

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 maja 2018 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: Janina Hadrysiak, Elżbieta Ziółkowska

Protokolant: Magdalena Świtalska

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 08.05.2018r. we W.**

**sprawy z powództwa J. K.**

przeciwko S. M. prowadzącej Kancelarię Notarialną we W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

**I. przywraca powódkę J. K. do pracy u pozwanej S. M. prowadzącej Kancelarię Notarialną we W. na poprzednich warunkach pracy i płacy;**

**II. zasądza na rzecz powódki J. K. od pozwanej S. M. kwotę 13.303,59 złotych brutto (słownie: trzynaście tysięcy trzysta trzy złote pięćdziesiąt dziewięć groszy) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy w okresie od 01.03.2018r. do 22.05.2018r., pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni;**

**III. zasądza na rzecz powódki od pozwanej kwotę 2880 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**IV. zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.**

## UZASADNIENIE

**Pozwem z dnia 13 grudnia 2017 r.** (data stempla pocztowego na kopercie k. 41A) powódka J. K. wniosła o przywrócenie jej do pracy u pozwanej S. M. prowadzącej Kancelarię Notarialną we W., na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy oraz o zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanej na stanowisku asystenta, ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 13 października 2006 r. Do jej obowiązków należało m.in. sporządzanie projektów aktów notarialnych, udzielanie klientom informacji o niezbędnych do przygotowania czynności dokumentach, sporządzanie deklaracji podatkowych. Powódka zarzuciła, że z czasem ilość obowiązków była coraz większa, zaś pracodawca przyzwyczajony do jej pełnej dyspozycyjności, jako naturalną traktował pracę powódki w godzinach nadliczbowych. Dopiero w 2010 r. została zatrudniona kolejna osoba, tj. A. J..

Powódka wyjaśniła, że w sierpniu 2013 r. poinformowała pracodawcę o zajściu w ciążę. Pracodawca miał pełną świadomość, co do jej stanu zdrowia i potencjalnego ryzyka utraty dziecka, a mimo to, nie podjął działań mających na celu znalezienie pracownika na zastępstwo. Powódka podała, że w tym czasie również pracowała w godzinach

nadliczbowych, przy czym dopiero w kwietniu 2014 r. przyjęła zwolnienie chorobowe. W czerwcu 2015 r. wróciła do pracy i w związku z oczekiwaniami pracodawcy przeszła na 7/8 etatu. Argumentując dalej, powódka wyjaśniła, że w lutym 2016 r. zaszła w drugą ciążę, jednak w dalszym ciągu wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych. Poza tym, musiała wdrożyć do pracy nowego pracownika. Na zwolnienie chorobowe udała się będąc w zaawansowanej ciąży, w dniu 1 lipca 2016 r. Jednakże po tej dacie, w związku z wejściem Elektronicznych Ksiąg Wieczystych, przychodziła do pracy, aby pomóc pracodawczyni przejść przez pierwszy okres związany z wysyłaniem wniosków.

Powódka podniosła, że pod koniec sierpnia 2016 r., podczas zwolnienia lekarskiego, pozwana wysłała do niej wiadomość sms, w której domagała się wyjaśnień, dlaczego powódka nie złożyła wniosku o obniżenie etatu. Kontynuując, powódka podała, że złożyła poprawiony wniosek w dniu 16 listopada 2017 r. Tego dnia, złożyła również wniosek urlopowy od dnia 20 listopada 2017 r. do dnia 18 stycznia 2018 r.

Powódka podała, że we wrześniu 2017 r. zmarła M. K., a obecnie, Kancelaria jest prowadzona przez pozwaną S. M. i zatrudnia dwie osoby, ze znacznie niższym wynagrodzeniem aniżeli wynagrodzenie powódki. Powódka zarzuciła, że w dniu 16 listopada 2017 r., w okresie urlopu rodzicielskiego, który trwał do dnia 19 listopada 2017 r. pracodawca złożył jej wypowiedzenie umowy o pracę, które odebrała w dniu 22 listopada 2017 r. Powódka wskazała, że nie zgadza się z przyczynami zawartymi w wypowiedzeniu. Większość z nich dotyczy prowadzenia Repertorium A, jednak, zdaniem powódki, pozwana nie wykazała, by to właśnie wpisy dokonane przez nią były dotknięte wadliwością, ponieważ dane do Repertorium wprowadzali wszyscy pracownicy – przede wszystkim zaś J. C..

Argumentując dalej, powódka zwróciła uwagę, że przedmiotowa umowa została wypowiedziana z naruszeniem przepisów prawa pracy. Pozwana nie wskazała bowiem, kiedy przeprowadziła kontrolę i kiedy powzięła wiedzę co do okoliczności, które jej zdaniem można scharakteryzować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Co istotne, rzeczona kontrola objęła okres od kwietnia 2007 r. do czerwca 2016 r.

Powódka odniosła się szczegółowo do zarzutów zawartych w treści oświadczenia pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę. W dalszej części pozwu zarzuciła, że pozwana zastosowała sposób rozwiązania umowy o pracę, nie znany przepisom prawa pracy, oświadczyła bowiem, że rozwiązuje z powódką umowę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a równocześnie wskazała, że stosunek pracy rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. 28 lutego 2018 r.

**W odpowiedzi na pozew** (k.69-82) pozwana S. M. prowadząca Kancelarię Notarialną we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana zwróciła uwagę, że z treści wypowiedzenia z dnia 16 listopada 2017 r. wynika wprost, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem, wobec zaistnienia przesłanek określonych w art. 186<sup>8</sup> § 2 k.p. Zdaniem pozwanej, fakt zaistnienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie nakłada na pracodawcę ustawowego obowiązku rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 2 k.p.

Z dokumentacji złożonej do pozwu wynika jednak, że powódka otrzymała wypowiedzenie w dniu 22 listopada 2017 r., tj. przed okresem ochronnym wynikającym z art. 186<sup>8</sup> k.p.

Pozwana wskazała, że kierując wypowiedzenie, nie wiedziała, kiedy przesyłka polecona zostanie doręczona. Skutkuje to błędnym podaniem podstawy prawnej wypowiedzenia. Zgodnie z art. 30 § 1 k.p., okres wypowiedzenia umowy o pracę dla powódki upłynął w dniu 28 lutego 2018 r. Pozwana podała, że przyjęła za podstawę art. 186<sup>8</sup> k.p., z uwagi na wniosek złożony przez powódkę na podstawie art. 186<sup>7</sup> § 1 k.p.

Pozwana zarzuciła także, że utraciła zaufanie do powódki.

**W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka J. K. została zatrudniona w Kancelarii Notarialnej notariuszy S. (...) we W., początkowo na okres próbny od dnia 17 lipca 2006 r. do dnia 12 października 2006 r., a następnie od dnia 13 października 2006 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystentki.

**Dowód:** - umowa o pracę na okres próbny z dnia 21.07.2006 r., k. 29,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 13.10.2006 r., k. 28;

- akta osobowe powódki.

Pismem z dnia 6 października 2017 r. pozwana zawiadomiła powódkę, że z dniem 30 września 2017 r. nastąpiło przejście zakładu pracy, tj. Kancelarii Notarialnej S. (...) s.c. z siedzibą we W., na Kancelarię Notarialną S. M. z siedzibą we W.. Pozwana wskazała, że przyczyną jest śmierć wspólnika spółki cywilnej (...).

**Dowód:** - zawiadomienie o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę, k. 19 – 20.

Aneks do umowy o pracę z dnia 01.10.2013r. strony ustaliły, iż od tego dnia wynagrodzenie powódki wynosiło będzie 4.927,17 zł brutto miesięcznie.

W kwietniu 2014r. powódka urodziła swoje pierwsze dziecko i do dnia 15.04.2015r. przebywała na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim.

Od stycznia 2014r. do końca ciąży powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a po zakończeniu urlopu rodzicielskiego w kwietniu 2015r., powódka do 11 czerwca 2015r. wykorzystywała urlop wypoczynkowy.

W dniu 30.04.2015r. powódka złożyła pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy z pełnego etatu do 7/8 etatu w okresie od 01.05.2015r. do 31.12.2015r.

Ponadto w dniu 04.05.2015r. strony podpisały porozumienie o obniżeniu wynagrodzenia powódki w okresie obowiązywania obniżonego wymiaru czasu pracy, z kwoty 4.927,17 zł brutto do kwoty 4.311,27 zł brutto miesięcznie.

W dacie 04.01.2016r. strony zawarły kolejne porozumienie dotyczące warunków umowy o pracę powódki, w którym postanowiły, że obniżone wynagrodzenie powódki do kwoty 4.311,27 zł brutto i obniżony wymiar czasu jej pracy do 7/8 etatu, obowiązywały będą także od 01.01.2016r. do 30.06.2016r.

Począwszy od dnia 01.07.2016r. wynagrodzenie powódki ponownie wynosiło 4.927,17 zł brutto miesięcznie.

**Dowód:** - aneks do umowy o pracę, z dnia 01.10.2013. – w aktach osobowych powódki;

- porozumienie z dnia 04.05.2015r. i z dnia 04.01.2016r. – w aktach osobowych powódki;

- przesłuchanie powódki: k.129-130.

W dniu 21.11.2016r. powódka urodziła drugie dziecko.

W okresie od 23.05.2016r. do końca ciąży, powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Od dnia 21.11.2016r. do dnia 19.11.2017r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim.

W dniu 30.10.2017r. powódka nadała na poczcie listem poleconym do pozwanej pracodawczyni wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy z pełnego etatu do 7/8 etatu, na podstawie art. 186<sup>7</sup>k.p., w okresie od 21.11.2017r. do 21.11.2018r., tj. w okresie, w którym była uprawniona do korzystania z urlopu wychowawczego na córkę W. K..

(Wniosek ten w aktach osobowych powódki jest spięty zszywaczem razem z kopertą listu z 30.10.2017r. i kopią aktu urodzenia drugiego dziecka powódki.)

Jak wynika z pieczętki na w/w kopercie oraz ze zwrotnego potwierdzenia odbioru przesyłki (k.18), przesyłka ta wpłynęła do pozwanej w dniu 02.11.2017r.

Z uwagi na fakt, że powódka pomyliła się w oznaczeniu dat, w jakich będzie korzystała z obniżonego wymiaru czasu pracy, w dniu 16.11.2017r. ponownie złożyła wniosek do pozwanej o obniżenie wymiaru czasu pracy z pełnego etatu do 7/8 etatu - w okresie od 20.11.2017r. do 20.11.2018r.

Ponadto w dniu 14.11.2017r. powódka złożyła pozwanej wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w okresie od 20.11.2017r. do 18.01.2018r., który został przez pozwaną zaakceptowany.

W dniu 16.11.2017r. pozwana skierowała do powódki pisemne porozumienie dotyczące zmiany warunków umowy o pracę powódki, w którym pozwana wskazała, że zgodnie z wnioskiem powódki złożonym w dniu 02.11.2017r., wymiar czasu pracy powódki będzie obniżony do 7/8 etatu w okresie od 22.11.2017r. do 22.11.2018r., a ponadto w tym czasie obniżone miało zostać wynagrodzenie powódki – tak jak przy urodzeniu pierwszego dziecka - z kwoty 4.927,17 zł brutto do kwoty 4.311,27 zł brutto miesięcznie.

Powódka nigdy nie podpisała tego porozumienia, dlatego jego postanowienia o obniżeniu wynagrodzenia powódki nigdy nie zaczęły obowiązywać.

**Dowód:** - akt urodzenia drugiego dziecka, projekt porozumienia z 16.11.2017r., wnioski powódki o obniżenie wymiaru czasu pracy i wniosek urlopowy z 14.11.2017r. – w aktach osobowych powódki;

- wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy z 25.10.2017r. wraz z potwierdzeniem nadania, k. 17-18;

- przesłuchanie powódki: k.129-130.

Nadto pozwana pismem z dnia 16 listopada 2017 r., na podstawie art. 186<sup>8</sup> § 2 k.p., wypowiedziała powódce umowę o pracę zawartą z powódką w dniu 17 lipca 2006 r. we W., z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28 lutego 2018 r.

W treści oświadczenia o wypowiedzeniu pozwana wskazała, że zdaniem pracodawcy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika, określone w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Pozwana podała, że do podstawowych obowiązków pracownika należało prowadzenie sekretariatu kancelarii notarialnej, które odbywa się w oparciu o niezbyt liczne i nie zanadto, obszerne obowiązujące przepisy, tj. m.in.:

- 1) Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 kwietnia 1991 r., w sprawie prowadzenia ksiąg notarialnych oraz przekazywania na przechowanie dokumentów sądom rejonowym,
- 2) Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 25 listopada 2015 r. w sprawie sposobu pobierania i zwrotu podatku od czynności cywilnoprawnych,
- 3) Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie prowadzenia ksiąg notarialnych oraz przekazywania na przechowanie dokumentów sądom rejonowym,
- 4) Uchwałę na 12 Krajowej Rady Notarialnej z dnia 29 listopada 1991 r/ Regulamin wewnętrznego urzędowania kancelarii notarialnej,
- 5) Ustawę z dnia 17 maja 1989 r. prawo geodezyjne i kartograficzne.

Nadto wskazała, że dokonywana bieżąca, wrywkowa weryfikacja pracy pracownika wykazywała naruszenia, które częściowo były usuwane. Dopiero całościowe przejrzanie ksiąg notarialnych, zapoznanie się z całością prowadzonej przez kancelarię korespondencji, przejrzanie wszelkich zgromadzonych w toku działalności kancelarii dokumentów, spowodowane koniecznością przeszkolenia nowych pracowników, wykazało skalę ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych, zaniedbań, zaniechań, uchybień oraz błędów pracownika. Pracownik swoje obowiązki wykonywał szybko, ale kosztem bieżącej, rzetelnej i skrupulatnej pracy wymaganej przy prowadzeniu obsługi sekretarskiej kancelarii notarialnej.

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, jest zatem, długotrwałe, w okresie od kwietnia 2007 r. do końca czerwca 2016 r., ciężkie naruszanie podstawowych obowiązków pracowniczych, niedopełnianie obowiązków pracowniczych, na które składały się m.in.:

- 1) N. Repertorium A (np. wpisywanie niekompletnych danych osobowych, brak wpisów czynności, brak adnotacji o wydaniu wypisów, odpisów), tj. naruszenie § 1,2 ust. 3.3 i 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 kwietnia 1991 r. w sprawie prowadzenia ksiąg notarialnych oraz przekazywania na przechowanie dokumentów sądom rejonowym, określającego wymogi dotyczące wpisów do repertorium A, obowiązki sporządzania adnotacji o wydaniu wypisu, odpisu lub wyciągu w rubryce „uwagi” pod numerem repertorium A, pod którym został zapisany oryginał aktu notarialnego oraz wymogi codziennego i miesięcznego podsumowania wykazanych w repertorium A pobranych należności (np. Rep. A, nr (...), (...), (...)),
- 2) Brak w Repertorium A podsumowania czynności z każdego dnia, tj. naruszenie § 2 ust. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie prowadzenia ksiąg notarialnych oraz przekazywania na przechowanie dokumentów sądom rejonowym (np. w latach 2015 – 2016),
- 3) Brak w Repertorium A wyodrębnienia kwot podatku pobranego od umowy spółki kapitałowej i jej zmiany, tj. naruszenie § 5 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 25 listopada 2015 r. w sprawie sposobu pobierania i zwrotu podatku od czynności cywilnoprawnych (np. Rep. A numer (...), (...), (...)),
- 4) Brak w Repertorium A wpisów dotyczących podstawy prawnej pobrania podatku od czynności cywilnoprawnej, tj. naruszenie § 5 ust. 1 pkt 12 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 25 listopada 2015 r. w sprawie sposobu pobierania i zwrotu podatku od czynności cywilnoprawnych (np. Rep. A numer (...), (...), (...)),
- 5) Brak codziennego wydruku Repertorium A, tj. naruszenie § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie prowadzenia ksiąg notarialnych oraz przekazywania na przechowanie dokumentów sądom rejonowym (np. za okres od kwietnia 2016 r. do czerwca 2016 r.),
- 6) Brak informacji w Repertorium A o ilości wydanych wypisów lub odpisów do każdego z aktów notarialnych, tj. naruszenie § 2 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie prowadzenia ksiąg notarialnych oraz przekazywania na przechowanie dokumentów sądom rejonowym (np. w latach 2015 – 2016),
- 7) Brak w Repertorium A adnotacji o tabelach z podsumowaniem miesiąca o dacie dokonanego przelewu i podpisu notariusza, tj. naruszenie § 5 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 25 listopada 2015 r. w sprawie sposobu pobierania i zwrotu podatku od czynności cywilnoprawnych (na przykład w latach 2015 – 2016),
- 8) Błędna numeracja stron wydrukowanego Repertorium A, tj. naruszenie § 1 ust. 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie prowadzenia ksiąg notarialnych oraz przekazywania na przechowanie dokumentów sądom rejonowym (np. w latach 2013 – 2016),
- 9) Brak podsumowania roku na końcu wydruku Repertorium A (np. w latach 2013 – 2016),
- 10) Nieuporządkowane archiwum, w którym przechowuje się akty notarialne oraz księgi notarialne,

- 11) Brak prowadzenia archiwizacji roku 2006, tj. naruszenie § 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie prowadzenia ksiąg notarialnych oraz przekazywania na przechowanie dokumentów sądom rejonowym, a zatem nie naniesienie adnotacji o liczbie stron, daty oraz podpisów na ostatniej stronie oprawianych tomów zawierających oryginały aktów notarialnych,
- 12) Brak uzupełnienia archiwum w wersji W., po jego utracie, o akty notarialne (np. Rep. A numer (...). (...)),
- 13) Brak lub niewłaściwe nagrywanie archiwum (aktów notarialnych sporządzonych w danym roku) na płytę CD,
- 14) Brak podziału aktów notarialnych na dwa osobne segregatory (dla każdego z notariuszy),
- 15) Brak systematycznego porządkowania aktów notarialnych (usuwania notatek, brudnopisów), na przykład tomy za rok 2016,
- 16) Brak utylizacji (zniszczenia) dokumentów po upływie 5 – ciu lat przechowywania (pisma przewodnie wraz z potwierdzeniem odbioru nadania i inne niepodlegające ustawie o archiwizacji) oświadczenia osób o niezajmowaniu eksponowanego stanowiska politycznego pobierana między innymi przy notarialnym poświadczeniu podpisów na umowach sprzedaży udziałów w spółce o wartości równej lub przekraczającej równowartość 15.000,00 euro oraz odbierane przy zawieranych, w formie aktu notarialnego umowach,
- 17) Brak adnotacji na aktach notarialnych o sporządzonych protokołach sprostowania oczywistej omyłki, tj. naruszenie § 9 ust. 1 uchwały nr 12 Krajowej Rady Notarialnej z dnia 29 listopada 1991 r. Regulamin wewnętrznego urzędowania kancelarii notarialnej (na przykład: koniec roku 2015 i początek roku 2016),
- 18) Na testamentach otwartych i ogłoszonych przez notariusza brak o tym fakcie adnotacji, tj. naruszenie art. 651 kodeksu postępowania cywilnego (np. na koniec roku 2015 i początek roku 2016),
- 19) Brak wydruków Urzędowego Poświadczenia Odbioru do elektronicznej deklaracji (...) 2 (np. koniec roku 2015 i początek roku 2016),
- 20) Brak wydruków Urzędowego Poświadczenia Odbioru do elektronicznej deklaracji SD- 2 (np. za 2016 rok),
- 21) Brak wydrukowanych informacji odpowiadających, na podstawie art. 4 ust. 4 aa ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym, odpisom aktualnym z Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego do notarialnych poświadczeń podpisów na umowie sprzedaży udziałów w spółce o wartości równej lub przekraczającej równowartość 15.000,00 euro (np. na koniec roku 2015 i początek roku 2016),
- 22) Brak wysyłki wypisów aktów poświadczenie dziedziczenia do Starostwa Powiatowego właściwego ze względu na ostatnie miejsce zamieszkania osoby zmarłej, tj. naruszenie art. 23 ust. 2 pkt 2 prawa geodezyjnego i kartograficznego z dnia 17 maja 1989 r.,
- 23) Brak aktualizacji danych właściciela domeny i hostingu,
- 24) Nieprawidłowo opisane grzbiety segregatorów, niewłaściwe oznaczenie i opisanie segregatorów wysłanych pism (np. brak roku danej wysyłki, brak chronologii),
- 25) Konieczność poniesienia kosztów związanych z uzupełnieniem Repertorium A, jego ponownym, prawidłowym wydrukiem i oprawą (dotyczy Repertorium A od początku 2013 roku do 2016 roku).

Pozwana podała, że powyższe naruszenia obowiązków pracowniczych i zaniedbania, na przykład opisane w pkt 4 i 5 mogą skutkować nie uznaniem Repertorium A przez organ podatkowy za rzetelnie prowadzony rejestr podatku i odpowiedzialnością pracodawcy z tego tytułu.

W związku z wyżej opisanymi naruszeniami obowiązków pracowniczych i utratą zaufania, powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia.

Powódka została pouczona o prawie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Powódce doręczono to wypowiedzenie w dniu 22.11.2017r., tj. po złożeniu przez nią wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy z pełnego etatu do 7/8 etatu na podstawie art. 186<sup>7</sup> k.p. i jednocześnie w okresie korzystania przez powódkę z urlopu wypoczynkowego (od 20.11.2017r. do 18.01.2018r.).

**Dowód:** - oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką z zachowaniem okresu wypowiedzenia, k. 22 – 27.

Powódka po upływie okresu wypowiedzenia umowy o pracę do dnia wydania wyroku w tej sprawie nie przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie pobierała żadnych świadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Wynagrodzenie powódki za czas pozostawania bez pracy w okresie od 01.03.2018r. do dnia 22.05.2018r. wynosi 13.303,59 zł brutto.

**Dowód:** - oświadczenie powódki złożone przed Sądem w dniu 22.05.2018r., iż po upływie okresu wypowiedzenia nie przebywała na zwolnieniu lekarskim: k.134.

***Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo w całości podlegało uwzględnieniu jako uzasadnione.

Powódka J. K. domagała się przywrócenia do pracy u pozwanej S. M. prowadzącej Kancelarię Notarialną we W. na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia od pozwanej na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, podnosząc, że była pracownikiem chronionym przez przepisy szczególne przed wypowiedzeniem jej umowy o pracę.

Pozwana natomiast wniosła o oddalenie powództwa w całości, twierdząc, że jest ono bezzasadne.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się przede wszystkim na dowodach z dokumentów, tj.: zwłaszcza na dokumentach zawartych w aktach osobowych powódki; na umowie o pracę na okres próbny i na czas nieokreślony, na porozumieniach i aneksach do umowy o pracę powódki, na jej wnioskach urlopowych i dokumentach zwolnień lekarskich, albowiem w toku procesu żadna ze stron skutecznie nie zakwestionowała ich prawdziwości i autentyczności.

Ponadto ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na dowodzie z przesłuchania powódki.

Na wniosek pełnomocnika pozwanej, Sąd pominął dowód z przesłuchania pozwanej, gdyż taka była wola pozwanej.

Okoliczności niniejszej sprawy co do zasady były bezsporne.

Bowiem w toku niniejszej sprawy pozwana pracodawczyni nie kwestionowała faktu, że powódce wręczono wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 22.11.2017r., tj. po złożeniu przez nią wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy z pełnego etatu do 7/8 etatu na podstawie art. 186<sup>7</sup> k.p. i jednocześnie w okresie korzystania przez powódkę z urlopu wypoczynkowego (od 20.11.2017r. do 18.01.2018r.). Pozwana nie kwestionowała, że wyraziła zgodę na urlop wypoczynkowy powódki we wskazanym okresie od 20.11.2017r. do 18.01.2018r. i nawet z tego powodu proponowała powódce zawarcie ugody sądowej, jednakże strony pomimo wielokrotnych prób prowadzenia negocjacji ugodowych, nie doszły do porozumienia. Powódce bowiem zależało tylko na przywróceniu jej do pracy u pozwanej. Pozwana zaś proponowała powódce jedynie wypłacenie odszkodowania i to w wysokości, na którą powódka nie chciała się zgodzić.

Sąd zważył, iż w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy pozwana nie była uprawniona do dokonania powódce wypowiedzenia umowy o pracę, a powódce przysługuje szczególna ochrona jej stosunku pracy wynikająca z art.186<sup>8</sup> §1 i §2 k.p.

W myśl art. 186<sup>7</sup> k.p.: „§ 1. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. Wniosek, o którym mowa w § 1, składa się na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186<sup>8a</sup>. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Z kolei przepisy art. 186<sup>8</sup> k.p. stanowią, iż: „§ 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o:

- 1) udzielenie urlopu wychowawczego - do dnia zakończenia tego urlopu;
- 2) obniżenie wymiaru czasu pracy - do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

§ 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 3. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego albo obniżonego wymiaru czasu pracy, zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy.

§ 4. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.”

W rozpoznawanej sprawie bezspornym pozostawał fakt, że powódka od dnia 21.11.2016r. do dnia 19.11.2017r. przebywała na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim w związku z urodzeniem drugiego dziecka – a co wynika z akt osobowych powódki.

Bezspornym było również, iż w dniu 02.11.2017r. do pozwanej pracodawczyni wpłynął wniosek powódki o obniżenie wymiaru czasu jej pracy z pełnego etatu do 7/8 etatu, na podstawie art. 186<sup>7</sup> k.p., w okresie od 21.11.2017r. do 21.11.2018r. Powódka wskazała, że chodzi jej o okres, w którym była ona uprawniona do korzystania z urlopu wychowawczego na córkę W. K., urodzoną w dniu (...)

Powódka była także pracownikiem uprawnionym do skorzystania z urlopu wychowawczego, na mocy art. 186 §1 k.p., gdyż była zatrudniona u pozwanej co najmniej 6 miesięcy ( od 2006 roku).

Zatem, zgodnie z cytowanym przepisem art. 186<sup>7</sup> §1 k.p., pozwana miała obowiązek uwzględnić wniosek powódki o obniżenie wymiaru czasu jej pracy.

Nadto zaś w myśl przywołanego powyżej art. 186<sup>8</sup> §1 k.p., pozwana od dnia złożenia przez powódkę wniosku o obniżenie wymiaru czasu jej pracy, nie mogła wypowiedzieć powódce umowy o pracę.



Po złożeniu przez powódkę wniosku na podstawie art. 186<sup>7</sup> k.p. o obniżenie wymiaru czasu jej pracy, zgodnie z art. 186<sup>8</sup> §2 k.p. pozwana mogłaby rozwiązać z powódką umowę o pracę jedynie w trybie dyscyplinarnym, czyli na podstawie art. 52 k.p. lub w sytuacji ogłoszenia upadłości albo likwidacji pracodawcy.

Wypowiedzenie powódce umowy o pracę jedynie ze wskazaniem, iż: „zdaniem pracodawcy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika, określone w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.” pozostaje w dalszym ciągu wypowiedzeniem umowy o pracę, a nie rozwiązaniem stosunku pracy w trybie natychmiastowym na podstawie art. 52 k.p. Zresztą pozwana wskazała powódce, że okres wypowiedzenia jej umowy o pracę upłynie z dniem 28.02.2018r., tj. po 3 miesiącach.

Podnieść należy, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym również byłoby w niniejszej sprawie niezgodne z prawem, gdyż pracodawczynie naruszyłyby wówczas przepis art. 52 §2 k.p., zgodnie z którym: „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.”

Tymczasem pozwana zarzuciła powódce w treści wypowiedzenia umowy o pracę, że naruszenia przez nią jej obowiązków pracowniczych miały miejsce zwłaszcza w latach 2015-2016. W dniu wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę, tj. 22.11.2017r., z pewnością upłynął już 1 miesiąc od tych naruszeń.

Ponadto, zasadnie podniosła powódka, że w okresach od stycznia 2014r. do czerwca 2015r. i następnie od maja 2016r. do końca zatrudnienia (28.02.2018r.) nie była obecna w pracy z powodu zwolnień lekarskich w czasie pierwszej i drugiej ciąży, dwóch urlopów macierzyńskich i rodzicielskich oraz następujących po nich urlopów wypoczynkowych.

Biorąc pod uwagę, iż te okresy absencji powódki w pracy przypadają na okresy, w jakich rzekomo dopuścić się miała wskazanych w wypowiedzeniu naruszeń, a także mając na uwadze fakt, że w niniejszej sprawie nie może mieć miejsca zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w miejsce przywrócenia jej do pracy, gdyż była pracownikiem szczególnie chronionym z mocy art. 186<sup>8</sup> §1 i §2 k.p., Sąd na rozprawie w dniu 08.05.2018r. oddalił wniosek pozwanej o zwrócenie się do Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Krzyków IV Wydziału Ksiąg Wieczystych o uzyskanie odpisów ksiąg notarialnych z repertorium A, jako zmierzający do zbędnej zwłoki w tym postępowaniu. Zdaniem Sądu nie ma potrzeby szczegółowego badania tych repertoriów, skoro w sprawie stwierdza się oczywiste naruszenie przez pozwaną przepisów art. 186<sup>8</sup> §1 i §2 k.p. i powódkę należy przywrócić do pracy, gdyż jest pracownikiem szczególnie chronionym.

Na marginesie Sąd wskazuje, iż w sprawie nie zachodziła także potrzeba przesłuchiwania dwóch świadków, o co wносиła powódka, gdyż roszczenie powódki o przywrócenie do pracy było w świetle wyżej wymienionych przepisów prawa, w sposób oczywisty uzasadnione. informacje z jednostce

W myśl bowiem art. 45 § 1 k.p.: „W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd Pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

§ 2. Sąd Pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku Sąd Pracy orzeka o odszkodowaniu.

§ 3. Przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41<sup>1</sup>; w takim przypadku Sąd Pracy orzeka o odszkodowaniu.”

Wobec brzmienia przepisów art. 45 § 3 k.p. w zw. z art. 186<sup>8</sup> §2 k.p., które nie pozwalają na zasądzenie odszkodowania w miejsce żądania pracownika o przywrócenie do pracy, Sąd w punkcie I-wszym sentencji wyroku, zgodnie z roszczeniem powódki, na podstawie tych przepisów, przywrócił powódkę do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W ocenie Sądu, nie ma żadnych podstaw do tego, aby na ewentualnych zasadach współżycia społecznego, tj. w myśl art. 8 k.p., oddalić żądanie powódki o przywrócenie do pracy, a co podnosiła pozwana w odpowiedzi na pozew. Bowiem pracodawcą powódki jest wykwalifikowany prawnik – notariusz, posiadający fachową i szeroką wiedzę prawną. Można więc było od niego wymagać znajomości przepisów prawa.

Na marginesie Sąd wskazuje, iż w sprawie o podobnym stanie prawnym i zbliżonym stanie faktycznym, sygn. akt VIII Pa 3/18 (IV P 473/16), Sąd Okręgowy we Wrocławiu VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wskazał w uzasadnieniu swojego wyroku, iż pracodawca musi mieć na uwadze, że zastosowanie w tego rodzaju sprawie art. 8 k.p. stanowiłoby naruszenie zasad dotyczących ochrony macierzyństwa, a „nawet mogłoby być uznane za dyskryminację z uwagi na płeć” (wyrok Sądu Okręgowego z dnia 01.02.2018r.).

Dokonane wobec powódki wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z przepisami Kodeksu Pracy także i z tej przyczyny, że nastąpiło w czasie udzielonego powódce przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego.

Bowiem w myśl art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

A zatem, w realiach niniejszej sprawy nie może budzić żadnych wątpliwości fakt, iż pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką z naruszeniem przepisów prawa pracy. Ta okoliczność czyni roszczenie powódki o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy jako oczywiście uzasadnione.

W myśl art. 47 k.p., pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli jednak umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy to odszkodowanie za szkodę, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty wynagrodzenia za pracę wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. Stąd też wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno odpowiadać (być obliczone) wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pozostawał w stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015 r. II PK 151/14, LEX nr 1713020).

W myśl §1 pkt.1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29.05.1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie Pracy (Dz.U. z 1996r., Nr 62, poz. 289 z późn. zm.), przy ustalaniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

W myśl § 12 tego rozporządzenia: „ust.1. W celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik w tym miesiącu był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą, i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu

i otrzymaną kwotę mnoży się przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy z tych przyczyn. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

2. Przepis ust. 1 stosuje się także w przypadku obliczania wynagrodzenia pracownika, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, gdy okres pozostawania pracownika w stosunku pracy nie obejmuje pełnego miesiąca.”

Jak wskazał Sąd w ustaleniach faktycznych sprawy, na podstawie akt osobowych powódki, poczynszy od dnia 01.07.2016r. wynagrodzenie powódki wynosiło 4.927,17 zł brutto miesięcznie. Powódka pozostawała bez pracy od upływu okres wypowiedzenia, czyli od dnia 01.03.2018r. do dnia wydania wyroku w tej sprawie, czyli do dnia 22.05.2018r. Zgodnie z jej oświadczeniem, nie przebywała w tym czasie na zwolnieniu lekarskim.

Zatem za marzec i kwiecień 2018r. należało zasądzić na rzecz powódki należne jej wynagrodzenie miesięczne:  $2 \times 4.927,17 \text{ zł brutto} = 9.854,34 \text{ zł brutto}$ .

Natomiast przy obliczeniu wynagrodzenia za niepełny miesiąc maj (wyrok zapadł 22 maja 2018r.), zastosowanie znalazły przepis cytowanego § 12 w/w Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29.05.1996r. Zgodnie z zasadami zawartymi w tych przepisach:

1. miesięczną stawkę wynagrodzenia powódki należało podzielić przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w maju 2018r.:

$4.927,17 \text{ zł} : 160 \text{ godzin (20 dni roboczych)} = 30,79 \text{ zł}$

2. otrzymaną kwotę należało pomnożyć przez liczbę godzin nieprzepracowanych:

Po 22 maja 2018r. pozostawało do przepracowania 6 dni w maju 2018r. (48 godzin)

$30,79 \text{ zł} \times 48 \text{ godzin} = 1477,92 \text{ zł}$

3. otrzymaną kwotę należy odjąć od wynagrodzenia przysługującego pracownikowi za cały miesiąc:

$4.927,17 \text{ zł} - 1477,92 \text{ zł} = 3.449,25 \text{ zł brutto}$ .

Wraz z wynagrodzeniem za marzec i kwiecień 2018r. daje to sumę: 13.303,59 zł brutto.

Taką też sumę Sąd w punkcie II-gim sentencji wyroku zasądził na rzecz powódki od pozwanej tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie od 01.03.2018r. do 22.05.2018r., na podstawie art. 47 k.p. w zw. z art. 186<sup>8</sup> §1 i §2 k.p.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego zawarte w punkcie III – cim sentencji wyroku, zapadło w oparciu o zasadę odpowiedzialności strony za wynik procesu. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W myśl art. 98 § 3 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawienia strony.

W niniejszej sprawie na koszty poniesione przez powódkę złożyło się wynagrodzenie jej pełnomocnika, które wyniosło łącznie 2.880 zł. Na wynagrodzenie to złożyły się: kwota 180 zł w związku z roszczeniem o przywrócenie do pracy, ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) oraz kwota 2.700 zł w związku z roszczeniem o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt.2 w zw. z § 5 cyt. rozporządzenia.

Powyższe rozstrzygnięcie - odnośnie stawki 180 zł dotyczącej roszczenia o przywrócenie do pracy - znajduje potwierdzenie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02 (opubl. OSNP 2003/12/285,

Prok.i Pr.-wkł. 2003/7-8/38, OSNP-wkł. (...), Biul.SN 2002/8/3, M.Prawn. 2002/19/869) w której wskazano, że w sprawie toczącej się na skutek odwołania się pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania; o odszkodowanie lub o przywrócenie do pracy.

W punkcie IV-tym sentencji wyroku Sąd, na podstawie art. 102 k.p.c. zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, z uwagi na specyficzny charakter niniejszej sprawy.

Z tych względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.