgodności wynikały nie z dokumentów RW, ale ze stanu magazynowego. Na wiosnę 2012 roku do zarządu pozwanej spółki został przekazany dokument odnośnie certyfikatu jakości ISO, spółka otrzymała ten certyfikat. Przed jego przyznaniem został przeprowadzony audyt, w tym również co do obiegu dokumentów w spółce. Audytor nie miał zastrzeżeń co do obiegu dokumentacji księgowej.

(dowód: zeznania świadka B. S. – k. 148 – 149, zeznania świadka K. S. – k. 149 – 150, zeznania świadka M. P. – k. 139 – 141)

Powódka nie była przez nikogo informowana o jakiegokolwiek decyzji odnośnie zaprzestania wydawania w pozwanej spółce dokumentów RW, czy też ich zamiany na dokumenty WZ. Również inni pracownicy pozwanej spółki, a nawet przełożeni uprawnieni do wydawania poleceń wystawienia dokumentów RW, nie otrzymywali żadnych zarządzeń, czy wytycznych dotyczących wstrzymania wydawania tych dokumentów. Żadnego powiadomienia o jakichkolwiek zmianach w tej kwestii nie otrzymała również księgowa obsługująca pozwaną spółkę. W listopadzie 2011 roku odbyło się spotkanie, na którym byli obecni prezes pozwanej spółki oraz bezpośredni przełożony powódki. Po tym spotkaniu nie zapadły jednak żadne wiążące decyzje odnośnie dokumentów RW.

Po zwolnieniu powódki pracownicy bali się wystawiać dokumenty RW, ponieważ nie wiedzieli, czy nie grozi im za to również rozwiązanie umowy o pracę. Z tego powodu zwrócili się oni do prezesa pozwanej spółki z pisemnym zapytaniem, jak mają dalej postępować z tymi dokumentami. Po pewnym czasie, pomimo braku odpowiedzi ze strony prezesa, pracownicy powrócili do praktyki wydawania dokumentów RW i robią to nadal. Oprócz powódki żaden inny pracownik nie poniósł jakiegokolwiek konsekwencji wynikających z faktu wystawiania przez niego dokumentów RW.

(dowód: zeznania świadków: A. P. – k. 137 – 138, M. P. – k. 139 – 141, P. H. – k. 141 – 142, M. S. – k. 142 – 143, R. M. – k. 195 – 196, zeznania powódki D. S. – k. 197 – 198)

Powódka podczas wystawiania dokumentów RW nie miała żadnej możliwości faktycznego skontrolowania stanu magazynowego, mogła jedynie skontrolować go wirtualnie, opierając się na danych z systemu. W przypadku problemów kontaktowała się ona z księgową obsługującą pozwaną spółkę.

(dowód: zeznania świadka A. P. – k. 137 – 138, zeznania powódki D. S. – k. 197 – 198)

Dnia 22 października 2012 roku powódce wręczono rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W treści owego oświadczenia pracodawca wskazał, że przyczyną podjęcia takiej decyzji było ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, które miało polegać na działaniu na szkodę spółki poprzez kilkukrotne niezastosowanie się do polecenia przełożonego, aby nie używać dokumentów RW przy zdjęciach sprzętu ze stanu magazynowego. Zgodnie z dalszą treścią owego oświadczenia stosowanie przez powódkę dokumentów RW miało uniemożliwić ścisłą kontrolę nad wydawanym towarem i narazić spółkę na szkodę znacznych rozmiarów.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. C1 a/o powódki)

Powódka, po rozwiązaniu z nią umowy o pracę podjęła sporadyczne próby poszukiwania nowej pracy. Była jedynie na dwóch rozmowach kwalifikacyjnych. Została na nie zaproszona dzięki poleceniu przez znajomych. Przez cały okres poszukiwania pracy, tj. przez sześć miesięcy odpowiedziała jedynie na 20-30 ogłoszeń o pracę, zaś poszukiwanie przez nią pracy ograniczyło się jedynie do kontaktowania się ze znajomymi i proszenia ich o pomoc.

(dowód: zeznania świadka A. K. – k.138-139; zeznania świadka W. S. – k.144; zeznania powódki – k.197-198)

W dniu 10 maja 2013 roku powódka podpisała umowę o pracę ze swoim poprzednim przełożonym - (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., na mocy której została zatrudniona na stanowisku asystentki zarządu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na pół etatu. Powódka rozpoczęła pracę w dniu 11 kwietnia 2013 roku.

Powódka nadal poszukuje pracy, chce bowiem podjąć pracę na pełen etat. Przegląda oferty pracy zamieszczone w Internecie, ale nie wysłała żadnych CV oraz listów motywacyjnych. Ma obawy przed wstąpieniem w nowy krąg ludzi, których nie zna.

(dowód: umowa o pracę z dnia 10.05.2013 roku – k.99; zeznania świadka W. S. – k.144; zeznania powódki – k.197-198)

Wyrokiem częściowym z dnia 5 maja 2014 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych orzekł w części dotyczącej roszczenia odszkodowawczego za niezgodne z prawem rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, zasądając od pozwanego na rzecz powódki D. S. na podstawie art. 58 k.p. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę za winy pracownika kwotę 18.600,00 zł brutto stanowiącą równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami od dnia 19 listopada 2012 roku do dnia zapłaty. Jednocześnie w punkcie drugim Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie dotyczącym żądania ustawowych odsetek od odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a także w punkcie trzecim nadal wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do 6.200,00 zł. Powyższy wyrok częściowy uprawomocnił się w dniu 17 czerwca 2014 roku.

(dowód: wyrok częściowy z dnia 05.05.2014 roku – k.200)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie powołanych w niniejszym postępowaniu dowodów z dokumentów, w tym akt osobowych powódki, których autentyczność i prawdziwość zawartych w nich oświadczeń nie była kwestionowana w toku postępowania.

Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań powódki oraz jej męża W. S. słuchanego w charakterze świadka odnośnie ich subiektywnej oceny okoliczności dotyczących rozmiaru wyrządzonej szkody przez zwolnienie dyscyplinarne powódki, oceny stanu zdrowia powódki i oceny intensywności, trudności oraz czasookresu poszukiwania przez

powódkę kolejnej pracy po zwolnieniu jej dyscyplinarnym przez pozwaną spółkę. Podkreślić należy, iż powódka, była jedynie na dwóch rozmowach kwalifikacyjnych, na które została zaproszona dzięki znajomościom. Przez cały okres poszukiwania pracy, tj. przez około sześć miesięcy odpowiadała jedynie na 20-30 ogłoszeń o pracę, zaś poszukiwanie przez nią pracy ograniczyło się jedynie do kontaktowania się ze znajomymi i proszenia ich o pomoc. Powódka sama wskazywała, że nie szukała pracy bowiem obawiała się wstąpienia w nowy krąg ludzi. Nie ulega wątpliwości, iż gdyby od razu po rozwiązaniu z nią umowy o pracę, zaczęła szukać nowego zatrudnienia, mogłaby mieć realne szanse na jego wcześniejsze znalezienie. Tym bardziej, że miała 9 - letnie doświadczenie na rynku obrotu urządzeniami klimatyzacji. Nie bez znaczenia w przedmiotowej sprawie jest również okoliczność, iż powódka miała możliwość szukania pracy na (...) rynku pracy, na którym codziennie pojawiają się setki ofert pracy. Ciężko uwierzyć, iż żadna z nich nie byłaby odpowiednia dla powódki. Nadto podkreślić należy, iż okoliczność ciężkiego stanu psychicznego powódki nie została przez nią w żaden sposób wykazana, poza twierdzeniami samej powódki i jej męża. Pomimo powoływania się przez powódkę na częste wizyty u psychologa, a także zażywanie leków, powódka nie przedstawiła żadnych dowodów potwierdzających jej twierdzenia w powyższym zakresie, (jak choćby dowód w postaci dokumentacji medycznej), pomimo, iż była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika i to na niej spoczywał ciężar dowodowy w tym zakresie, zaś zeznania świadka W. S., który jest mężem powódki nie są w powyższym zakresie wystarczające dla Sądu.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki odnośnie zasądzenia na jej rzecz kwoty odszkodowania odpowiadającej 15 – krotności jej miesięcznego wynagrodzenia. Roszczenie to zostało podzielone na dwie części. Pierwszą z nich stanowiło roszczenie o wypłatę trzymiesięcznego wynagrodzenia tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, zaś pozostała kwota objęta roszczeniem odszkodowawczym, rozpatrywana jest na zasadach ogólnych, gdzie jako szkodę powódka wskazała utratę przez nią zarobku i niemożność znalezienia pracy na analogicznym stanowisku, co było spowodowane niesłusznym rozwiązaniem z nią umowy o pracę.

Mając na uwadze całość roszczeń podniesionych przez powódkę Sąd zdecydował wydać najpierw wyrok częściowy, rozstrzygający w zakresie samej zasadności skarżonego rozwiązania z powódką umowy o pracę, rozstrzygnięcie bowiem w tej materii stanowi o istnieniu przesłanki odnośnie dalej idącego roszczenia odszkodowawczego. Wyrokiem częściowym z dnia 5 maja 2014 roku Sąd uwzględnił roszczenie powódki w zakresie żądania zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika.

Mając na uwadze powyższe Sąd w dalszej części rozważań zajmie się zasadnością pozostałego roszczenia powódki, tj. roszczenia odszkodowawczego, rozpatrywanego na zasadach ogólnych, gdzie jako szkodę powódka wskazała utratę przez nią zarobku i niemożność znalezienia pracy na analogicznym stanowisku.

Powództwo w zakresie żądania odszkodowania za utratę zarobku i niemożność znalezienia pracy na analogicznym stanowisku nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 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, które przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W myśl sentencji wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r. (SK 18/05) art. 58 w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p. roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji.

Wyroki Trybunału Konstytucyjnego mają moc powszechnie obowiązującą (art. 190 ust. 1 Konstytucji RP) i wiążą wszystkie sądy, także Sąd Najwyższy. Z powołanego wyroku Trybunału Konstytucyjnego wynika, że pracownikowi, z którym pracodawca rozwiązał bez wypowiedzenia umowę o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje ponad odszkodowanie z art. 58 k.p., którego wysokość jest limitowana, odszkodowanie na podstawie ogólnych przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 i nast. k.c.) lub deliktowej (art. 415 i nast. k.c.). Dochodząc zapłaty odszkodowania w wysokości przewyższającej limit z art. 58 k.p., pracownik zgodnie z art. 6 k.c. i art. 232 zd. 1 k.p.c. musi jednak udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy oraz rozmiar szkody poniesionej w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W świetle wyroku Trybunału Konstytucyjnego nie ulega wątpliwości, że pracownikowi przysługuje na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego odszkodowanie w wysokości pokrywającej całą poniesioną szkodę (*damnum emergens, lucrum cessans*).

Ogólne przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej (deliktowej) na gruncie k.c. zawarte są w art. 415 k.c., zgodnie z którym: „Kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia”. Owe przesłanki to: zdarzenie, z którym system prawny wiąże odpowiedzialność na określonej zasadzie, szkoda i związek przyczynowy zachodzący między szkodą, a wskazanym zdarzeniem (A. Olejniczak, Komentarz do art. 415 Kodeksu cywilnego, LEX 2010). Ponadto należy zauważyć, że zdarzenie, które do szkody ma doprowadzić musi być zdarzeniem bezprawnym, zaś zachowanie osoby to zdarzenie powodującej musi być zachowaniem zawinionym (tak też A. Rzetecka – Gil, Komentarz do art. 415 Kodeksu cywilnego, LEX/2011).

Z dotychczasowych rozważań wynika, iż powódka, aby móc skutecznie dochodzić swych roszczeń, powinna w niniejszej sprawie wykazać, iż zachowanie pozwanego było bezprawne, zawinione, a także, iż doprowadziło ono do powstania u niej szkody w podanym przez nią wymiarze. Ciężar dowodu zaistnienia owych przesłanek spoczywa w niniejszej sprawie na powódce (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 sierpnia 2010 roku, sygn. akt II PK 28/10).

Niewątpliwie działaniem pozwanego, które miałyby doprowadzić do powstania u powódki szkody jest rozwiązanie z nią umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia, w trybie art. 52 k.p. Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, iż tutejszy Sąd w wyroku częściowym z dnia 5 maja 2014 roku uwzględnił roszczenie odszkodowawcze powódki za niezgodne z prawem rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, zasądzając od pozwanego na rzecz powódki D. S. na podstawie art. 58 k.p. kwotę 18.600,00 zł brutto stanowiącą równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami od dnia 19 listopada 2012 roku do dnia zapłaty. Powyższy wyrok częściowy uprawomocnił się w dniu 17 czerwca 2014 roku. Bezprawność zachowania pozwanego została zatem potwierdzona w prawomocnym wyroku częściowym, zgodnie z którym Sąd uznał zastosowany przez pozwanego sposób rozwiązania umowy o pracę za niezgodny z prawem. Bezprawność więc zachowania pozwanego należy uznać za dowiedzioną, jako że została poparta prawomocnym orzeczeniem Sądu. Również dotychczasowe orzecznictwo mówi wyraźnie, iż: „Niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2012 roku, sygn. akt I PK 193/11; tak też wyrok SN z dnia 04 listopada 2010 roku, sygn. akt II PK 112/10, czy wyrok SN z dnia 19 czerwca 2012 roku, sygn. akt II PK 265/11).

Po stwierdzeniu bezprawności zachowania pozwanego należy przejść do analizy kolejnej przesłanki jaką jest jego wina, którą należy mu przypisać odnośnie owego zachowania. Również i w tym przypadku nie można pominąć ustalonej linii orzeczniczej, zgodnie z którą: „Pracodawca ponosi odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 415 k.c.) tylko wtedy, gdy jego działanie polegało na zamierzonym naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie” (wyrok SN z dnia 18

sierpnia 2010 roku, sygn. akt II PK 28/10). W tym duchu Sąd Najwyższy wypowiedział się również w wyroku z dnia 28 stycznia 2009 roku, sygn. akt I PK 135/08, czy we wspomnianym już wyżej wyroku z dnia 23 maja 2012 roku, sygn. akt I PK 193/11.

Z podanych wyżej tez orzecznictwa wynika jednoznacznie, iż odpowiedzialność deliktowa pracodawcy będzie uzasadniona wtedy, gdy będzie można mu przypisać winę umyślną. Wina umyślna może występować w postaci zamiaru bezpośredniego oraz zamiaru wynikowego. Adaptując prawnicze określenia do przedmiotowej sytuacji, pozwanemu można by przypisać winę umyślną wówczas, gdyby rozwiązał on z powódką umowę o pracę, wiedząc o bezprawności swego zachowania i chcąc w ten sposób działać, bądź też godząc się na to. Należy stwierdzić, iż owa świadomość bezprawności zajdzie wówczas, gdy pracodawca wie, że nie istnieją żadne przesłanki uzasadniające rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

Z ustalonego w przedmiotowej sprawie stanu faktycznego wynika, iż powódka nie została przez nikogo poinformowana o jakiegokolwiek decyzji odnośnie zaprzestania wydawania w pozwanej spółce dokumentów RW, czy też ich zamiany na dokumenty WZ. Również inni pracownicy pozwanej spółki, a nawet przełożeni uprawnieni do wydawania poleceń wystawienia dokumentów RW, nie otrzymywali żadnych zarządzeń, czy wytycznych dotyczących wstrzymania wydawania tych dokumentów. Żadnego powiadomienia o jakichkolwiek zmianach w tej kwestii nie otrzymała również księgową obsługująca pozwaną spółkę. W listopadzie 2011 roku odbyło się spotkanie, na którym byli obecni prezes pozwanej spółki oraz bezpośredni przełożony powódki. Po tym spotkaniu nie zapadły jednak żadne wiążące decyzje odnośnie dokumentów RW. Po zwolnieniu powódki pozostali pracownicy bali się wystawiać dokumenty RW, ponieważ nie wiedzieli, czy nie grozi im za to również rozwiązanie umowy o pracę. Z tego powodu zwrócili się oni do prezesa pozwanej spółki z pisemnym zapytaniem, jak mają dalej postępować z tymi dokumentami. Po pewnym czasie, pomimo braku odpowiedzi ze strony prezesa, pracownicy powrócili do praktyki wydawania dokumentów RW i robią to nadal. Oprócz powódki żaden inny pracownik nie poniósł jakichkolwiek konsekwencji wynikających z faktu wystawiania przez niego dokumentów RW. Z powyższego jednoznacznie wynika zatem, iż pozwanemu można przypisać winę umyślną. Nie było bowiem żadnych obiektywnych powodów uzasadniających rozwiązanie z powódką umowy o pracę w zastosowanym trybie. Pracodawca wiedział, że nie istnieją żadne przesłanki uzasadniające rozwiązanie z powódką umowy o pracę, a pomimo tego w uzasadnieniu do rozwiązania umowy o pracę powołał niedorzeczne argumenty. Niemniej jednak, nie mogły one być zasadne, bowiem jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, oprócz powódki nie został zwolniony żaden pracownik, co wskazuje na świadomość bezprawności działania pozwanego. Sąd Rejonowy w wyroku częściowym z dnia 5 maja 2014 roku uznał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem bowiem nie doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę, a zatem nie istniały w ogóle przesłanki mogące taki krok uzasadnić.

Odnośnie roszczenia odszkodowawczego należy również odnieść się do samej kwestii wyliczenia szkody przez powoda w niniejszej sprawie. Żądając odszkodowania w wysokości 12 – miesięcznego wynagrodzenia, powódka przyjęła bowiem dla potrzeb obliczenia wartości dochodzonego roszczenia, iż pracowałaby u pozwanego co najmniej przez dalsze 12 miesięcy. Jednakże brak jest jakichkolwiek gwarancji, że powódka w okresie od października 2012 roku, przez co najmniej dalszych dwanaście miesięcy, pozostawałaby nadal w zatrudnieniu u pozwanego.

Wbrew wywodom powódki, nie sposób przyjąć, że z samego faktu rozwiązania z nią umowy o pracę wynika, iż utraciła zarobek w wysokości 12 - miesięcznego wynagrodzenia. Po rozwiązaniu umowy o pracę, powódka podjęła bowiem sporadyczne próby poszukiwania nowej pracy. Sąd nie uwzględnił zasadności twierdzeń powódki w zakresie trudności ze znalezieniem pracy. Powódka wskazywała, iż znalezienie nowej pracy nie było możliwe z uwagi na zawarte w świadectwie pracy sformułowanie, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jednakże jak zeznała powódka, była ona jedynie na dwóch rozmowach kwalifikacyjnych, na które została zaproszona dzięki znajomościom. Przez cały okres poszukiwania pracy, tj. przez około sześć miesięcy odpowiedziała jedynie na 20-30 ogłoszeń o pracę, zaś poszukiwanie przez nią pracy ograniczyło się jedynie do kontaktowania się ze znajomymi i proszenia ich o pomoc. Powódka sama wskazywała, że nie szukała pracy bowiem obawiała się wstąpienia w nowy krąg ludzi. Nie ulega wątpliwości, iż gdyby od razu po rozwiązaniu z nią umowy o pracę, zaczęła szukać nowego zatrudnienia, mogłaby

mieć realne szanse na jego wcześniejsze znalezienie. Tym bardziej, że miała 9 - letnie doświadczenie na rynku obrotu urządzeniami klimatyzacji. Nie bez znaczenia w przedmiotowej sprawie jest również okoliczność, iż powódka miała możliwość szukania pracy na (...) rynku pracy, na którym codziennie pojawiają się setki ofert pracy. Ciężko uwierzyć, iż żadna z nich nie byłaby odpowiednia dla powódki.

Nadto podkreślić należy, iż okoliczność ciężkiego stanu psychicznego powódki nie została przez nią w żaden sposób wykazana. Pomimo powoływania się przez nią na częste wizyty u psychologa, a także zażywanie leków, powódka nie przedstawiła żadnych dowodów potwierdzających jej twierdzenia w powyższym zakresie, zaś zeznania świadka W. S., który jest mężem powódki nie są w powyższym zakresie wystarczające dla Sądu.

Reasumując należy uznać, iż roszczenia powódki nie zasługiwały na uwzględnienie bowiem Sąd uznał, iż nie zostały spełnione przesłanki uzasadniające przedmiotowe roszczenie powództwa.

Wobec powyższego, mając na uwadze przytoczoną argumentację, Sąd orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 100 k.p.c. Powódka, po zmodyfikowaniu roszczenia na rozprawie w dniu 13 stycznia 2014 roku, wnosila o zasądzenie na jej rzecz łącznie kwoty 67.761,00 zł wraz z odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz tytułem odszkodowania na zasadach ogólnych za utratę zarobku oraz niemożność znalezienia pracy. Sąd uwzględnił powództwo do kwoty 18.600,00 zł, czyli w 27 %. W takim zakresie powódkę można było więc uznać za stronę wygrywającą, za przegrywającą zaś w 73%. Koszty, które w związku z tym podlegałyby zasądzeniu tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego to: na rzecz powódki kwota 972 zł (27% x 3.600,00 zł) i na rzecz pozwanego 2.645,00zł (73% x 3.600,00 zł +17 zł – strona pozwana dodatkowo uiszcila opłatę od pełnomocnictwa). Sąd dokonał jednak zasądzenia różnicy na rzecz tej strony, której przysługują koszty wyższe (vide: wyrok SN z 21 lutego 2002r., I PKN 932/2000, OSNP 2004/4/63), czyli na rzecz pozwanego w wysokości 1673,00 zł (2645,00 zł – 972 zł).

W przedmiotowej sprawie powódka uiszcila opłatę od pozwu w kwocie 4.650,00 zł, obliczoną od początkowej wartości przedmiotu sporu, stanowiącej wówczas równowartość kwoty 93.000,00 zł. W trakcie postępowania powódka modyfikowała roszczenie, ostatecznie wnosząc o zasądzenie na jej rzecz łącznej kwoty 67.761,00 zł, dlatego należało zwrócić na jej rzecz nadpłaconą opłatę od pozwu w wysokości 1.261,00 zł. Analogicznie do powyższego należało obliczyć należną Sądowi opłatę od pozwu. Pozostała część uiszczonej opłaty od pozwu wynosiła 3.389,00 zł, z czego powódka powinna uiszcic kwotę 2.474,00 zł (73% x 3.389,00 zł), zaś pozwana kwotę 915,00 zł (27% x 3.389,00 zł). Zgodnie z powyższym należało w punkcie III zasądzić od pozwanej na rzecz powódki kwotę 915 zł tytułem zwrotu części opłaty od pozwu.

ZARZĄDZENIE

1. Odnotować;
2. Doręczyć odpis wyroku końcowego wraz z pisemnym uzasadnieniem pełnomocnikowi pozwanego.

13/08/2014 r.