

**Sygn. akt IV P 100/14**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 24 kwietnia 2015 roku**

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący **SSR Teresa Maślukiewicz**

**Ławnicy:** J. C. (1), J. C. (2)

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 kwietnia 2015 roku w Ś.

sprawy z powództwa **P. B.**

przeciwko M. W. (1)

o odszkodowanie

I. powództwo oddała;

II. zasądza od P. B. na rzecz M. W. (1) kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

Powódka P. B. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanej M. W. (1) domagała się zasądzenia kwoty 5.040,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a nadto zasądzenia od pozwanej na jej rzecz kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego, według norm przypisanych. Uzasadniając wywiedzione żądanie podniosła, że w dniu (...) odebrała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, w którym zarzucono jej nieobecność w pracy od dnia (...), opuszczenie zakładu pracy w dniu (...), samowolne zabranie w dniu (...) dokumentów firmy oraz nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniach (...) Powódka nie zgadza się z postawionymi zarzutami wskazując, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest całkowicie nieuzasadniona. Pozwana nie wypłacała powódce wynagrodzenia, albo robiła to nieterminowo, w ratach, po interwencjach Państwowej Inspekcji Pracy. Powódka przypuszczała, że pozwana nie uiszczała również należnych składek na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego dlatego też w dniu (...) przesłała jej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Wobec powyższego, zdaniem powódki, uzasadnionym jest przypuszczenie, że mimo skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wysłanego przez powódkę, pozwana wbrew prawu rozwiązała z nią umowę o pracę w oparciu o oświadczenie przesłane w dniu (...)

Pozwana M. W. (1) wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania, w tym zastępstwa adwokackiego według norm przypisanych. Według pozwanej powódka w okresie próbnym nie najlepiej wywiązywała się z obowiązków pracowniczych – często popełniała błędy w sporządzanych dokumentach, miała skłonności do spóźniania się do pracy, nie stawiała się na umówione spotkania. Z drugiej zaś strony wykazywała się chęcią do pracy i elastycznością dlatego też pozwana zawarła z nią w dniu (...) umowę o pracę na czas określony do dnia (...) na stanowisku mobilnego doradcy klienta. Już po przedłużeniu zatrudnienia problemy zaczęły się pogłębiać. Powódka z jeszcze większym lekceważeniem podchodziła do swoich obowiązków, coraz częstsze i bardziej rażące były przypadki spóźniania się do pracy, czy opuszczania jej przez kołnecem, a nawet całkowite

nieobecności w pracy. Problemy z dyscypliną pracy powódki uległy nasileniu pod koniec stycznia i na początku lutego 2014r. Z tego też względu pozwana zaczęła rozważać zakończenie dalszej ich współpracy. O powyższym poinformowała powódkę na początku lutego 2014r. i strony podjęły rozmowy co do trybu zakończenia współpracy. Pozwana – mając na względzie, że powódka jest dopiero na początku drogi zawodowej – zaproponowała rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron na co powódka przystała. Strony porozumiały się, że zawrą takie porozumienie ze skutkiem na połowę lutego 2014r. Powódka po kilku dniach zmieniła jednak swoje postępowanie, dopuszczając się lekceważenia obowiązków pracowniczych w sposób, który był już rażący. I tak w dniu (...) zabrała z biura pozwanej dokumenty kadrowo – osobowe, w tym dotyczące jej obecności w pracy, a zwróciła po kilkukrotnym wezwaniu przez pozwaną w dniu (...) Wówczas okazało się, że dokumenty te były uzupełnione w miejscach, w których powódki nie było w pracy w sposób wskazujący na jej obecność lub usprawiedliwioną nieobecność. Nadto pozwana podniosła, że pismo powódki zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy dotarło do niej w dniu (...) tj. już po tym, jak skutecznie umowa o pracę uległa rozwiązaniu mocą oświadczenia złożonego przez pozwaną.

### **Sąd ustalił:**

Pozwana M. W. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod firmą Doradztwo (...) z siedzibą w Ś. przy ul. (...). L. O. 20/2. Powódka była zatrudniona u M. W. (2) na podstawie dwóch umów o pracę: z dnia (...) na okres próbny od (...) – w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku doradcy klienta (początkowo z obsługą kasy a następnie mobilnego) za wynagrodzeniem (...). W umowie o pracę z dnia (...). zapisano możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem a aneksem do tej umowy z dnia 1(...) uzgodniono wynagrodzenie zasadnicze powódki na kwotę (...)

**Dowód:** wydruk z CIoDG, k. 42

- zaświadczenie, k. 124
- umowy o pracę z dn. (...); aneks do umowy o pracę z dn. (...) – w aktach osobowych powódki – w załączeniu

U strony pozwanej – początkowo – obowiązywały karty ewidencji czasu pracy, na których powódka miała poświadczać swoją obecność. Powódka prowadziła te karty indywidualnie. Formularz karty pozwana i powódka opracowały w pierwszym dniu pracy P. B. (w umowie o pracę z dnia (...) zawarto informację, że fakt przyścia do pracy należy potwierdzić własnoręcznym podpisem na liście obecności). Owa karta obowiązywała także M. C., którego to pozwana zatrudniła tuż po powódce. Z uwagi na pojawiające się problemy z ewidencjonowaniem czasu pracy powódki, pozwana wprowadziła listy obecności. Pierwszym pracownikiem, którego te zmiany objęły był W. A.. Powódka, jak i inni pracownicy pozwanej, przechowywali karty (listy obecności) na swoich stanowiskach pracy (w biurkach). Pozwana regularnie weryfikowała te dokumenty informując pracowników o potrzebie rzetelnego ich prowadzenia.

**Dowód:** karty ewidencji czasu pracy, k. 126-128

- zeznania M. C., e – protokół z dn. 05.11.2014r., k. 176

- zeznania W. A., e – protokół z dn. 05.11.2014r., k. 176
- zeznania M. W. (1), e – protokół z dn. 11.03.2015r., k. 193

Powódka od początku zatrudnienia u pozwanej nie wykonywała swoich obowiązków pracowniczych zadawalająco, a już po podpisaniu umowy o pracę z dnia (...) zaczęła podchodzić do nich lekceważąco. P. B. była niezorganizowana – zdarzało jej się odwoływać umówione spotkania z zaledwie kilkuminutowym uprzedzeniem pozwanej, spóźniała się do pracy, opuszczała ją przed czasem, zdarzały się jej też całodniowe, nieusprawiedliwione, nieobecności. I tak, powódka była niezdolna do pracy od (...) Po św. Bożego Narodzenia 2013r. P. B. nie pojawiła się w pracy, chodź uzyskała od M. C. informację (sms-a), że powinna się w niej stawić. Następnie powódka była ponownie niezdolna do pracy od (...) Wnioski urlopowe, ze wstecznymi datami ich sporządzenia, za okres od 27 grudnia 2013r. do 31 grudnia 2013r.

i dzień 3 stycznia 2014r. P. B. złożyła pozwanej w dniu (...)Wcześniej powódka – zwodząc M. W. (1) – informowała pracodawcę, że za ten czas ma zwolnienie lekarskie i obiecała je donieść.

- **Dowód:** wnioski urlopowe, k. 45-46
- zaświadczenia lekarskie – w aktach osobowych powódki – w załączeniu

- zeznania M. C., e – protokół z dn. 05.11.2014r., k. 176

- zeznania W. A., e – protokół z dn. 05.11.2014r., k. 176
- częściowe zeznania P. B., e – protokół z dn. 28.01.2015r., k. 190 i z dn. 11.03.2015r., k. 193
- zeznania M. W. (1), e – protokół z dn. 11.03.2015r., k. 193

Na początku lutego 2014r. – z uwagi na pogłębiającymi się problemami z dyscypliną pracy powódki – M. W. (1) zaczęła rozważać zakończenie z nią współpracy. Pozwana – mając na względzie fakt, iż powódka jest dopiero na początku drogi zawodowej – zaproponowała P. B. rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron na co ta przystała. Strony porozumiały się, że do zakończenia współpracy dojdzie w połowie lutego 2014r., po tym jak powódka zakończy wszystkie nadzorowane (prowadzone) przez siebie w firmie pozwanej sprawy. Jednakowoż już po kilku dniach powódka całkowicie zmieniła swoje postępowanie. Za namową i przy udziale, tak M. C. – spakował dokumenty powódki znajdujące się w jej biurku – jaki i W. A., który powódce owe dokumenty wyniósł, zabrała z biura karty ewidencji czasu pracy. Dokumenty te P. B. zwróciła pozwanej – po kilkukrotnym wezwaniu – dopiero w dniu (...), tj. po upływie 3 dni, od kiedy M. W. (1) zorientowała się, że dokumenty te zostały z biura zabrane.

**Dowód:** zeznania M. C., e – protokół z dn. 05.11.2014r., k. 176

- zeznania W. A., e – protokół z dn. 05.11.2014r., k. 176
- zeznania M. W. (1), e – protokół z dn. 11.03.2015r., k. 193

Kiedy pozwana zorientowała się, że powódka zabrała z biura karty ewidencji czasu pracy (15 lutego 2014r. w sobotę) postanowiła, że definitywnie zakończy z nią współpracę w dniu 17 lutego 2014r. (poniedziałek). P. B. nie stawiała się jednak tego dnia w pracy. Powódką w biurze pojawiła się natomiast następnego dnia, tj. 18 lutego 2014r. Odłożyła przedmiotowe karty, jak i ponownie zaproponowała zawarcie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 20 lutego 2014r., przy czym po tym jak skończyła rozmawiać z pozwaną samowolnie opuściła stanowisko pracy na które to powróciła po kilku godzinach w towarzystwie matki J. B.. Wówczas to M. W. (1) udostępniła im – na ich prośbę – pozostałą dokumentację kadrową powódki, którą to ukradkiem zaczęły uzupełniać o nowe treści. Pozwana zorientował się jednak, odebrała te dokumenty i poinformował, że zgodnie z wcześniejszymi uzgodnieniami oczekuje, że 20 lutego 2014r. dopełnione zostaną wszelkie formalności związane z zakończeniem współpracy. W dniu 19 lutego 2014r. powódka po raz kolejny nie stawiała się w pracy, zaś 20 lutego 2014r. przysłała do biura jednakowoż nie przyjęła od pozwanej wynagrodzenia – M. W. (1) zalegała powódce z jej wypłatą – mówiąc, że nie chce nosić przy sobie tak dużej ilości gotówki. Powódka nie podpisała też porozumienia po czym wyszła z biura twierdząc, że się śpieszy i, że wróci o 15<sup>00</sup>. Wbrew zapewnieniom nie wróciła już jednak do pracy – wysłała tylko pozwanej sms-a, że jest jej przykro, że nie może rozwiązać łączącego strony stosunku pracy w ten sposób (za porozumieniem stron) albowiem ma dość kłótni z matką. Ani w tym dniu ani w dniach następnych powódka nie stawiała się już w pracy. Wobec takiego zachowania P. B. i przy braku kontaktu z powódką pozwana postanowiła rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

**Dowód:** zeznania M. C., e – protokół z dn. 05.11.2014r., k. 176

- zeznania W. A., e – protokół z dn. 05.11.2014r., k. 176

- częściowe zeznania J. B., e – protokół z dn. 05.11.2014r., k. 176
- częściowe zeznania P. B., e – protokół z dn. 28.01.2015r., k. 190 i z dn. 11.03.2015r., k. 193
- zeznania M. W. (1), e – protokół z dn. 11.03.2015r., k. 193

Pismem datowanym na dzień 21 lutego 2014r., przesłanym listem poleconym, a odebrany przez powódkę w dniu 4 marca 2014r., strona pozwana poinformowała P. B., że rozwiązuje z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wskazano nieusprawiedliwioną nieobecność powódki w pracy od 17 lutego 2014r., samowolny zabór przez powódkę w dniu (...) dokumentów kadrowych – między innymi list obecności, opuszczenie w dniu (...) zakładu pracy – po zaproponowaniu powódce przez pozwaną polubownego rozwiązania umowy o pracę, upomnienie ustne w dniu (...) za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniach 27, 30 i 31 grudnia 2013r. oraz 4 stycznia 2014r., zaś jako podstawę prawną art. 30 § 1 pkt 3 kp oraz art. 52 § 1 pkt 1 kp. Jednocześnie w treści pisma strona pozwana pouczyła powódkę o sposobie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

**Dowód:** oświadczenie pracodawcy z dn. (...)

Pismem datowanym na dzień 25 lutego 2014r., odebrany przez stronę pozwaną w dniu 11 marca 2014r., powódka poinformowała M. W. (1), że z dniem 25 lutego 2014r. rozwiązuje umowę o pracę, jako przyczynę wskazując m.in. nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia za styczeń 2014r.. zaś jako podstawę prawną art. 55 § 1 kp.

**Dowód:** oświadczenie pracownika z dn. 25.02.2014r., k. 15

- zeznania J. B., e – protokół z dn. 05.11.2014r., k. 176
- zeznania M. W. (1), e – protokół z dn. 11.03.2015r., k. 193

Wobec złożonego powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę strona pozwana wystawiła P. B. w dniu 4 marca 2014r. świadectwo pracy, w którym, pkt 3 wskazała, że stosunek pracy pomiędzy stronami ustał z przyczyn leżących po stronie pracownika i zawinionych przez pracownika.

**Dowód:** świadectwo pracy z dn. (...) – w aktach osobowych powódki – w załączeniu

W dniu (...) Prokurator Rejonowy w Świdnicy zatwierdził postanowienie o umorzeniu dochodzenia w sprawie: podrobienia dokumentu „listy obecności” w miesiącu lutym 2014r. w firmie Doradztwo (...) W. M. zs. w Ś. przy ul. (...) przez ustaloną osobę, w celu użycia za autentyczny, tj. o czyn z art. 270 § 1 kk oraz gróźb karalnych kierowanych przez ustalone osoby do M. W. (1) w dniu 10 kwietnia 2014r. w Ś., które wzbudziły u wymienionej uzasadnioną obawę ich spełnienia, tj. o czyn z art. 190 § 1 kk.

**Dowód:** postanowienie z dn. 02.12.2014r., k. 216 akt sprawy 1 Ds. 1837/14 – w załączeniu

**Sąd zważył:**

Powództwo podlegało oddaleniu.

Podstawą materialnoprawną dla rozpoznawanego roszczenia powódki (o odszkodowanie) będzie regulacja zawarta w art. 56 § 1 kp. Zgodnie z nim 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. Z treści przytoczonego przepisu wynika, że odpowiedzialność odszkodowawcza zaktualizuje się w przypadku, gdy zostanie stwierdzone, iż pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem odpowiednich przepisów normujących ten tryb rozwiązania umowy o pracę.

Zgodnie 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. Art. 52 kp określa zatem dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych i uzależnia od łącznego spełnienia następujących przesłanek: wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy; zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy oraz złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 kp).

Jednocześnie zważyć należy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp powinno być traktowane jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością, musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na złej woli lub rażącym niedbalstwie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna charakteryzować się konkretnością, rzeczywistością oraz dostatecznym sprecyzowaniem (zob. wyrok SN z dnia 13 maja 1998r., I PKN 105/98). Art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji – a także rzeczywistości – dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika.

Strona pozwana rozwiązując z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp zachowała wymogi formalne: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało dokonane w formie pisemnej, wskazano przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, powódka została pouczony o prawie odwołania się do sądu, pracodawca podjął decyzję przed upływem miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej (jego zdaniem) rozwiązanie umowy.

Podstawową okolicznością podlegającą ustaleniu w niniejszym postępowaniu było zatem wyłącznie stwierdzenie, czy zaistniały przesłanki warunkujące uznanie dokonanego przez pracodawcę rozwiązania umowy za uzasadnione przy czym na względzie należy mieć, że do przyjęcia, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione wystarczyła prawdziwość i zasadność jednej z nich podanej przez pracodawcę (por. wyrok SN z dnia 05 października 2005r., I PK 61/05).

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie taką właśnie była pierwsza z nich a mianowicie nieusprawiedliwiona nieobecność powódki w pracy od dnia 17 lutego 2014r.. przy czym zważyć należy, że pozostałe wymienione w piśmie z dnia 21 lutego 2014r. okoliczności znalazły również potwierdzenie w ustalonych przez Sąd faktach. Owe okoliczności tylko uwypukliły zasadność decyzji pracodawcy.

Podstawowe obowiązki pracownicze o charakterze powszechnym (występujące w każdym stosunku pracy) wymienione zostały w art. 100 kp. Do takich zakwalifikowany został normatywnie obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 kp). Nie budzi wątpliwości, iż obowiązek ten narusza pracownik, który nie stawia się do pracy i nie usprawiedliwia swojej nieobecności.

Powódka – co wykazało przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe – nie stawiając się w pracy od dnia 17 lutego 2014r. naruszył jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Jego elementami składowymi są: stawienie się punktualnie w miejscu wykonywania pracy (w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę), pozostawanie w dyspozycji przełożonych aż do pory zakończenia pracy, aktywna obecność w pracy polegająca na wykonywaniu umówionego rodzaju pracy, przestrzeganie przerw w pracy, wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli są spełnione przesłanki określone w art. 151 kp i przestrzeganie zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Nieobecność pracownika w pracy, który nie stawia się do pracy, samodzielnie „udzielając” sobie zwolnienia od

pracy, na które pracodawca nie wyraził zgody, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może być podstawą do zwolnienia dyscyplinarnego pracownika (zob. wyrok SN z dnia 11 stycznia 1985r., I PR 118/84).

Podkreślenia przy tym wymaga, że orzecznictwo sądów przyjmuje, iż nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – w zależności od okoliczności konkretnego przypadku – może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych – art. 52 § 1 pkt 1 kp (zob. wyrok SN z dnia 28 września 1981r., I PRN 57/81).

Zdaniem Sądu powódka nie wykazała, że w lutym 2014r. wymiar jej etatu uległ zmniejszeniu (do 1/2), a co za tym idzie, iż – wobec wcześniej wypracowanej ilości godzin – nie miała obowiązku stawiania się w pracy.

Zgodnie z dyspozycją art. 232 kpc strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Nadto, strony są obowiązane dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą oraz przedstawiać dowody na ich poparcie (art. 3 kpc). Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która chce z tego faktu wywodzić skutki prawne (art. 6 kc). Zarówno przepis art. 3 kpc, jak i art. 232 kpc zd. pierwsze jest adresowany do stron, nie do sądu. To strony bowiem obowiązane są przedstawiać dowody. Sąd nie jest władny tego obowiązku wymuszać, ani – poza zupełnie wyjątkowymi sytuacjami – zastępować stron w jego wypełnieniu.

Ów ciężar udowodnienia faktu zaś, rozumieć należy z jednej strony jako obarczenie strony procesowi obowiązkiem przekonania sądu dowodami o słuszności swoich twierdzeń, a z drugiej konsekwencjami poniesienia realizacji tego obowiązku, lub jego nieskuteczności. Tą konsekwencją jest zazwyczaj niekorzystny dla strony wynik procesu (zob. wyrok SN z dnia 7 listopada 2007r., II CSK 293/07).

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w głównej mierze w oparciu o przesłuchanie pozwanej, zeznania świadków: M. C. i W. A. oraz wymienione powyżej dokumenty, a nadto w ograniczonym zakresie o przesłuchanie powódki i zeznania J. B. – w części, w jakiej ich zeznania znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Bezpośredni kontakt z przesłuchiwanymi pozwolił Sądowi nabrać osobistego przekonania co do wiarygodności prezentowanej relacji, a tym samym ugruntować własne przekonanie odnośnie wartości poszczególnych dowód w zestawieniu z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Oświadczenie woli pozwanej z dnia 21.02.2014r. doszło do powódki 4.03.2014r. tj. przed doręczeniem pozwanej oświadczenia powódki z 11.03.2014r. (art. 61 §1 kc w zw. z art. 300 kp). Zatem oświadczenie woli powódki z 11.03.2014r. było bezprzedmiotowe – stosunek pracy łączący strony uległ bowiem rozwiązaniu z dniem 25.02.2014r.

Biorąc pod uwagę wszystkie wymienione powyżej okoliczności Sąd orzekł jak w pkt I wyroku oddalając powództwo.

Sąd orzekł o kosztach sądowych stosownie do treści art. 98 § 1 kpc. Powołany przepis statuuje zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, a wobec faktu, iż to powódka przegrała sprawę winna zwrócić koszty postępowania poniesione przez stronę pozwaną.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego pełnomocnika strony pozwanej, Sąd ustalił na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U z 2013r., poz. 461).

Sąd nie znalazł podstaw by uwzględnić żadaną przez stronę pozwaną opłatę za czynności w wysokości dwukrotnej stawki minimalnej ponieważ nie uzasadniał tego ani stopień skomplikowania sprawy ani nakład pracy pełnomocnika.