

Sygn. akt VI P 28/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lipca 2023 roku

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

Przewodniczący: sędzia Bartosz Szałas

Protokolant: protokolant sądowy Paulina Świętochowska

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2023 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa D. M.

przeciwko Kancelaria (...) sp. z o.o. z siedzibą w O.

o odszkodowanie

zasądza na rzecz powódki D. M. od pozwanej Kancelaria (...) sp. z o.o. z siedzibą w O. kwotę 2.709,48 zł (słownie: dwa tysiące siedemset dziewięć złotych 48/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

zasądza na rzecz powódki D. M. od pozwanej Kancelaria (...) sp. z o.o. z siedzibą w O. kwotę 675,00 zł (słownie: sześćset siedemdziesiąt pięć złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

nakazuje pobrać od pozwanej Kancelaria (...) sp. z o.o. z siedzibą w O. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie – kwotę 200,00 zł (słownie: dwieście złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

nadaje wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności w całości.

Sygn. akt VI P 28/23

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 stycznia 2023 roku (data na kopercie) powódka D. M. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej Kancelarii (...) sp. z o.o. z siedzibą w O. kwoty 2.709,48 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka wskazała, że termin na rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę został przekroczony.

(pozew – k. 1 – 5)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę z powódką jest prawdziwa, zaś prezes pozwanej spółki dowiedziała się o niej dopiero dnia 12 grudnia 2022 roku, a więc zachowany jest też miesięczny termin.

(odpowieź na pozew – k. 50 – 54)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce Kancelaria (...) sp. z o.o. z siedzibą w O. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 maja 2022 roku do dnia 31 grudnia 2023 roku, na pełen etat, na stanowisku księgowej. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.490,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę – k. 10, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 99)

Powódka miała zawartą umowę o pracę z pozwaną spółką. Oprócz tej umowy powódka pracowała też na podstawie umowy zlecenia dla spółki Kancelaria (...) K.. Klientką tej drugiej spółki była M. O., którą powódka rozliczała księgowo, w tym zajmowała się jej zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych. W wyniku błędu powódki M. O. nie została w terminie zgłoszona do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, w efekcie czego nie otrzymała świadczeń zasiłkowych od ZUS za okres swojej niezdolności do pracy, a jednocześnie musiała cały czas płacić składki ubezpieczeniowe. Powódka dowiedziała się o swoim błędzie 28 października 2022 roku i od razu zadzwoniła z tą informacją do K. Ś.. Tego samego dnia K. Ś. rozmawiała o niezgłoszeniu przez powódkę M. O. do ZUS z prezes pozwanej spółki (...). K. Ś. streściła jej całą sprawę. Następnie jeszcze 18 listopada 2022 roku odbyła się kolejna rozmowa K. Ś. z D. J. na ten temat, K. Ś. powiadomiła po tej rozmowie powódkę, że D. J. nie powiedziała jej, że powódka będzie musiała oddać pieniądze, ale że ma do niej żal, że nic nie powiedziała.

Pozwana spółka zgłosiła się do swojego ubezpieczyciela z wnioskiem o wypłatę odszkodowania na rzecz M. O.. Formularz zgłoszenia szkody został podpisany przez prezes pozwanej spółki dnia 12 grudnia 2022 roku. Ponadto sprawa niezgłoszenia M. O. do ubezpieczeń społecznych w terminie była też znana i komentowana w lokalnej społeczności.

(dowód: korespondencja mailowa – k. 78 – 85, formularz zgłoszenia szkody – k. 86, zeznania świadka M. O. – protokół rozprawy z dnia 23.06.2023r. od 00:05:01 do 00:10:22, zeznania świadka K. Ś. – protokół rozprawy z dnia 23.06.2023r. od 00:12:28 do 00:45:51, korespondencja z aplikacji M. – k. 130 – 155, zeznania powódki D. M. – protokół rozprawy z dnia 23.06.2023r. od 00:47:43 do 01:20:09, zeznania prezes pozwanej spółki (...) – protokół rozprawy z dnia 23.06.2023r. od 01:21:17 do 01:39:20)

Spółki Kancelaria (...) K. i Kancelaria (...) O. są ze sobą powiązane, w obu prezesem zarządu jest ta sama osoba, obie spółki wzajemnie się też rozliczają, zlecając sobie nawzajem wykonanie usług.

(dowód: faktury VAT – k. 58 – 71, zeznania prezes pozwanej spółki (...) – protokół rozprawy z dnia 23.06.2023r. od 01:21:17 do 01:39:20)

Prezes pozwanej spółki (...) od dnia 21 października 2022 roku do dnia 9 grudnia 2022 roku przebywała na urlopie, był to okres, w którym zajmował się też przeprowadzką swojej firmy.

(dowód: mail z dnia 14.10.2022r. – k. 72, wniosek urlopowy – k. 73 – 74, zeznania prezes pozwanej spółki (...) – protokół rozprawy z dnia 23.06.2023r. od 01:21:17 do 01:39:20)

Dnia 29 grudnia 2022 roku powódka wręczyła pracodawcy swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Dnia 2 stycznia 2023 roku powódka została wezwana na spotkanie przez prezes pozwanej spółki, na którym to spotkaniu prezes przedstawiła jej dwa porozumienia do podpisania. Nikt powódki nie zmuszał do ich podpisania, ale prezes pozwanej spółki wywierała na powódkę nacisk.

Dnia 2 stycznia 2023 roku na tym spotkaniu powódka wycofała swoje wypowiedzenie umowy o pracę, co zostało zaakceptowane przez prezes pozwanej spółki. Jednocześnie powódka zawarła dwa porozumienia z pozwaną spółką i ze spółką Kancelaria (...) K., na mocy których zobowiązała się do naprawienia szkód w majątku M. O. oraz w majątku dwóch spółek (pозwanej i zleceniodawcy powódki), powstałych na skutek braku zgłoszenia M. O. w ustawowym terminie do ubezpieczeń społecznych, w tym do ubezpieczenia chorobowego. Na mocy tych porozumień powódka zobowiązała się do pozostawania odpowiednio z pozwaną spółką w zatrudnieniu pracowniczym, a ze spółką

Kancelaria (...) K. w stosunku zlecenia, aż do momentu naprawienia wyżej wymienionej szkody, a także uzgodniła, że termin wypłaty jej wynagrodzenia za pracę zostaje przedłużony do dnia prawomocności decyzji ZUS o odmowie przyznania lub przyznaniu M. O. świadczeń zasiłkowych, jednocześnie pracodawca przez ten czas miał wypłacać powódce jedynie minimalne wynagrodzenie za pracę.

Po spotkaniu w dniu 2 stycznia 2023 roku powódka poszła do psychiatry i dostała zwolnienie lekarskie do końca stycznia 2023 roku. Z początkiem lutego 2023 roku powódka pracowała już w innym miejscu.

Dnia 16 stycznia 2023 roku powódka skierowała do pozwanej oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, chodziło o oświadczenie woli w przedmiocie zawarcia porozumienia z dnia 2 stycznia 2023 roku.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 12, porozumienie ze spółką Kancelaria (...) K. – k. 14 – 15, porozumienie z pozwaną spółką – k. 17 – 18, pismo z dnia 16.01.2023r. – k. 20 – 24, zeznania powódki D. M. – protokół rozprawy z dnia 23.06.2023r. od 00:47:43 do 01:20:09, zwolnienie lekarskie – k. 157)

Dnia 10 stycznia 2023 roku powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy, datowane na dzień 5 stycznia 2023 roku, o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W uzasadnieniu pracodawca jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na tym, że powódka nie dokonała w ustawowym terminie zgłoszenia pani M. O. do ubezpieczeń społecznych, w tym do ubezpieczenia chorobowego po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, tj. od dnia 13 października 2022 roku.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 31)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na wydrukach wiadomości z komunikatora Messenger, mając na uwadze, że świadek K. Ś., której wydruki te zostały okazane potwierdziła ich autentyczność. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka M. O., są one bowiem zgodne z pozostałym materiałem dowodowym.

Z kolei jeśli chodzi o zeznania świadka K. Ś. Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że nie informowała prezes pozwanej D. J. od razu 28 października 2022 roku o fakcie niezgłoszenia przez powódkę M. O. do ubezpieczeń, a także w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że D. J. dowiedziała się o całej sprawie dopiero w grudniu 2022 roku jak podpisywała zgłoszenie szkody do ubezpieczyciela. Sąd miał bowiem na uwadze, że na rozprawie została okazana świadkowi korespondencja z komunikatora Messenger, która przemawia za zgoda innymi wnioskami. Po pierwsze świadek potwierdziła prawdziwość wydruków z tego komunikatora, potwierdziła, że wysyłane były wiadomości o takiej treści, jak te znajdujące się w aktach sprawy. Idąc dalej Sąd miał na uwadze, że na pytanie pełnomocnika powódki dotyczące wyjaśnienia tych wiadomości świadek najpierw w ogóle nie chciała odpowiadać, jednak w końcu gdy zaczęła na ten temat zeznawać, to jej zeznania nie były w ogóle przekonujące. Świadek twierdziła, że nie jest w tych wiadomościach wprost powiedziane, że rozmawiała z szefową o M. O., jednak w innym miejscu świadek wyraźnie zeznała, że w tamtym czasie najistotniejszą sprawą była właśnie sprawa niezgłoszenia M. O. do ZUS. Świadek próbowała wskazać, że nie wiadomo dokładnie o co chodziło w tej korespondencji, jednak w ocenie Sądu jej treść w powiązaniu czasowym z dowiedzeniem się przez pracowników, w tym powódkę, o niezgłoszeniu M. O. wyraźnie przemawia za uznaniem, że korespondencja dotyczyła właśnie tej sprawy. I tak w wiadomościach przewija się wiadomość wysłana przez użytkownika (...), który uspokaja powódkę i twierdzi, żeby nie martwiła się na zapas oraz, że trzeba powiedzieć innemu pracownikowi, żeby zrobiła to zgłoszenie w środę. Na co powódka odpowiada: „Wiem wiem o ile M. się zgodzi, ale w sumie już nie będzie miała wyboru bo weźmie kolejne zwolnienie”. Niewątpliwie przemawia to za tym, że chodzi tu o sprawę M. O. i jej niezgłoszenie do ZUS, przez co nie ma ona prawa do zasiłku chorobowego.

Następnie świadek K. Ś. pisze, że jak gadała z szefową to w ogóle szefowa nie była zła. I dalej, że streściła jej (czyli szefowej – prezes pozwanej spółki) pokrótce całą historię, na co szefowa powiedziała, że jak przyjedzie to zobaczy co i jak, ale z ZUS na pewno nikt im nie pomoże. Kolejne wiadomości potwierdzają, poprzez nawiązanie do pani M., jej zasiłku, ZUS, czy samej powódki, że chodzi tu właśnie o sprawę niezgłoszenia M. O. do ZUS. Cała ta korespondencja z k. 130 – 149 akt sprawy była wysyłana dnia 28 października 2022 roku, co potwierdza, że tego dnia świadek K. Ś. rozmawiała o sprawie niezgłoszenia do ZUS M. O. (1) z prezes pozwanej spółki. Z kolei korespondencja zamieszczona na k. 151 – 155 potwierdza, że kolejna rozmowa K. Ś. z prezes pozwanej spółki na temat sprawy niezgłoszenia M. O. przez powódkę do ZUS miała miejsce dnia 18 listopada 2022 roku.

Odnosnie zeznań powódki D. M. Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim twierdzi, że było jeszcze jakieś spotkanie M. O. z D. J., nic takiego nie znajduje bowiem potwierdzenia z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności w zeznaniach samej M. O.. Wiarygodne są za to zeznania powódki co do tego, że K. Ś. jeszcze tego samego dnia, gdy powódka powiadomiła ją o swoim niedopatrzeniu, rozmawiała o tej sytuacji z prezes pozwanej spółki, znajduje to bowiem potwierdzenie w korespondencji z aplikacji Messenger, o której była mowa wyżej. Wiarygodne są także pozostałe zeznania powódki co do dalszych wydarzeń, czyli złożenia przez nią wypowiedzenia, a następnie spotkania w dniu 2 stycznia 2023 roku, jego przebiegu i podpisania dwóch porozumień.

Z kolei jeśli chodzi o zeznania prezes pozwanej spółki (...) Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim zeznała ona, że nie wiedziała podczas swojego urlopu o niezgłoszeniu M. O. do ZUS przez powódkę i dowiedziała się o tym dopiero 12 grudnia 2022 roku. Nie jest to wiarygodne przede wszystkim w kontekście omówionej wyżej przy ocenie zeznań świadka K. Ś. korespondencji z aplikacji Messenger. Poza tym nie jest dla Sądu przekonujące, że prezes pozwanej spółki dowiaduje się dnia 12 grudnia 2022 roku o takim błędzie powódki oraz o jego finansowych konsekwencjach i bez żadnego dopytywania się co dalej oraz bez żadnego przeprowadzenia kilkudniowego postępowania wyjaśniającego podpisuje wniosek do ubezpieczyciela o wypłacenie odszkodowania. Ponadto nie jest też wiarygodne, aby o tak dużym błędzie pracownicy pozwanej w ogóle jej nie informowali przez ponad miesiąc, podejmując jednocześnie w tym okresie próby zaradzenia sytuacji. Niewątpliwie była to najważniejsza sprawa wówczas, co też przemawia za uznaniem prawdziwości twierdzeń powódki, że na bieżąco sprawa ta była konsultowana z prezes zarządu, z którą był cały czas kontakt telefoniczny. Sąd jednocześnie dał wiarę zeznaniom prezes pozwanej w zakresie, w jakim przyznała, że powodem, dla którego zdecydowała się wręczyć powódkę rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było jej pójście na zwolnienie lekarskie po podpisaniu w dniu 2 stycznia 2023 roku dwóch porozumień, o których mowa wyżej w ustaleniach faktycznych, w zakresie, w jakim prezes pozwanej wskazała, że była zadowolona z pracy powódki i pomimo jej błędu chciała, żeby powódka dalej u niej pracowała oraz w zakresie, w jakim zeznała ona, że sprawa niezgłoszenia M. O. do ZUS była komentowana w lokalnej społeczności.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podstawą materialnoprawną dla roszczenia powódki jest regulacja z art. 56 § 1 KP, zgodnie z którym 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. Zgodnie zaś z art. 52 § 1 pkt 1 KP pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W niniejszej sprawie w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca powołał się właśnie na art. 52 § 1 pkt 1 KP oraz wskazał jako przyczynę tego rozwiązania umowy na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na tym, że powódka nie dokonała w ustawowym terminie zgłoszenia pani M. O. do ubezpieczeń społecznych, w tym do ubezpieczenia chorobowego po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, tj. od dnia 13 października 2022 roku.

W ocenie Sądu przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest prawdziwa. Powódka rzeczywiście nie zgłosiła w terminie M. O. do ubezpieczeń społecznych, w tym do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, powódka nie zaprzeczyła temu. Był to jej błąd. Należy mieć na uwadze, że powódka jako księgowa powinna zwrócić szczególną uwagę na takie kwestie jak poprawne zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych, jakkolwiek Sądowi z urzędu jest wiadome, że zgłoszenie osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą do ubezpieczeń społecznych, w tym do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, po zakończeniu pobierania przez te osoby zasiłku macierzyńskiego, budzi spory i emocje w doktrynie i orzecznictwie, a także powszechna jest niewiedza wśród nawet osób fachowo zajmujących się księgowością co do tego, jak należy takie osoby zgłaszać do ubezpieczeń społecznych i kiedy to robić. Jednak nie usprawiedliwia to powódki, która powinna choćby skonsultować się w tej sprawie z ZUS-em, który przedstawiłby jej swój punkt widzenia na to zagadnienie, co skutkowało by zgłoszeniem w prawidłowym terminie jej klientki do ubezpieczeń.

Sąd uznał więc, że zachowanie powódki zarzucone jej przez pracodawcę jest prawdziwe. Jednocześnie stanowi ono naruszenie jej podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim zgodnie z art. 100 § 1 KP jest wykonywanie pracy sumiennie i starannie.

Co do znamienia ciężkości należy w pierwszej kolejności wskazać, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (postanowienie SN z dnia 16 lutego 2023 roku, sygn. akt II PSK 153/22). Jeśli chodzi o naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, to jest ono w niniejszej sprawie niewątpliwe. Sąd miał bowiem na uwadze, że po pierwsze pracodawca musiał skorzystać ze swojego ubezpieczenia, aby wypłacić odszkodowanie swojej klientce, po drugie zaś doszło do naruszenia jego interesów w postaci nadszarpnięcia opinii o rzetelności i fachowości pozwanej spółki. Jeśli chodzi o zawinienie powódki to nie sposób przypisać jej w ustalonych okolicznościach faktycznych winy umyślnej, jednak w ocenie Sądu można jej przypisać rażące niedbalstwo, które polegać może w swej postaci lekkomyślności na tym, że pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem naruszy swój obowiązek pracowniczy, ale lekkomyślnie sądzi, że do tego naruszenia nie dojdzie, a w postaci niedbalstwa może polegać na tym, że pracownik nie przewiduje, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek pracowniczy, ale w okolicznościach sprawy należało od niego wymagać, aby to przewidywał. Powódka jako księgowa powinna zdawać sobie sprawę z konsekwencji jakie będzie miało niezgłoszenie do ubezpieczeń społecznych, w tym do ubezpieczenia chorobowego jej klientki, powinna wcześniej dowiedzieć się w ZUS-ie jakie należy podjąć dalej kroki po zakończeniu pobierania przez jej klientkę zasiłku macierzyńskiego. Niczego takiego jednak nie zrobiła, co każe przypisać jej winę w postaci rażącego niedbalstwa, powódka bowiem mogła i powinna przewidzieć jakie konsekwencje będzie miało jej zachowanie, mimo, iż tych konsekwencji w rzeczywistości nie była świadoma.

Z powyższego wynika, że spełnione są w niniejszej sprawie wszystkie przesłanki pozwalające na uznanie, że doszło po stronie powódki do ciężkiego naruszenia jej podstawowego obowiązku pracowniczego, co może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy.

W tym jednak miejscu należy przejść do analizy kwestii zachowania terminu przez pozwaną. Zgodnie bowiem z art. 52 § 2 KP rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie doszło do przekroczenia tego terminu. Sąd miał na uwadze, że prezes pozwanej spółki otrzymała informację o błędzie powódki, który stanowił przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia już w dniu 28 października 2022 roku.

Nie są dla Sądu wiarygodne tłumaczenia prezes pozwanej spółki, że wiedzę o niezgłoszeniu w terminie M. O. do ubezpieczeń społecznych otrzymała dopiero w dniu 12 grudnia 2022 roku. Sam fakt wypisania wniosku urlopowego przez prezes pozwanej spółki nie stanowi samoistnie o tym, że nie było w tym okresie urlopu z nią żadnego kontaktu. W ocenie Sądu prezes pozwanej musiała wiedzieć na bieżąco o takich sprawach jak niezgłoszenie w terminie M. O., była to bowiem w październiku 2022 roku jedyna tak poważna sprawa w kancelarii i jak sama prezes pozwanej przyznała

odbija się szerokim echem w społeczności K.. Jak wynika z akt sprawy, w tym z formularza zgłoszenia szkody, fakt niezgłoszenia przez powódkę M. O. do ubezpieczeń został wykryty przez pracowników spółki księgowej w dniu 28 października 2022 roku. Jednocześnie z przedłożonej historii rozmów z komunikatora internetowego wynika, że już tego samego dnia K. Ś. rozmawiała o tym błędzie powódki z prezes pozwanej spółki. Sąd miał na uwadze, że K. Ś. pytana o tę korespondencję na rozprawie, tuż po okazaniu jej świadkowi, nie była w stanie logicznie wyjaśnić jej treści, najpierw prosząc o zwolnienie jej z obowiązku odpowiedzi na pytanie pełnomocnika powódki, a następnie zasłaniając się niepamięcią. Sąd miał jednak na uwadze, że w tym czasie nie było żadnej innej sprawy tak istotnej w działalności obu spółek jak właśnie błąd powódki, co zresztą sama świadek przyznała, poza tym za uznaniem, że rozmowa pomiędzy K. Ś. a szefową, czyli prezes pozwanej spółki, dotyczyła właśnie niezgłoszenia M. O. do ZUS przemawia też treść kolejnych wiadomości, w których K. Ś. pisze o tym, że według szefowej ZUS na pewno im nie pomoże, zaś pani N. pisze dalej, że liczy z powódką na to, że ZUS wyrazi zgodę na zgłoszenie po terminie. Dalej pani K. Ś. przywołuje panią M., co do której obawia się, że się nie zgodzi, po czym pani N. odpowiada, że przepadnie jej 100% zasiłku i następne zwolnienia też. Wszystko to przemawia za uznaniem, że niewątpliwie w rozmowach na komunikatorze chodziło o sprawę pani M. O., a co za tym idzie prezes pozwanej spółki (...) jeszcze 28 października 2022 roku została powiadomiona o niezgłoszeniu M. O. do ubezpieczeń przez powódkę.

W tym miejscu należy zauważyć, że miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie z nim umowy o pracę, to znaczy ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Termin ten nie jest przeznaczony dla ustalania (prowadzenia postępowania wyjaśniającego) przez pracodawcę, czy pracownik w ogóle dopuścił się określonego czynu oraz jaki jest stopień jego naganności, lecz ma służyć zastanowieniu się i podjęciu decyzji przez pracodawcę, który wie już, że określony czyn został popełniony oraz jakie są towarzyszące mu okoliczności (postanowienie SN z dnia 15 marca 2023 roku, sygn. akt I PSK 123/22). W ocenie Sądu nie sposób jednak uznać, aby od dnia 28 października 2022 roku pracodawca miał jeszcze prowadzić jakieś postępowanie wyjaśniające, które dopiero mogło mu ujawnić pełną skalę błędu powódki. Pracodawca już bowiem tego samego dnia wiedział, że powódka dopuściła się błędu i wiedział, że jego klientka jest tym zbulwersowana, ponieważ nie otrzyma zasiłku. Jedyna kwestia, która nie była jeszcze wyjaśniona to kwestia kwoty świadczeń, jakich M. O. ostatecznie nie dostała oraz kwestia tego, czy zostaną jej one wypłacone z ubezpieczenia, jakie posiada pozwana spółka i kancelaria księgowa w K.. Jednak jak już wyżej wskazano, nawet brak jakiegokolwiek szkody majątkowej po stronie pozwanej spółki i tak nie przemawia przeciwko uznaniu, że zachowanie powódki wypełnia znamiona ciężkiego naruszenia jej podstawowych obowiązków pracowniczych doszło bowiem do nadszarpnięcia dobrego imienia kancelarii księgowej w lokalnej społeczności. Tym samym należy uznać, że wszelkie przesłanki dla uznania zachowania powódki za uzasadniające rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia zaistniały w świadomości pracodawcy już dnia 28 października 2022 roku. Od tego też momentu należy liczyć miesięczny termin, który pracodawca ma właśnie na to, aby zastanowić się, czy w związku z takim błędem powódki chce wyciągnąć z tego powodu konsekwencje w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czy też nie. Tym samym miesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powódką minął z dniem 28 listopada 2022 roku. To zaś oznacza, że rozwiązanie z nią tej umowy w tym trybie dnia 10 stycznia 2023 roku jest niezgodne z prawem ze względu na przekroczenie terminu z art. 52 § 2 KP.

Sąd pragnie jeszcze wskazać, że jak wynika z zeznań samej prezes pozwanej spółki (...) w rzeczywistości po przeanalizowaniu zachowania powódki podjęła ona decyzję nie o tym, aby z powodu tego błędu zwolnić ją dyscyplinarnie z pracy, ale chciała ją nadal zatrzymać w zatrudnieniu, z tym, że chciała, aby powódka odpracowała szkodę majątkową wyrządzoną jej zaniechaniem M. O.. Świadczy o tym również zawarcie dwóch porozumień z powódką dnia 2 stycznia 2023 roku. Jednak tuż po zawarciu tych porozumień powódka poszła na zwolnienie lekarskie i to właśnie ten fakt, który został zinterpretowany przez prezes pozwanej jako chęć ucieczki powódki przed odpowiedzialnością, był prawdziwą przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Taka przyczyna jednak nie była wpisana w treści oświadczenia, wobec czego Sąd nie badał, czy zwolnienia lekarskie powódki były zasadne, czy też przyświecał jej cel uniknięcia odpracowania szkody. Na marginesie jednocześnie należy wskazać, że

same porozumienia nakazujące pozostawanie powódki w zatrudnieniu w pozwanej spółce do momentu odpracowania pełnej szkody są delikatnie mówiąc wątpliwe co do ich zgodności z prawem pracy.

Reasumując, Sąd uznał, że w niniejszej sprawie doszło do przekroczenia terminu z art. 52 § 2 KP, co skutkuje uznaniem, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką w trybie bez wypowiedzenia jest niezgodne z prawem. Tym samym spełniona jest przesłanka roszczenia odszkodowawczego powódki. Zgodnie z art. 58 KP odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. W niniejszej sprawie powódka była zatrudniona w pozwanej spółce powyżej 6 miesięcy, co oznacza, że jej okres wypowiedzenia wynosił 1 miesiąc. Jej miesięczne wynagrodzenie, zgodnie z zaświadczeniem z k. 99 wynosiło 3.490,00 zł brutto. Powódka wniosła zaś o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 2.709,48 zł. Zgodnie z art. 321 § 1 KPC Sąd nie może zasądzać ponad żądanie, stąd też Sąd zasądził na rzecz powódki wskazaną przez nią w pozwie kwotę 2.709,48 zł.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.), zasądzając na rzecz powódki od pozwanej kwotę 675,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd miał na uwadze, że zgodnie z poglądem wyrażonym na tle uchwały SN z dnia 24 lutego 2011 roku, sygn. akt I PZP 6/10, stawka kosztów zastępstwa procesowego w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę powinna być obliczana według §9 ust. 1 pkt 1 aktualnego rozporządzenia, jednak Sąd nie zgadza się z argumentacją podaną w uzasadnieniu tej uchwały, jest ona sprzeczna chociażby z literalnym brzmieniem §9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia, który wprost odnosi się właśnie do odszkodowania innego niż to wymienione w pkt 4. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że polskie prawo nie jest prawem precedensowym. Warto również dodać, że uchwały mające moc zasady prawnej wiążą jedynie składy orzekające Sądu Najwyższego, a nie mają takiej mocy wiążącej wobec składu orzekającego w niniejszej sprawie w I instancji. Nie bez znaczenia jest także niejednomysłność składu orzekającego SN w sprawie I PZP 6/10, a także słuszne głosy krytyki pojawiające się w doktrynie (patrz: M. Dąbrowski, Glosa do uchwały SN z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10, Prz.Sejm. 2012, nr 3, s. 233-244). Wobec powyższego Sąd przyznał koszty w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 wymienionego wyżej rozporządzenia.

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał też pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 200,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Na podstawie art. 477² § 1 KPC Sąd nadał zaś wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do całości zasądzonej w pkt 1 kwoty, jest ona bowiem niższa niż jednomiesięczne wynagrodzenie powódki.