

Sygn. akt VI P 996/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2014 r.

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

Przewodniczący: SSR Monika Roslan-Karasińska

Ławnicy: Bożena Wojdyga, Jadwiga Janina Piłatkowska

Protokolant: Agnieszka Wojtyła

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 października 2014 r. w Warszawie

sprawy z powództwa E. B.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę i odszkodowanie – wyrównanie premii rocznej

### **orzeka**

I. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz powódki E. B. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę odszkodowanie w łącznej kwocie 11.047,80 zł (jedenaście tysięcy czterdzieści siedem złotych osiemdziesiąt groszy) brutto wraz z ustawowymi odsetki od dnia 2 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty;

II. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz powódki E. B. tytułem odszkodowania – wyrównania premii rocznej kwotę 6.628,83 zł (sześć tysięcy dwadzieścia osiem złotych osiemdziesiąt trzy grosze) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia zapłaty;

III. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

IV. zasądza od powódki E. B. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. kwotę 488,02 zł (czteryście osiemdziesiąt osiem złotych dwa grosze) tytułem zwrotu kosztów procesu;

V. nakazuje ściągnąć od powódki E. B. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w W. kwotę 1512 zł (tysiąc pięćset dwanaście złotych) tytułem nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu;

VI. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w W. kwotę 888 zł (osiemset osiemdziesiąt osiem złotych) tytułem nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu;

VII. wyrokowi w pkt I. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.047,80 zł (jedenaście tysięcy czterdzieści siedem złotych osiemdziesiąt groszy).

**Sygn. akt VI P 996/12**

## UZASADNIENIE

**Powódka E. B. pozwem skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. złożonym w dniu 15 grudnia 2012 roku** wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kwoty 12.000 zł tytułem odszkodowania z powodu bezprawnego i bezzasadnego rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów sądowych, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub według zestawienia kosztów, które przedstawi przed zamknięciem rozprawy. W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona w pozwanej spółce od dnia 19 marca 2012 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Key Account Manager. W dniu 15 listopada 2012 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nieusprawiedliwionej nieobecności w dniach 12-15 listopada 2012 roku, niedoinformowaniu pracodawcy przyczynach tej nieobecności, naruszeniu umowy o pracę poprzez ujawnienie informacji dotyczących pracodawcy osobom trzecim, naruszeniu polecenia służbowego poprzez samowolny wyjazd służbowy w dniu 25 października 2012 roku oraz niepodpisaniu protokołu nr (...) z dnia 9 października 2012 roku. Powódka zakwestionowała, aby podane przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia zaistniały (pozew, k. 1-5).

**W odpowiedzi na pozew (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu według spisu kosztów złożonego podczas ostatniej rozprawy, a w przypadku jego braku według norm przepisanych.** Pozwany pracodawca zakwestionował roszczenie powódki w całości podnosząc, iż wszystkie okoliczności wskazane w piśmie z dnia 15 listopada 2012 roku rzeczywiście zaistniały, a zwolnienie w trybie art. 52 k.p. było zasadne. W uzasadnieniu wskazał na zastrzeżenia do pracy powódki, iż w sposób nieracjonalny planowała wykorzystanie czasu i środków finansowych spółki, a mimo wielokrotnych rozmów jej postępowanie nie ulegało zmianie. Nadto wskazał, że w dniu 29 października 2012 roku podjęto rozmowy w celu rozwiązania umowy za porozumieniem stron, jednak po odmowie podpisania porozumienia powódka udała się na długotrwałe zwolnienie lekarskie, w którym to czasie niemożliwe było nawiązanie z nią kontaktu (odpowiedź na pozew, k. 36-43).

Pismem złożonym na rozprawie w dniu 1 lipca 2013 roku powódka rozszerzyła powództwo, wnosząc ostatecznie o zasądzenie od pozwanej kwoty 12.000 zł tytułem odszkodowania za bezprawne i bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu oraz kwoty 36.000 zł tytułem odszkodowania za utracone korzyści w wyniku pozbawienia powódki rocznej premii w wysokości 2% wzrostu sprzedaży z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2013 roku.

Ustosunkowując się do żądania powódki o zapłatę odszkodowania za utracone korzyści pozwana wskazała, iż na podstawie umowy o pracę powódce przysługiwała nagroda roczna, natomiast powódka nie przepracowała w pozwanej spółce roku, zatem premia ta nie jest jej należna. Co więcej zakwestionowała wysokość wskazanej przez powódkę premii w kwocie 36.000 zł.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

E. B. w dniu 19 marca 2012 roku zawarła z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w R. umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku (...) spółki ograniczoną odpowiedzialnością. Głównymi zadaniami powódki była m.in. opieka nad klientami korporacyjnymi, doradzanie klientom, prezentacja, negocjacje oraz sprzedaż produktów spółki, monitorowanie i analiza danych rynkowych dotyczących segmentu, konsumentów, działań konkurencji i wyników własnego produktu, zapewnienie ciągłości sprzedaży, zapewnienie satysfakcji klienta poprzez spełnianie i przewidywanie oczekiwań oraz podtrzymywanie pozytywnych relacji biznesowych, a także obsługa realizowanych kontraktów w aspektach wdrożeniowo-serwisowych i logistycznych. Zgodnie z ust. 1 lit. d umowy o pracę na wynagrodzenie powódki składało się zasadnicze wynagrodzenie miesięczne w wysokości 12.000 zł brutto oraz premia roczna w wysokości 2% wzrostu sprzedaży, nie przekraczającej 3 miesięcznych pensji. Natomiast zgodnie z ust. 7 umowy o pracę niedochowanie przez pracownika powinności związanych z nieujawnianiem informacji dotyczących pracodawcy, klientów oraz świadczonych usług, będzie uważane za naruszenie obowiązków pracowniczych i będzie podstawą rozwiązania stosunku pracy (bezsporne, umowa o pracę k. 1B akt osobowych

powódki, zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika k. 4B akt osobowych powódki). Regulamin wynagradzania dla pracowników (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w § 3 ust. 1 przewiduje, iż pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną lub godzinową wynikającą z kategorii zaszerogowania, dodatki do wynagrodzenia oraz premię roczną przyznaną za wyniki w pracy. Natomiast w § 4 ust. 1 lit. d jako jeden ze składników wynagrodzenia została wskazana premia uznaniowa (bezsporne, regulamin wynagradzania k. 132-137).

Wynagrodzenie miesięczne E. B. w pozwanej spółce obliczone za ostatnie trzy miesiące wynosiło 11.047,80 zł brutto (zaświadczenie o zarobkach k. 49).

Dniem wolnym od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy była dla powódki sobota (informacja o warunkach zatrudnienia k. 3/B akt osobowych powódki).

Premia roczna w wysokości 2% wzrostu sprzedaży, która była przewidziana w umowie o pracę z dnia 19 marca 2012 roku, jest wypłacana na koniec roku bilansowego w oparciu o decyzję zarządu podejmowaną na koniec marca następnego roku i stanowi premię uzależnioną od wysokości wzrostu przychodu pozwanej spółki. Premia roczna dla indywidualnego pracownika była uzależniona od wzrostu sprzedaży jego własnych klientów. Pracownik nabywał prawo do uzyskania premii rocznej wyliczonej w oparciu o wzrost jego sprzedaży, jeśli był zatrudniony do dnia 31 grudnia danego roku bilansowego (zeznania świadków L. H.k. 211,213, K. J. k. 216).

Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce od dnia 19 marca 2013 roku do 1 grudnia 2012 roku. Po porównaniu poziomu sprzedaży powódki i jej poprzednika, wzrost za okres od marca do października 2012 roku wyniósł 91.569,50 euro, natomiast za okres od marca do listopada 2012 roku 79.482,25 euro. W sytuacji gdyby E. B. była zatrudniona w pozwanej spółce do dnia 31 grudnia 2012 roku otrzymałaby premię roczną w wysokości 2% wzrostu sprzedaży za okres od marca do grudnia 2012 roku (zestawienia sprzedaży k. 139-140, zeznania świadka L. H.k. 213).

Współpraca E. B. z kierownikiem działu aromatów K. J. nie układała się pomyślnie (zeznania powódki – k. 271 i nast.; zeznania świadka T. Z. – k. 269 i nast.). Pojawiały się zastrzeżenia co do sposobu organizacji pracy przez powódkę, w związku z którymi odbywała ona kolejne rozmowy dyscyplinujące z prokurentem pozwanej spółki L. H. (zeznania świadków L. H.k. 209-213, K. J. k. 214-218, E. C. k. 220-222).

Wobec pojawiających się zastrzeżeń co do sposobu organizacji przez powódkę czasu pracy i nieracjonalnego planowania spotkań z klientami na terenie całego kraju oraz wiązanych z nimi kosztami finansowymi, w dniu 9 października odbyło się spotkanie pracowników działu aromatów, w którym wzięły udział M. S., E. C. oraz kierownik działu K. J.. Przedmiotem spotkania była wewnętrzna organizacja pracy działu aromatów, a także organizacja pracy Key Account Manager. Z przedmiotowego spotkania został sporządzony protokół nr (...) zawierający m.in. zapisy dotyczące pracy Key Account Manager w biurze w godzinach 8-16.30 od poniedziałku do czwartku oraz w godzinach 8-14 w piątek, przedstawienie Travel Planu z uwzględnieniem wyłącznie potwierdzonych spotkań z klientami, efektywnego i ekonomicznego organizowania wyjazdów służbowych, a także wskazania samochodu służbowego jako środka transportu w przypadku krajowych podróży służbowych. Spotkanie to odbyło się pod nieobecność powódki. W dniu 12 października 2012 roku K. J. zwróciła się do powódki drogą mailową o podpisanie protokołu nr (...) z dnia 9 października 2012 roku. Tego samego dnia powódka drogą mailową odmówiła podpisania przedmiotowego protokołu, a następnie uczyniła na nim adnotację o niewyrażeniu zgody na jego podpisanie. Powódka odmówiła podpisania protokołu z uwagi na fakt, iż nie uczestniczyła w spotkaniu w dniu 9 października 2012 roku (protokół nr (...) k. 51-53, wiadomości mailowe k. 22, 54-55, zeznania świadków K. J. k. 214-218, M. S. k. 219-220, E. C. k. 220-221). Swoje uwagi do protokołu powódka przedstawiła prokurentowi pozwanej spółki L. H., uprawnionemu do podejmowania decyzji w zakresie spraw pracowniczych, na skutek czego doszło do spotkania powódki z K. J. oraz L. H., podczas którego powódka wyraziła gotowość do przestrzegania postanowień zawartych w protokole (zeznania świadka L. H.k. 210, wiadomość mailowa k. 23).

Spotkanie działu aromatów z dnia 9 października 2012 roku było pierwszym, z którego na polecenie K. J. został sporządzony pisemny protokół. Z kolejnych spotkań są obecnie sporządzane protokoły, które następnie są przedstawiane handlowcom na nich nieobecny do podpisu (zeznania świadka M. S. k. 219-220).

Następnie w dniu 19 października 2012 roku powódka przedstawiła Travel Plan, w którym uwzględnione były spotkania w O. w K. oraz w F. w Z. i N.. Spotkanie z przedstawicielem O. w dniu 25 października 2012 roku nie było przez niego potwierdzone. W dniu 22 października 2012 roku przedstawiciel O. poinformował powódkę o niemożliwości odbycia spotkania we wskazanym przez nią terminie, co spowodowało wprowadzenie przez powódkę zmiany w Travel Planie poprzez ograniczenie spotkań biznesowych wyłącznie do spotkania w czwartek 25 października 2012 roku z F. w Z. i N. w okolicach K. (korespondencja mailowa k. 153-154, zeznania świadka K. J. k. 214-218).

K. J. nie zatwierdziła Travel Planu przedstawionego przez E. B. obejmującego wyżej opisany wyjazd służbowy powódki w związku z odwołaniem wizyty w O. oraz brakiem alternatywnego spotkania w tym rejonie kraju. Powołując się na fakt, iż odwołanie potwierdzonych spotkań z F. byłoby nieprofesjonalne ze strony pozwanej spółki oraz na strategiczne znaczenie spotkań w Z. i N. zwróciła się do prokurenta spółki L. H.. Podczas spotkania w dniu 25 października 2012 roku o godzinie 10 zatwierdził on wyjazd służbowy na spotkanie z F. (korespondencja mailowa k. 79-81, zeznania świadka E. C. k. 220-222). Powódka udała się w dniu 25 października 2012 roku na wyjazd służbowy do Z. i N., a następnie wraz z próbkami produktów, które zostały dostarczone do pozwanej spółki po spotkaniu z L. H., udała się do firmy (...) w B. (bezsporne, zeznania K. J. k. 215).

Nie wyrażenie przez K. J. zgody na odbycie przez powódkę podróży służbowej w dniu 25 października 2012 roku, było pierwszą sytuacją tego typu w pozwanej spółce. Każdy z handlowców samodzielnie planował spotkania z klientami i organizował podróże krajowe, natomiast Travel Plany na następny tydzień były przedstawiane do wiadomości przełożonych, jednak nie wymagały zatwierdzenia. Jedynie w przypadku wyjazdów generujących wysokie koszty były wydawane na nie specjalne zgody, czego przykładem były podróże samolotem (zeznania świadków L. H.k. 212, K. J. k. 217, M. S. k. 219, E. C. k. 220).

Następnie w dniu 29 października 2012 roku odbyło się spotkanie E. B. z L. H. oraz A. R., dyrektorem (...) na Europę Centralną i Wschodnią, którego przedmiotem była organizacja wyjazdów służbowych przez powódkę. Podczas spotkania A. R., z uwagi na utratę zaufania do powódki i pojawiające się nieporozumienia w trakcie współpracy zaproponował rozwiązanie umowy o pracę z powódką za porozumieniem stron z końcem grudnia 2012 roku. Początkowo powódka wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, jednak po sporządzeniu przez pozwaną spółkę stosownych dokumentów odmówiła ich podpisania. Po odmowie podpisania przez powódkę porozumienia, A. R. zażądał zwrotu przekazanych powódce ruchomości firmowych. Powódka zdała m.in. telefon komórkowy, laptop, samochód służbowy wraz z dowodem rejestracyjnym i kluczami, co zostało stwierdzone protokołem zdawczo-odbiorczym, dobrowolnie podpisanym przez powódkę (zeznania świadków L. H.k. 210-211. K. J. k. 214, E. C. k. 221, protokół zdawczo-odbiorczy k. 57).

Po zdaniu przez E. B. w dniu 29 października 2012 roku komórki służbowej o nr (...), K. J. odczytała znajdujące się na niej wiadomości tekstowe przesyłane do A. S., zatrudnionej w konkurencyjnej spółce oraz męża powódki o treści krytycznej w stosunku do pracodawcy oraz organizacji pracy w pozwanej spółce. K. J. poinformowała o tym fakcie L. H. (zeznania świadków K. J. k. 214, L. H.k. 213).

Od dnia 30 października 2012 roku E. B. udała się na zwolnienie lekarskie, na którym przebywała do dnia 30 listopada 2012 roku. Kolejne zwolnienia lekarskie powódki obejmowały okresy: 30 października - 2 listopada 2012 roku, 5-9 listopada 2012 roku, 10-23 listopada 2012 roku oraz 26-30 listopada 2012 roku. Powódka informowała pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności w pracy mailowo przesyłając informację o kolejnych zwolnieniach w dniach: 30 października, 5 listopada, 18 listopada, oraz 26 listopada 2012 roku. W przypadku zwolnienia lekarskiego (...) za okres 10-23 listopada 2012 roku, powódka poza mailem z dnia 18 listopada 2012 roku, nadała także na adres pracodawcy we wtorek 13 listopada 2012 roku informację o przebywaniu w przedmiotowym okresie na zwolnieniu. Przedmiotowa przesyłka była awizowana w dniu 16 listopada 2012 roku, a następnie została odebrana przez pracodawcę w dniu

20 listopada 2012 roku. Powodem awizacji było wydane E. C. przez K. J. polecenia, aby nie odbierała przesyłek pochodzących od powódki oraz aby poprosiła listonosza o ich awizację (korespondencja mailowa k. 10-11, kserokopie potwierdzeń nadania k. 12, fotokopie zwolnień (...) k. 13-15, zwolnienie (...) k. 64, kserokopie potwierdzeń odbioru k. 16, pismo E. B. wraz z kopertą k. 60-61, zeznania świadka E. C. k. 220-221).

Regulamin pracy dla pracowników (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z dnia 10 maja 2010 roku obowiązujący w pozwanej spółce w § 25 ust. 2 przewiduje, iż w razie niestawiennictwa do pracy, poza przypadkami gdy przyczyna nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić bezpośredniego przełożonego o przyczynie nieobecności i przewidzianym czasie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Zawiadomienie może nastąpić osobiście, telefonicznie, faxem, pocztą elektroniczną, przez inne osoby lub pocztą. Natomiast w przypadku zawiadomienia pocztą za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego (regulamin pracy k. 66-75). W praktyce zwolnienia lekarskie były przesyłane pocztą, natomiast informacja o nieobecności była przekazywana drogą telefoniczną lub sms-ową (zeznania świadka E. C. k. 220).

W dniu 1 grudnia 2012 roku pozwana spółka rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na: nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 12 do 15 listopada 2012 roku, niepoinformowaniu pracodawcy o przyczynach nieobecności w pracy zgodnie z § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, naruszeniu pkt 4 umowy z dnia 19 marca 2012 roku poprzez ujawnienie informacji dotyczących pracodawcy osobom trzecim, w tym z podmiotu konkurencyjnego, naruszeniu polecenia służbowego polegającego na samowolnym wyjeździe służbowym do K. w dniu 25 października 2012 roku, mimo maila od przełożonego z dnia 23 października 2012 roku oraz odmowie podpisania protokołu (...) z dnia 9 października 2012 roku, co było wynikiem ignorowania przez powódkę poleceń służbowych (bezsporne, kserokopia rozwiązania umowy bez wypowiedzenia k. 8-9). Pracodawca już w dniu 16 listopada 2012 roku podjął 3 próby doręczenia powódce za pośrednictwem kuriera pocztowego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jednak z uwagi na fakt, iż pod adresem zamieszkania powódki nikt nie odbierał domofonu nie doszło do skutecznego doręczenia przedmiotowego pisma. W okresie od 10 do 17 listopada E. B. przebywała w W. na zwolnieniu lekarskim, a także odbywała zaleconą przez lekarza rehabilitację (zeznania świadka K. J. k. 216, protokół k. 62, oświadczenie powódki k. 118).

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 1 grudnia 2012 roku powódka nie nabyła prawa do premii rocznej w wysokości 6628,83 zł (zestawienia sprzedaży k. 139-140, zeznania świadka L. H. k. 213).

Nie zgadzając się z podanymi przyczynami rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, powódka E. B. w dniu 15 grudnia 2012 roku wniosła pozew do Sądu Pracy o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

***Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów oraz powołanych dowodów z kserokopii i fotokopii, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron***, a także na podstawie zeznań świadków T. Z. (k. 269-270), A. S. (k. 267-268), L. B. (k. 268) oraz powódki (k. 271-273), M. S. (k. 219-220), E. C. (k. 220-222), M. N. (k. k.267), zaś częściowo na podstawie zeznań świadków: L. H. (k. 209-213), K. J. (k. 214-218), M. L. (k. 270)..

***Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka M. S. (k 219-220)***. Oceniając je Sąd wziął pod uwagę fakt, iż świadek jest pracownikiem pozwanej spółki, jednak mając na uwadze ich spójność i jasność nie znalazł podstaw do odmowy ich wiarygodności. Nadto należy wskazać, iż zeznania świadka znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Wiarą Sąd obdarzył też zeznania E. C. (k. 220-222), gdyż znajdują one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, a nadto są wewnętrznie spójne, jasne i logiczne. W ocenie Sądu pomimo, iż świadek obecnie jest pracownikiem pozwanej spółki, to nie jest bezpośrednio zainteresowana rozstrzygnięciem niniejszej sprawy na

korzyść pozwanego, gdyż jak zeznała świadek zgodziła się już przejść do innego pracodawcy, co dodatkowo umocniło Sąd w przekonaniu o wiarygodności jej zeznań.

Sąd częściowo uznał za wiarygodne zeznania K. J. (k. 214-218), gdyż znajdowały one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w szczególności w zakresie odmowy podpisania przez powódkę protokołu nr (...) oraz niewyrażenia przez świadka zgody na wyjazd służbowy powódki w dniu 25 października 2012 roku. Natomiast Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka w zakresie w jakim wskazywała, iż nie zna przyczyn awizowania przesyłki powódki nadanej w dniu 13 listopada 2012 roku, gdyż z uznanych przez Sąd za wiarygodne zeznań E. C. wynika, iż awizacja nastąpiła na skutek polecenia K. J.. Nadto Sąd wziął pod uwagę, fakt iż świadek jako pracownik pozwanej spółki jest zainteresowana rozstrzygnięciem sprawy na korzyść pozwanego, natomiast fakt uchylania się pozwanego pracodawcy od odbioru przesyłki od powódki w negatywny sposób wpływa na ocenę działania pozwanego pracodawcy.

Za wiarygodne w całości Sąd uznał zeznania świadka L. H. (k. 209-213). Zeznania te były spontaniczne, logiczne i spójne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Co prawda świadek jako prokurent pozwanej spółki jest bezpośrednio zainteresowany rozstrzygnięciem niniejszej sprawy na korzyść pozwanej, jednak Sąd nie dopatrywał się żadnych przyczyn, dla których miałby odmówić jego zeznaniom wiarygodności. Należy podkreślić, iż sam fakt zainteresowania rozstrzygnięciem sprawy na korzyść którejkolwiek ze stron nie może przesadzać o uznaniu zeznań za niewiarygodne, jeśli brak ku temu innych powodów.

Sąd uznał za wiarygodne oświadczenie powódki znajdujące się na karcie 118, gdyż znajduje ono potwierdzenie w załączonych przez powódkę kserokopiach zaświadczeń o odbywanej rehabilitacji i leczeniu.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki w charakterze strony w zakresie usprawiedliwienia nieobecności w pracy, wysłania zwolnienia lekarskiego przesyłką pocztową, organizacji przez powódkę wyjazdów służbowych, przyczyn odmowy podpisania przez powódkę protokołu nr (...) oraz okoliczności związanych z wyjazdem służbowym powódki w dniu 25 października 2012 roku, oraz nie ujawnienia osobom trzecim informacji dotyczących pozwanej spółki jako korespondujących w tym ostatnim zakresie z zeznaniami A. S..

**Sąd na rozprawie w dniu 20 października 2014 r. oddalił wnioski dowodowe pełnomocnika pozwanego zawarte w odpowiedzi na pozew z 16 stycznia 2013 roku tj. punkt 1 i 2 (karta 37) tj. o dopuszczenie dowodu z oględzin aparatu marki (...) lub ewentualnie o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego oraz wniosek o zwrócenie się do (...) o zapis monitoringu nieruchomości jako nie mające znaczenia dla ustalenia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy oraz dopuścił dowód w trybie art. 309 k.p.c. z korespondencji mailowej załączonej do akt sprawy (karta 10-11, 21-24, 54-55, 58-59, 65, 79-84, 144-156). Nadto Sąd na rozprawie w dniu 20 października 2014 r. oddalił wnioski dowodowe pełnomocnika pozwanego o konfrontację zeznań świadka K. J. z zeznaniami powódki jako zmierzający w oczywisty sposób do przewlekłości postępowania. Podkreślić należy, iż konfrontacja świadków, czy świadka ze stroną oznacza składanie zeznań przez jednego z nich w obecności drugiego. Warunkiem konfrontacji jest wcześniejsze złożenie sprzecznych zeznań co do tych samych okoliczności faktycznych. Celem konfrontacji jest ustalenie, kto zeznaje prawdę i czyje zeznania przyjąć za wiarygodne. Zarządzenie konfrontacji jest prawem sądu, a nie jego obowiązkiem (por. też orzeczenie SN z dnia 19 stycznia 1937 r., C. II. 422/37, PPIA 1937, nr 4, poz. 289, wyrok SN z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 473/99, Lex nr 53137). Podkreślić należy, iż według judykatury kodeks postępowania cywilnego nie wyłącza w szczególnych wypadkach możliwości konfrontowania świadka ze stroną (por. wyrok SN z dnia 26 lutego 1970 r., II CR 10/70, LEX nr 6681). Jednak muszą to być szczególne sytuacje, z reguły jednak sąd bez konfrontacji potrafi ocenić wiarygodność zeznań świadków, czy strony i mają tu zastosowanie ogólne reguły z art. 233 k.p.c.**

**Sąd zważył, co następuje:**

Roszczenie powódki o odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia jest zasadne jedynie w części, mianowicie co do kwoty 11.047,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty, natomiast roszczenie o odszkodowanie za utracone korzyści w postaci premii rocznej okazało się zasadne tylko co do kwoty 6628,83 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia zapłaty.

W pierwszej kolejności należało dokonać analizy zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje na podstawie art. 56 § 1 k.p. roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Stosownie do treści art. 58 k.p. odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Ze wskazanymi roszczeniami zgodnie z art. 264 § 2 k.p. pracownik może wystąpić w terminie 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie termin ten został przez powódkę dochowany, bowiem oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy nastąpiło w dniu 1 grudnia 2012 roku, zaś pozew wpłynął do Sądu w dniu 15 grudnia 2012 roku.

Pracodawca w razie zaistnienia określonych przesłanek wskazanych w art. 52 § 1 k.p. może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Zgodnie z treścią art. 52 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. oświadczenie pracodawcy musi być złożone w terminie nie dłuższym niż miesiąc od chwili kiedy pracodawca dowiedział się o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia i musi wskazywać przyczynę rozwiązania, a nadto musi być poprzedzone zasięgnięciem opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Zgodnie z jednolitym, utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi wskazać przyczynę, która powinna być rzeczywista, dostatecznie skonkretyzowana i zrozumiała. Pracodawca musi określić jakie konkretne zachowanie pracownika stało się przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy. Wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być skonkretyzowana (formalnie). Ma być rzeczywista w przekonaniu pracodawcy i tylko ten fakt tj. ustalenie czy wskazana przyczyna obiektywnie istniała, jest następnie przedmiotem oceny wykonania obowiązku z art. 30 § 4 k.p., dokonywanej przez przyzmat 52 k.p. Podanie pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy).

Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie nie wykazało, aby u pozwanego pracodawcy działała zakładowa organizacja związkowa reprezentująca powódkę, tym samym należy stwierdzić, iż na pozwanym nie ciążył obowiązek zasięgnięcia opinii organizacji związkowej.

W sprawie niniejszej jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwana spółka wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na: nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 12 do 15 listopada 2012 roku, niepoinformowaniu pracodawcy o przyczynach nieobecności w pracy zgodnie z § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, naruszeniu pkt 4 umowy z dnia 19 marca 2012 roku poprzez ujawnienie informacji dotyczących pracodawcy osobom trzecim, w tym z podmiotu konkurencyjnego, naruszeniu polecenia służbowego polegającego na samowolnym wyjeździe służbowym do K. w dniu 25 października 2012 roku, mimo maila od przełożonego z dnia 23 października 2012 roku oraz odmowie podpisania protokołu (...) z dnia 9 października 2012 roku, co było wynikiem ignorowania przez powódkę poleceń służbowych. Co prawda w uzasadnieniu rozwiązania umowy bez wypowiedzenia zostało także

wskazane wielokrotne niewypełnienie przez powódkę poleceń przełożonych oraz wprowadzenie ich w błąd, co do podróży służbowych, jednak z uwagi na konstrukcję przedmiotowego pisma za powody rozwiązania umowy bez wypowiedzenia należy uznać tylko pięć przytoczonych wyżej przyczyn, literalnie wskazanych przez pracodawcę jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Kontynuując ocenę zgodności z prawem dokonanego rozwiązania stosunku pracy należało przeanalizować czy dla każdej z podanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę został zachowany miesięczny termin określony w art. 52 § 2 k.p., w ciągu którego pracodawca może złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy oraz czy wskazane okoliczności rzeczywiście zaistniały i czy stanowiły ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu 52 k.p. uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności należało poddać łącznej analizie dwie pierwsze z podanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Co do tych przyczyn należy wskazać, iż pracodawca niewątpliwie zachował miesięczny termin na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę liczony od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Albowiem powódka była nieobecna w pracy od 12 do 15 listopada 2012 roku, o czym pracodawca w swoim przekonaniu nie został poinformowany w stosownym terminie, natomiast oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało złożone w dniu 1 grudnia 2012 roku. Jednakże postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powódka w ogóle dopuściła się uchybienia obowiązkowi wskazanym przez pracodawcę. Powódka od dnia 30 października 2012 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim, natomiast poprzednie zwolnienie było wystawione na okres do dnia 9 listopada 2012 roku. W dniu 10 listopada 2012 roku zostało powódce wystawione kolejne zwolnienie, (...) obejmujące okres niezdolności do pracy od dnia 10 listopada 2012 roku do dnia 23 listopada 2012 roku. Zgodnie z obowiązującym w pozwanej spółce regulaminem pracy powódka była zobowiązana do niezwłocznego zawiadomienia przełożonego o przyczynie nieobecności, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności (§ 25 ust. 2). W związku z faktem, iż pierwszym dniem objętym przedmiotowym zwolnieniem była sobota – zgodnie z rozkładem czasu pracy powódki dzień wolny od pracy, pierwszym dniem nieobecności powódki w pracy w związku z wystawieniem tego zwolnienia był poniedziałek 12 listopada 2012 roku. Jak wykazało postępowanie dowodowe powódka w dniu 13 listopada 2012 roku nadała na pocztę na adres pracodawcy informację o pozostawianiu w okresie od 10 do 23 listopada 2012 roku na zwolnieniu lekarskim. Tym samym powódka wypełniła obowiązek poinformowania pracodawcy o przyczynie i czasie trwania swojej nieobecności w dniach 12-15 listopada 2012 roku, gdyż zgodnie z treścią § 25 ust. 2 Regulaminu pracy o zachowaniu terminu decyduje data stempla pocztowego. Ponadto niezasadnym było powołanie przez pracodawcę w rozwiązaniu umowy o pracę § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, gdyż rozporządzenie to obowiązuje w zakresie sposobu zawiadamiania pracodawcy o nieobecności pracownika, tylko w sytuacji gdy przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie regulują tej kwestii. Natomiast w pozwanej spółce obowiązywał regulamin pracy (k. 66-77) regulujący sposób zawiadamiania pracodawcy o nieobecności pracownika, a jak już zostało wskazane wyżej informując pracodawcę o nieobecności w pracy w dniach 12-15 listopada 2012 roku powódka dotrzymała procedur w nim określonych. W konsekwencji oznacza to, iż podane przez pozwaną spółkę pierwsze dwie okoliczności stanowiące podstawę rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia nie mogły uzasadniać rozwiązania umowy z powódką w tym trybie. W świetle obowiązującego u pozwanego pracodawcy regulaminu, nie sposób było przyjąć, iż powódka w jakikolwiek sposób uchybiła trybowi zawiadamiania pracodawcy o nieobecności w pracy. Tym samym wskazana przez pracodawcę okoliczność rzeczywiście nie zaistniała i nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przechodząc do analizy kolejnych okoliczności stanowiących podstawę rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia, należy na wstępie odnieść się do kwestii zachowania przez pracodawcę miesięcznego terminu określonego przepisem art. 52 § 2 k.p. do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powyższy termin liczy się od chwili uzyskania przez pracodawcę informacji o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. Jak wykazało postępowanie dowodowe pracodawca – prokurent pozwanej spółki L. H. – powziął wiadomość o odmowie podpisania przez powódkę w dniu 12 października 2012 roku protokołu nr (...) tuż po zaistnieniu tej okoliczności, natomiast w odniesieniu do okoliczności ujawnienia



przez powódkę informacji dotyczących pracodawcy osobom trzecim oraz naruszenia polecenia służbowego poprzez samowolny wyjazd służbowy w dniu 25 października 2012 roku, informacja ta została powzięta nie później niż w dniu 29 października 2012 roku. Tym samym należy stwierdzić, iż złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 1 grudnia 2012 roku nastąpiło po upływie terminy określonego w art. 52 § 2 k.p. W tym miejscu należy zaznaczyć, iż pozwany w żaden sposób nie wykazał, aby powódka uchylała się od przyjęcia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia bądź odmówiła jego przyjęcia. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie wykazało jedynie, iż pozwany pracodawca już w dniu 16 listopada 2012 roku podjął pierwszą próbę doręczenia powódce pisma o rozwiązaniu umowy o pracę, jednak do doręczenia nie doszło, gdyż w mieszkaniu powódki nikt nie odbierał domofonu. Pozwany pracodawca nie przedstawił żadnych dowodów, które wskazywałyby na fakt, że powódka wiedziała o tym, iż w dniu 16 listopada 2012 roku podejmowano próby doręczenia jej przedmiotowego pisma i świadomie nie odbierała domofonu w celu uniknięcia odebrania przesyłki.

Co więcej należy wskazać, iż żadna z pozostałych okoliczności wskazanych przez pracodawcę w piśmie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia nie uzasadniała zastosowania wobec powódki tego trybu rozwiązania umowy o pracę.

Odnosząc się do okoliczności naruszenia przez powódkę ust. 4 umowy o pracę z dnia 19 marca 2012 roku poprzez ujawnienie informacji dotyczących pracodawcy osobom trzecim, w tym z podmiotu konkurencyjnego, należy wskazać, iż pozwany pracodawca nie wykazał, aby powódka dopuściła się takiego uchybienia swoim obowiązkom. Jedynie zeznania świadka K. J. wskazywały na fakt, iż powódka wysyłała z służbowego telefonu sms-y do koleżanki A. S., zatrudnionej w konkurencyjnej firmie oraz do męża, w których wyrażała się krytycznie o swoim pracodawcy oraz obowiązującej u niego organizacji pracy. Żadne inne dowody powołane przez pozwaną spółkę nie wykazały jakie konkretnie informacje miały być rzekomo przez powódkę ujawnione osobom trzecim. Nie można natomiast przyjąć, iż sam fakt wyrażania krytycznych opinii o pracodawcy stanowi naruszenie obowiązku nieujawniania informacji dotyczących pracodawcy osobom trzecim. Należy przyjąć, iż krytyka pracodawcy i obowiązującej u niego organizacji pracy, jeśli nie towarzyszy jej ujawnienie istotnych informacji o pracodawcy, jego klientach, świadczonych usługach lub oferowanych produktach, jest dozwolona. Wobec niewykazania przez pozwanego pracodawcę, iż powódka rzeczywiście ujawniała osobom trzecim dotyczące jego informacje, czym naruszyła ust. 4 umowy o pracę, należy wskazać, iż okoliczność ta nie uzasadniała rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Kontynuując, należy wskazać, iż w rzeczywistości nie miało także miejsca naruszenie przez powódkę polecenia służbowego poprzez samowolny wyjazd służbowy w dniu 25 października 2012 roku. Między stronami procesu bezspornym było, iż mailem z dnia 23 października 2012 roku bezpośrednia przełożona powódki K. J. nie zatwierdziła wyjazdu powódki w dniu 25 października 2012 roku w okolice K. na spotkania w Z. i N. z przedstawicielami F.. Jednak postępowanie dowodowe, w szczególności zeznania świadka E. C., wykazało, iż w dniu 25 października 2012 roku o godzinie 10 rano doszło do spotkania między powódką, K. J. i L. H. – prokurentem pozwanej spółki, L. H. wyraził zgodę na wyjazd służbowy powódki na spotkanie z F.. Nadto należy wskazać, iż w swoich zeznaniach L. H. nie zaprzeczył, aby wraził w dniu 25 października 2012 roku ustną zgodę na wyjazd służbowy powódki. Powyższe oznacza, iż wyjazdu służbowego odbytego przez powódkę w dniu 25 października 2012 roku nie sposób uznać za samowolny, gdyż pomimo wcześniejszego braku zgody K. J. na wyjazd, powódka uzyskała zgodę prokurenta pozwanej spółki. Nadto należy zważyć, iż udając się w dniu 25 października 2012 roku na spotkanie służbowe z F. powódka działała w dobrej wierze, w celu zaspokojenia potrzeb klienta oraz utrzymania z nim pozytywnych relacji biznesowych. Tym samym okoliczność wskazana przez pracodawcę jako jedna z podstaw rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie zaistniała, zatem nie mogła stanowić podstawy rozwiązania z powódką umowy w trybie art. 52 k.p.

Ostatnią z okoliczności wskazanych przez pozwanego pracodawcę jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką jest odmowa podpisania protokołu nr (...) z dnia 9 października 2012 roku. Bezspornym jest, iż po przekazaniu drogą mailową przedmiotowego protokołu, powódka odmówiła jego podpisania, a następnie zamieściła na nim stosowną adnotację. Co prawda powódka odmówiła wykonania polecenia K. J., jednak koniecznym jest przeprowadzenia analizy czy odmowa ta stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem ocena czy naruszenie podstawowego obowiązku pracownika jest ciężkie powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie

interesów pracodawcy. W pojęciu „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie pracownika. Niewątpliwie jednym z podstawowych obowiązków pracownika, podlegającego w ramach stosunku pracy kierownictwu pracodawcy, jest wykonywanie jego poleceń. W świetle powyższego niewykonania przez powódkę polecenia podpisania przedmiotowego protokołu, nie można zakwalifikować jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, gdyż nie można przypisać powódce winy w tym zakresie. Koniecznym jest wskazanie, iż po pierwsze przedmiotowy protokół był pierwszym tego typu protokołem sporządzonym u pozwanego pracodawcy, a co więcej został on sporządzony ze spotkania w którym nie uczestniczyła powódka. Uzasadniona zatem była odmowa powódki podpisania przedmiotowego protokołu, w obawie przed konsekwencjami, które mogą się wiązać z podpisaniem protokołu ze spotkania, które odbyło się bez jej udziału. Nie wynikała ona ze złej woli powódki oraz chęci niepodporządkowania się poleceniom bezpośredniego przełożonego. Nadto należy wskazać, że z zeznań świadka L. H. wynika, iż podczas spotkania, które nastąpiło w związku z odmową podpisania tego protokołu, powódka wyraziła gotowość do stosowania zasad organizacji pracy w nim zawartych. Powyższe prowadzi do wniosku, iż zachowania powódki nie można zakwalifikować jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a tym samym nie uzasadniało ono rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Reasumując, żadna z pięciu okoliczności podanych przez pracodawcę jako przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia nie okazała się zasadna, a nadto w stosunku do trzech z nich pozwany pracodawca nie zachował miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia określonego w art. 52 § 2 k.p. Oznacza to, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 1 grudnia 2012 roku nastąpiło niezgodnie z prawem, a roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. okazało się uzasadnione co do zasady. Zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 k.p. powódkę obowiązywał miesięczny termin wypowiedzenia, zatem zgodnie z art. 58 k.p. mogła żądać odszkodowania w wysokości miesięcznego wynagrodzenia, stanowiącego średnie miesięczne wynagrodzenie za okres poprzedzający rozwiązanie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2000 r., sygn. akt I PKN 539/99, LEX nr 42388). Co prawda w umowie powódka miała przewidziane miesięczne wynagrodzenie w wysokości 12.000 zł brutto, jednak zgodnie z przedstawionym przez pozwanego pracodawcę zaświadczeniem wynagrodzenie powódki za ostatnie trzy miesiące wynosiło 11.047,80 zł brutto. Zatem odszkodowanie zasądzone na rzecz powódki powinno wynieść 11.047,80 zł.

Sąd nie uwzględnił żądania powódki o zasądzenie odsetek od odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Roszczenie o odszkodowanie z art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. jest zobowiązaniem bezterminowym, a obowiązek jego spełnienia aktualizuje się dopiero od wezwania pracodawcy do jego spełnienia, które następuje poprzez doręczenie pracodawcy pozwu o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Od chwili takiego doręczenia powstaje zatem obowiązek spełnienia świadczenia, zaś opóźnienie w jego wykonaniu uzasadnia według art. 481 § 1 k.c. zapłatę odsetek. Oznacza to, iż odsetki od takiego odszkodowania stają się wymagalne w chwili doręczenia pracodawcy odpisu pozwu. Pogląd taki został wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., o sygn. akt III PZP 3/03, LEX nr 76012.

Powyższe oznacza, iż w zakresie żądania powódki zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia należało powództwo uwzględnić, co do kwoty 11.047,80 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty, zaś w pozostałym zakresie żądanie to należało oddalić.

Ponadto powódka żądała także zasądzenia kwoty 36.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za utracone korzyści w postaci premii rocznej za rok 2012.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż według interpretacyjnego wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r. (SK 18/05, LEX nr 318043) art. 58 w zw. z art. 300 k.p., 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 zw. z art. 2 Konstytucji RP.

Wyrok ten otworzył zatem drogę do dochodzenia dodatkowego odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę na podstawie kodeksu cywilnego. Zgodnie z przeważającą linią orzecznictwa Sądu Najwyższego podstawą odpowiedzialności pracodawcy ponad odpowiedzialność przewidzianą w art. 58 k.p. jest odpowiedzialność deliktowa – art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższy w wyroku z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, LEX nr 593425). Pracownik obowiązany jest wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c., tj. bezprawność jego działania i winę, związek przyczynowy oraz szkodę i jej wysokość, przy czym odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nadto należy wskazać, iż zgodnie z art. 361 § 2 k.c. obowiązek naprawienia szkody obejmuje także *lucrum cessans*, czyli korzyści, które poszkodowany mógłby osiągnąć gdyby nie wyrządzono mu szkody.

Na gruncie niniejszej sprawy należy wskazać, iż niewątpliwie doszło do bezprawnego działania pracodawcy, o czym świadczą rozważania poczynione w pierwszej części niniejszego uzasadnienia, które doprowadziły do konstatacji, iż rozwiązanie przez pozwanego pracodawcę z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło niezgodnie z prawem. Ponadto, w ocenie Sądu, pozwany pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę niezgodnie z prawem działał z winy umyślnej. W świetle przeprowadzonych dowodów, w szczególności zeznań świadków K. J. i L. H., niewątpliwym jest, iż pojawiały się liczne zastrzeżenia do pracy powódki, w szczególności w zakresie ekonomicznego planowania przez nią wyjazdów służbowych oraz spotkań z klientami. Zastrzeżenia te wywołały po stronie pracodawcy utratę zaufania do powódki oraz chęć zakończenia z nią współpracy w ramach łączącego ich stosunku pracy, co znalazło wyraz podczas spotkania w dniu 29 października 2012 roku, podczas którego pozwany zaproponował powódce rozwiązanie umowy o pracę z dnia 19 marca 2012 roku za porozumieniem stron. Fakt, iż powódka nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron oraz iż udała się na długotrwałe zwolnienie lekarskie, wywołał dalsze działania pracodawcy polegające na zaniechaniu odbierania korespondencji pochodzącej od powódki zawierającej kolejne zwolnienia lekarskie (...). W ocenie Sądu takie działanie pozwanego pracodawcy było nastawione na stworzenie rzekomych podstaw, które uzasadniałyby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, pomimo, iż podstawy takie rzeczywiście nie istniały. Samo zachowanie pozwanego wskazuje, iż w postępowaniu powódki nie dopatrywał się podstaw uzasadniających zwolnienie w trybie art. 52 k.p. Mianowicie pozwany podjął z powódką rozmowy o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, zamiast niezwłocznie rozwiązać z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia. Świadczy to o fakcie, iż w rzeczywistości uchybienia, których dopuszczała się w swojej pracy powódka nie były ciężkimi naruszeniami podstawowych obowiązków pracowniczych, z czego pozwany pracodawca zdawał sobie sprawę. Powyższe oznacza, iż pozwany pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia umyślnie naruszył przepisy prawa pracy, tym samym została spełniona kolejna z przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Przechodząc do kwestii poniesienia przez powódkę szkody oraz jej wysokości, należy wskazać, iż u umowy o pracę powódka miała przewidzianą premie roczną w wysokości 2% wzrostu sprzedaży, jednak nie wyższą niż wysokość 3 miesięcznych wynagrodzeń tj. 36.000 zł. Należy wskazać, iż przedmiotowa premia roczna ma charakter premii nabywanej po spełnieniu warunków określonych w umowie o pracę z dnia 19 marca 2012 roku, mianowicie w przypadku osiągnięcia wzrostu sprzedaży. Zasady nabywania tej premii nie zostały określone w żadnych przepisach prawa pracy obowiązujących u pozwanego pracodawcy, zatem podstawę określenia zasad jej nabycia stanowi wyłącznie umowa o pracę zawarta z powódką. Jak Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadka L. H., gdyby powódka pracowała u pozwanego do 31 grudnia 2012 roku, otrzymałaby przedmiotową premie roczną, pomimo, iż nie była zatrudniona u pozwanego przez cały rok bilansowy, a jedynie od 19 marca 2012 roku. W świetle treści zeznań L. H. niezasadne okazały się twierdzenia pozwanego, iż powódka nie nabyłaby prawa do premii z uwagi na nieprzepracowanie pełnego roku – od 1 stycznia do 31 grudnia 2012 roku. Wyniki sprzedaży osiągniętych przez powódkę (k. 139-140) wykazywały wzrost w stosunku do sprzedaży z roku 2011. Za pełen okres zatrudnienia powódki u pozwanego pracodawcy – od marca do listopada 2012 roku – powódka osiągnęła wzrost sprzedaży w wysokości 79.482,25 euro, zatem gdyby nie nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, powódka pracowałaby u pozwanego pracodawcy do dnia 31 grudnia 2012 roku i nabyłaby prawo do premii w wysokości 6628,83 zł. Premia w tej wysokości stanowi korzyści, których powódka nie osiągnęła na skutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez

pracodawcę umowy o pracę. Należy wskazać, iż wysokość szkody została ustalona w oparciu o uzyskany przez powódkę wzrost sprzedaży za okres od marca do listopada 2012 roku oraz o średni kurs euro ogłoszony przez Narodowy Bank Polski na dzień ustalenia wysokości odszkodowania, mianowicie na dzień wyrokowania, zgodnie z art. 363 § 2 k.c. W świetle powyższych uwag nie ulega także wątpliwości Sądu, iż zachodził normalny związek przyczynowy pomiędzy bezprawnym i zawinionym zachowaniem pozwanego pracodawcy a szkodą, którą poniosła powódka.

Sąd za zasadne uznał także zasądzenie odsetek ustawowych od kwoty 6628,83 zł od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia zapłaty. Należy wskazać, iż powyższe roszczenie stało się wymagalne w dniu wezwania pozwanego do zapłaty, tj. w dniu doręczenia mu odpisu pisma zawierającego rozszerzenie powództwa, co nastąpiło na rozprawie w dniu 1 lipca 2013 roku. Należy wskazać, iż od tego dnia pozwany pracodawca znajdował się w opóźnieniu spełniania przedmiotowego świadczenia, co w świetle art. 481 k.c. uzasadnia zasądzenie odsetek zgodnie z żądaniem powódki.

Reasumując, w zakresie żądania powódki o zasądzenie odszkodowania tytułem utraconych korzyści w postaci premii rocznej powództwo okazało się zasadne, jedynie co do kwoty 6628,83 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia zapłaty, w pozostałym zaś zakresie żądanie to należało oddalić.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. dokonując ich stosunkowego rozdzielenia. Należy wskazać, iż powódka łącznie dochodziła od pozwanego zapłaty kwoty 48.000 zł, natomiast Sąd zasądził na jej rzecz łącznie kwotę 17.676,63 zł, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. Oznacza to, iż powódka wygrała sprawę w 37%, natomiast pozwany pracodawca w 63%. Na koszty procesu po stronie powodowej i pozwanej składały się kwoty: 17 zł tytułem opłat skarbowych od pełnomocnictw oraz 1860 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Koszty zastępstwa procesowego zostały ustalone w stosunku do powódki na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.), natomiast w stosunku do pozwanego pracodawcy na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 i § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.). Na Kutek rozliczenia kosztów należnych każdej stronie, należało zasądzić od powódki na rzecz pozwanego kwotę 488,02 zł.

Na podstawie art. 130<sup>2</sup> § 2 zd. 2 k.p.c. oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd nakazał ściągnąć od powódki kwotę 1512 zł, natomiast od pozwanego kwotę 888 zł na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie tytułem opłaty od pozwu nieuiszczonej przez powódkę w kwocie 2400 zł, dokonując stosownego rozłożenia należności z tytułu tej opłaty obciążając nią powódkę w 63%, natomiast pozwanego w 37%.

W punkcie VII wyroku Sąd z urzędu, na podstawie art. 447<sup>2</sup> § 1 k.p.c., nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.047,80 zł, stanowiącej wysokość pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

## ZARZĄDZENIE

1. Odnotować;
2. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki.

22/10/2014 r.