

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2022 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 stycznia 2022 roku w Ś.

sprawy z powództwa A. M.

przeciwko (...).C.. sp. Z o.o. w W.

o odszkodowanie i ustalenie

I. zasądza od strony pozwanej (...).C.. sp. Z o.o. w W. na rzecz powódki A. M. kwotę 13.656,30 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.380,20 zł;

III. ustala, że umowa o pracę łącząca powódkę jak pracownika i stronę pozwaną jako pracodawcę uległa rozwiązaniu z dniem 31 maja 2021 roku ;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w (...)kwotę 683,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona.

## UZASADNIENIE

Powódka A. M. wniosła o stwierdzenie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę oraz zmianę terminu okresu wypowiedzenia na 31 maja 2021 roku oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 13.656,30 zł tytułem odszkodowania. W uzasadnieniu wskazała, że jest zatrudniona u strony pozwanej od 31 grudnia 2019 roku na stanowisku informatyka. W dniu 23 marca 2021 roku prezes zarządu pozwanej firmy telefonicznie przekazał powódce informację o wypowiedzeniu umowy o pracę bez pouczenia o przysługującym jej prawie wniesienia odwołania do sądu pracy. Powódka przebywała na zwolnieniu chorobowym od 23 marca 2021 roku, z tego też względu wypowiedzenie umowy o pracę dotarło do niej drogą pocztową i zostało odebrane w dniu 6 kwietnia 2021 roku. Pozwany wypowiedział stosunek pracy bez zachowania formy pisemnej, a także nie pouczył w prawidłowy sposób o przysługujących jej środkach prawnych od wypowiedzenia. Wypowiedzenie zostało doręczone w trakcie usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy. W związku z odbiorem wypowiedzenia w dniu 6 kwietnia 2021 roku w ocenie powódki jednomiesięczny okres wypowiedzenia upływa 31 maja 2021 roku a nie jak podano w dokumencie 30 kwietnia 2021 roku.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że w dniu 22 marca 2021 pozwana wypowiedziała umowę o pracę, z zachowaniem jednomiesięcznego terminu wypowiedzenia, za przyczynę wskazując niesatysfakcjonujące wypełnianie obowiązków służbowych. Pozwana wskazała, iż przez to określenie rozumiała brak staranności i sumienności przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych oraz niewykonywanie zleconych

przez przełożonego zadań. Powódka od 2020 roku była członkiem zespołu wdrożeniowego odpowiedzialnego za przeprowadzenie audytu z wykorzystywania oprogramowania C. (...) w firmie (...) Sp. z o.o. w Ś.. Brała udział w szkoleniach, a jej zadaniem miało być przygotowanie dokumentacji poaudytowej z trzech pierwszych spotkań. Powódka miała dokumentację sporządzić niezwłocznie po zakończeniu, nie zrobiła tego aż do marca 2021 roku. Pomimo tego, iż w systemie zleceń rejestrowała 24 godziny czasu pracy, podczas których rzekomo zajmowała się ową dokumentacją. Czas ten wpływał na wysokość premii uznaniowej, przez co powódka mogła wprowadzać pracodawcę w błąd. K. wraz ze spółką (...) Sp. z o.o. zmieniany był termin oddania dokumentacji, ostatecznie zadanie to zostało wykonane przez inną osobę. Dodatkowo pozwana wyjaśnia, iż powódka była także odpowiedzialna za konfigurację nowej bazy dla klienta, gdzie wskutek zaniedbań z jej strony pozwana zmuszona była wystawić korektę faktury z uwagi na niewłaściwie wykonaną usługę, pomimo tego, że powódka w wewnętrznym systemie zleceń pracując zdalnie, rejestrowała zadania związane z realizacją tego projektu.

Na rozprawie w dniu 20 stycznia 2022 roku powódka sprecyzowała żądanie pkt II wnosząc o ustalenie, że stosunek pracy ustał w dniu 31 maja 2021 roku.

Strona pozwana wniosła o oddalenie żądania co do zasądzenia odszkodowania i uznała żądanie w zakresie ustalenia.

### ***W TOKU POSTĘPOWANIA SĄD USTALIŁ***

#### ***NASTĘPUJĄCY STAN FAKTYCZNY:***

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 31 grudnia 2019 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku informatyka.

Dowód: akta osobowe w załączeniu

Od 18 listopada 2020 roku powódka była członkiem zespołu wdrożeniowego odpowiedzialnego za przeprowadzenie audytu z wykorzystywania oprogramowania C. (...) w firmie (...) Sp. z o.o. wraz z powódka w zespole tym uczestniczyli D. S. (1) oraz M. S. (1). (...) informatyczny z wykorzystaniem oprogramowania C. (...) polegał na dokładnym przeprowadzeniu wywiadu z poszczególnymi działami firmy oraz zadawaniu pytań konkretnych pytań, które na celu mają przedstawienie w jaki sposób działa firma. Działami, z którymi przeprowadza się ową rozmowę były dział sprzedaży oraz dział zamówień. Pytania dotyczyły m. in. procesów w firmie, zależności pomiędzy działami, weryfikacją wykorzystania narzędzi informatycznych. Po zebraniu dokładnych informacji łączy się je wszystkie i po audycie powstaje pisemna dokumentacja, która zawiera dokładnie opisane wyczerpujące informacje z wszystkich zadawanych pytań oraz spostrzeżeń. Informacje z przeprowadzonego audytu przenoszone są następnie do programu C. (...). W następstwie zebranych informacji program ten proponuje rozwiązania, aby usprawnić pracę firm objętych audytem. Do zadań powódki jako członka zespołu wdrożeniowego, wykonującego usługi na rzecz (...) Sp. z o.o. w Ś. należało przeprowadzanie wywiadów z kluczowymi osobami odpowiedzialnymi po stronie klienta, za sprzedaż oraz logistykę magazynową. Następnie na podstawie informacji powódka miała opracować dokument audytu – dokumentację w formie pisemnej dla klienta, gdzie dokładnie opisane są procesy w firmie, obieg dokumentów, czy kwestie związane z przyjmowaniem towarów.

Dowód:

-zeznania świadka M. S. k. 47

-zeznania świadka E. S. k. 54

-zeznania D. S. – za stronę pozwaną - k. 80 i e-protokół k. 83

Powódka była odpowiedzialna za konfigurację nowej bazy dla klienta (...) P. G. z siedzibą w L.. Do jej zadań należało przeprowadzenie konsultacji z klientem, zebranie informacji, w etapie końcowym zweryfikowanie poprawności nowej bazy, poinformowanie klienta, gdzie baza została przygotowana oraz w jaki sposób się do niej podłączyć m. in. opisać

klientowi ścieżkę dostępu. W trakcie prac powódka miała ewidencjonować w programie (...) czas przeznaczony na wykonanie zadania, oraz każde zadanie w tym programie dokładnie opisywać, tak aby klient na zakończenie prac otrzymał informacje, co w jakim czasie zostało wykonane. Opisy wykonane przez powódkę cechowały się dużą ogólnością.

Dowód:

-zeznania świadka E. S. k. 55

-zeznania świadka M. S. k. 48

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresach: 23.03.2021-5.04.2021, 6.04.2021-26.04.2021 oraz 27.04.2021-17.05.2021r. Powódka miała orzeczonego umiarkowany stopień niepełnosprawności. W okresie pandemii strona pozwana oferowała swoim pracownikom pracę w formie zdalnej, efekty pracy, zlecone zadania miały być zapisywane w systemie, do którego każdorazowo wgląd miał pracodawca.

Dowód:

-zwolnienia lekarskie w aktach osobowych w załączeniu

-zeznania D. S. – za stronę pozwaną - k. 80 i e-protokół k. 83

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało nadane pocztą do powódki. W dniu 6 kwietnia 2021 roku powódka odebrała pismo. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca w treści pisma wskazał niesatysfakcjonujące wypełnianie obowiązków służbowych.

Dowód:

-zeznania powódki k. 79v

-zeznania D. S. – za stronę pozwaną - k. 80 i e-protokół k. 83

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5380,20 zł brutto miesięcznie.

Dowód:

-zaświadczenie k. 24

**W TAK USTALONYM STANIE FAKTYCZNYM**

**SĄD ZWAŻYŁ:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków E. S., M. S., powódki oraz strony pozwanej, jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy. Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki oraz łączących strony umów stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Wskazać należy, iż powódka wniosła min. o ustalenie, iż stosunek pracy ustał w dniu 31 maja 2021r, podnosząc, że skoro otrzymała wypowiedzenie w dniu 6 kwietnia 2021 roku to miesięczny okres wypowiedzenia upłynął w dniu 31 maja 2021 roku i z tą datą rozwiązała się umowa o pracę. Strona pozwana przyznała te okoliczności i uznała powództwo w zakresie ustalenia.

Zgodnie z treścią art. 189 kpc powódka może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Żądanie powódki spełnia przesłanki powołanego przepisu. Interes prawny jest kategorią obiektywną i należy przez niego „rozumieć potrzebę uzyskania wyroku odpowiedniej treści, wywołaną rzeczywistym naruszeniem albo zagrożeniem określonej sfery prawnej. Musi to być jednak potrzeba obiektywna w świetle obowiązujących przepisów tj. rzeczywistość istniejąca i uzasadniona, a nie tylko wynikająca z subiektywnego zapatrywania strony, które nie decyduje o prawnym charakterze interesu”<sup>1</sup>.

Strona pozwana uznała powództwo w zakresie ustalenia. Zgodnie z art. 213 §2 kpc sąd jest związany uznaniem powództwa, chyba że uznanie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Mając powyższy przepis na względzie, uznając, że nie zachodzą przesłanki negatywne wskazane w powołanym przepisie ustalono, że umowa o pracę łącząca powódkę jako pracownika i stronę pozwaną jako pracodawcę uległa rozwiązaniu z dniem 31 maja 2021 roku.

Powódka wniosła także o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Strony łączyła umowa o pracę. Zgodnie z treścią art. 33 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem; zaś okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zależy od okresu zatrudnienia (art. 36 kp). Art. 45 §1 kp stanowi zaś, że jeżeli pracownik odwoła się od wypowiedzenia i sąd ustali, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Zgodnie z art. 47 <sup>1</sup>kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista, a ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy. W ocenie Sądu przyczyna wypowiedzenia umowy została wskazana w taki sposób, że nie możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. Za spełnienie tego warunku należy bowiem uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, jego zachowania, postępowania w procesie pracy, zdarzeń mających wpływ na decyzję pracodawcy.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności (wyrok Sądu Najwyższego z 18.04.2001 r., I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 §4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z 10.5.2000 r., I PKN 641/99, OSNP Nr 20/2001, poz. 618). W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Powszechnie przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana i należy ją podać pracownikowi w taki sposób, by miał możliwość obrony przed stawianymi mu zarzutami.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/2000 Prawo Pracy (...) str. 34, wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Nie oznacza to jednak przyzwolenia na dowolne i nieuzasadnione wypowiedzanie umów przez pracodawcę. Musi być ono bowiem oczywiście merytorycznie zasadne, tyle tylko, że ocena zasadności wypowiedzenia - w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy - powinna być dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą.

Wskazać należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę doręczone powódce zawiera naruszenie formalnych warunków niniejszego pisma. W ocenie sądu przyczyna podana w wypowiedzeniu tj. „niesatysfakcjonujące wypełnianie obowiązków służbowych” jest nazbyt ogólna. Sama powódka w swoich zeznaniach wskazała, że nie otrzymywała żadnych zastrzeżeń odnośnie wykonywania swoich obowiązków pracowniczych. Pismo rozwiązujące umowę o pracę zostało wysłane do powódki pocztą, więc nie można również stwierdzić, iż owe przyczyny zostały przekazane ustnie przy wręczeniu pisma. Zdaniem sądu przyczyna podana w piśmie jest nazbyt ogólnikowa, nie jest w żaden sposób sprecyzowana. W swoich zeznaniach świadkowie oraz strona pozwana wskazali różne sytuacje, które miały miejsce w firmie, między innymi nieprawidłowe wykonywanie obowiązków przez powódkę związane z zadaniami dla firmy (...) Sp. z o.o. czy klienta (...) z L., czy nie wywiązywanie się z pracy zdalnej - jednak żadna z wymienionych sytuacji nie została sprecyzowana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Z treści pisma nie wynika, co dokładnie stało u podstaw zwolnienia powódki, czy były to sytuacje związane z wymienionymi firmami, czy jak w swoich zeznaniach wyjaśniał prezes zarządu markowanie pracy zdalnej przez powódkę w systemie, czy też nieobecność powódki w pracy spowodowana przez zwolnienia chorobowe. Dodać należy, iż niesatysfakcjonujące wypełnianie obowiązków przez pracownika może być podstawą jego zwolnienia, jednak każdorazowo podając taką przyczynę wypowiedzenia należy ją bardzo dokładnie skonkretyzować w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Skonkretyzowanie owych przyczyn dopiero w odpowiedzi na pozew jest spóźnione.

Ponadto zgodnie z treścią art. 41 kp pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Skoro pismo rozwiązujące umowę o pracę zostało doręczone powódce w dniu 6 kwietnia 2021 roku, zaś w tym czasie powódka była na zwolnieniu lekarskim, uznać należało, że naruszono art. 41 kp.

Powyższe okoliczności nakazują uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy o wypowiedzaniu umów, co skutkowało zasądzeniem odszkodowania.

Ustalając wysokość odszkodowania, Sąd miał na względzie dyspozycje art. 47<sup>1</sup>kp, zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Tym samym powódce należy się odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 13.656,30 zł. Ustalając wysokość odszkodowania Sąd miał na uwadze wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności okres i przebieg zatrudnienia powódki, a także okoliczność, że do rozwiązania umowy doszło w czasie usprawiedliwionej nieobecności.

W związku z powyższym zasądzono na rzecz powódki kwotę 13.656,30 zł tytułem odszkodowania.

W punkcie II wyroku nadano wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 5.380,20 zł, na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc, zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Wobec uznania żądania przez stronę pozwaną Sąd w pkt III ustalił, iż umowa o pracę łącząca powódkę jako pracownika i stronę pozwaną jako pracodawcę uległa rozwiązaniu z dniem 31 maja 2021 roku.

O obowiązku zwrotu kosztów sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych mając na względzie wynik procesu, nakazując stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...) kwotę 683 złotych tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona (pkt IV wyroku).

1 Tak SN w wyroku z 8 V 2000, V CKN 29/00, cytowane za LEX nr 52427