

Sygn. akt **XP 101/13**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 września 2013 r.

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

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Anna Pawłowska, Urszula Kulesza

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 9 września 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

z powództwa **T. S.**

przeciwko **K. Spółdzielni Mieszkaniowej z (...) we W.**

o odszkodowanie i o wynagrodzenie za pracę

I. zasądza od strony pozwanej K. Spółdzielni Mieszkaniowej z (...) we W. na rzecz powódki T. S. kwotę 4.092 zł (słownie: cztery tysiące dziewięćdziesiąt dwa złote) – tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. zasądza od strony pozwanej K. Spółdzielni Mieszkaniowej z (...) we W. na rzecz powódki T. S. kwotę 861,47 zł (słownie: osiemset sześćdziesiąt jeden złotych czterdzieści siedem groszy) z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty – tytułem wynagrodzenia za pracę;

III. umarza postępowanie w zakresie żądania zapłaty kwoty 909 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 1 do 8 stycznia 2013 r.;

IV. w pozostałej części powództwo oddala;

V. wyrokowi w punkcie I i II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.092 zł;

VI. nie obciąża powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;

VII. nakazuje stronie pozwanej K. Spółdzielni Mieszkaniowej z (...) we W., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 248 zł tytułem pozostałej do uiszczenia części opłaty sądowej od pozwu, od której powódka została zwolniona;

VIII. w pozostałym zakresie nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 18 stycznia 2013 r. (k.2-5) powódka T. S. wniosła o przywrócenie jej do pracy u strony pozwanej K.S. M. we W. oraz o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, jak również

kwoty 841,47 zł tytułem wynagrodzenia za 24, 27, 28 i 31 grudnia 2012 r. z ustawowymi odsetkami od 2 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty, a także kwoty 909 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 1 do 8 stycznia 2013 r.

Powódka wyjaśniła, że była zatrudniona u strony pozwanej od 3 października 2011 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W dniu 8 stycznia 2013 r. doręczono jej pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Jako przyczynę zwolnienia powódki pracodawca wskazał nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniach 24 i 27 grudnia 2012 r. oraz odmowę udostępnienia akt osobowych pracowników K.S. M. w dniu 21 grudnia 2012 r. Powódka wskazała, że 24 i 27 grudnia 2012 r. była na urlopie wypoczynkowym, jej wniosek urlopowy został zaakceptowany przez prezesa zarządu w dniu 20 grudnia 2012 r. Tego samego dnia prezes zarządu złożył rezygnację ze stanowiska prezesa, pełniąc jednak nadal obowiązki dyrektora spółdzielni do 31 grudnia 2012 r. Decyzja o udzieleniu urlopu nie została cofnięta, powódka nie została również odwołana z urlopu. Jeśli zaś chodzi o odmowę udostępnienia akt osobowych, powódka podkreśliła, że za ich prowadzenie odpowiedzialna jest E. S.. Co prawda szafa, w której są akta osobowe, znajduje się w pokoju powódki, ale E. S. ma do niej dostęp, gdyż klucze do szafy znajdują się w biurku powódki. Powódka wskazała, że mając na uwadze zakres obowiązków powódki sformułowany w umowie o pracę, nie sposób uznać, aby obowiązek prowadzenia i przekazywania akt osobowych pracowników spoczywał na powódce. Powódka zaznaczyła, że nie otrzymała od swojego przełożonego (dyrektora spółdzielni) polecenia przekazania akt osobowych. Powódka podniosła również, że nawet jeżeli by uznać, że doszło do jakiegokolwiek naruszenia obowiązków pracowniczych, to nie byłoby ono wystarczające do rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zaznaczyła, że fakt dezorganizacji pracy w okresie końca roku kalendarzowego czy też zmiany personalne na stanowisku prezesa zarządu spółdzielni nie mogą wpływać na zaostrzenie jej odpowiedzialności jako pracownika.

Powódka wskazała ponadto, że nie otrzymała wynagrodzenia za okres 24-31 grudnia 2012 r. oraz 1-8 stycznia 2013 r., zaś pracodawca błędnie przyjął, że stosunek pracy ustał 31 grudnia 2012 r., mimo że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy doręczono powódce dopiero 8 stycznia 2013 r. Wyjaśniła, że jej wynagrodzenie wynosiło 3.140 zł brutto i było płatne 1 dnia następnego miesiąca. Wskazała, że w grudniu przebywała na urlopie wypoczynkowym, a w styczniu korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

W odpowiedzi na pozew (k.31-35) strona pozwana K. Spółdzielnia Mieszkaniowa z (...) we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Strona pozwana przyznała, że pismo z 27 grudnia 2012 r. doręczone zostało powódce 8 stycznia 2013 r. Wskazała, że w dniu 21 grudnia 2012 r. powódka, pomimo poinformowania jej przez E. Ś., że konieczny będzie dostęp do akt osobowych, odmówiła ich wydania, a tym samym nie wykonała polecenia przełożonego. Strona pozwana podkreśliła, że ten dzień był ostatnim dniem w pracy M. S., zaś w przypadku nieobecności dyrektora spółdzielni zastępuje go główny księgowy. Wobec tego po opuszczeniu stanowiska pracy przez M. S. pracownicy podporządkowani byli bezpośrednio głównej księgowej E. Ś.. Strona pozwana wskazała, że powódka zwyczajowo koordynowała pracę referatu ds. administracyjnych, jak również przechowywała akta osobowe pracowników (dysponowała nimi). Akta osobowe znajdowały się w zamkniętej szafie w gabinecie powódki i tylko ona miała do nich dostęp. Powódka nie poinformowała 21 grudnia 2012 r. E. Ś., że chciałaby wykorzystać urlop wypoczynkowy, przełożona powiadomiła ją natomiast w tym dniu, że jej obecność w pracy aż do końca roku kalendarzowego będzie niezbędna. Powódka w kolejnych dniach nie stawiała się do pracy.

Strona pozwana podniosła, że powódce nie udzielono urlopu wypoczynkowego w okresie od 24 do 31 grudnia 2012 r. Wobec tego, zdaniem strony pozwanej, przyczyny rozwiązania stosunku pracy były realne i konkretne oraz uzasadniały rozwiązanie umowy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Strona pozwana wskazała również na niecelowość ewentualnego przywrócenia powódki do pracy w sytuacji istniejącego konfliktu między pracodawcą a pracownikiem, naganności zachowania pracownika oraz działania przez pracownika na szkodę pracodawcy. Odnośnie pozostałych roszczeń powódki, strona pozwana podniosła, że okres od 24 do 31 grudnia 2012 r. był okresem nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który wynagrodzenie nie przysługuje. Natomiast za okres od 2 do 8 stycznia 2013 r. powódka otrzymała wynagrodzenie, podobnie jak i wypłacono jej ekwiwalent za 3 dni urlopu.

Na rozprawie w dniu 19 marca 2013 r. (k.77v) powódka cofnęła pozew w zakresie żądania kwoty 909 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 1 do 8 stycznia 2013 r. Sprostowała również kwotę żądanego wynagrodzenia za okres od 24 do 31 grudnia 2012 r., wskazując, że domaga się z tego tytułu kwoty 861,47 zł. Strona pozwana nie sprzeciwiła się cofnięciu pozwu.

Na rozprawie w dniu 26 sierpnia 2013 r. (k.133v) oraz w piśmie z 29 sierpnia 2013 r. (k.137-139) powódka zmieniła swoje żądanie, wskazując, że zamiast przywrócenia do pracy domaga się odszkodowania w kwocie 39.336 zł, w tym kwoty 12.276 zł na podstawie art. 47¹ k.p. oraz kwoty 27.060 zł na podstawie art. 415 k.c. Wskazała, że uzupełniające odszkodowanie ma skompensować wynagrodzenie, jakie otrzymywałyby, gdyby pozostawała w zatrudnieniu u strony pozwanej do czasu osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego, tj. do 27 października 2013 r. (wynoszącego w przypadku powódki 60 lat i 3 miesiące).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 3 października 2011 r. T. S. zawarła z K. Spółdzielnią Mieszkaniową we W. umowę o pracę, na podstawie której powódka została zatrudniona na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika sekcji gospodarki zasobami, za wynagrodzeniem w kwocie 3.410 zł brutto miesięcznie.

Powódka była wcześniej zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z 20 października 2004 r., jednak nawiązany na jej podstawie stosunek pracy uległ rozwiązaniu na wniosek powódki z dniem 30 września 2011 r., w związku z uzyskaniem przez powódkę uprawnień do wcześniejszej emerytury. Jednocześnie powódka wystąpiła o wypłatę odprawy emerytalnej. Następnie 3 października 2011 r. powódka wystąpiła o ponowne jej zatrudnienie.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powódki, w szczególności umowa o pracę z 3.10.2011 r. (kopia: k.7)

Prezes zarządu strony pozwanej M. S., pełniący jednocześnie obowiązki dyrektora spółdzielni, w dniu 20 grudnia 2012 r. złożył oświadczenie o rezygnacji z pełnienia obowiązków prezesa zarządu. Jako przyczynę podał brak możliwości współpracy z Radą Nadzorczą i drugim członkiem zarządu.

Dowody:

- kopia pisma z 20.12.2012 r. (k.130)
- zeznania M. S. (k.77v-78)

W dniu 20 grudnia 2012 r. powódka złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w okresie od 24 do 31 grudnia 2012 r. Wniosek ten został zaakceptowany przez M. S. zanim złożył on oświadczenie o rezygnacji ze stanowiska prezesa zarządu. W okresie międzyświątecznym ci pracownicy spółdzielni, którzy mieli jeszcze niewykorzystany urlop wypoczynkowy, złożyli wnioski urlopowe na ten okres i zostały one zaakceptowane przez prezesa zarządu (dyrektora spółdzielni). Kwestia ta została wcześniej uzgodniona przez niego z pracownikami.

Dowody:

- kopia wniosku z 20.12.2012 r. (k.9)
- kopia listy obecności (k.125)
- zeznania M. S. (k.77v-78)
- przesłuchanie T. S. w charakterze powódki (k.135)

Powódka złożyła wniosek urlopowy u pracownika zajmującego się kadrami. Nie została poinformowana o tym, że nie został zaakceptowany, w związku z czym uznała, że urlop został jej udzielony.

Dowody:

- przesłuchanie T. S. w charakterze powódki (k.135)

Do obowiązków powódki nie należało prowadzenie spraw kadrowych, w szczególności nie prowadziła akt osobowych pracowników strony pozwanej. Piecza nad dokumentacją pracowniczą nie należała do powódki. Sprawy kadrowe należały do referenta ds. administracyjnych (E. S.), podporządkowanego bezpośrednio dyrektorowi spółdzielni (prezesowi zarządu), nie podlegającego natomiast powódce.

Dowody:

- zakres obowiązków z 3.10.2011 r. (w aktach osobowych powódki, kopia: k.10-18)
- schemat organizacyjny spółdzielni (k.41)
- regulamin organizacyjny (k.42-53)
- zeznania M. S. (k.77v-78)
- przesłuchanie T. S. w charakterze powódki (k.135)

Akta osobowe pracowników znajdowały się w zamkniętej szafie w gabinecie powódki. E. S. miała do nich dostęp, korzystała z klucza do szafy znajdującego się w niezamkniętym biurku powódki, dysponowała również kluczem do gabinetu powódki. Powódka nie była upoważniona do dysponowania aktami osobowymi.

Dowody:

- zeznania M. S. (k.77v-78)
- przesłuchanie T. S. w charakterze powódki (k.135)

Do obowiązków powódki nie należało również przekazywanie agend i dokumentów w razie zmiany na stanowisku prezesa zarządu spółdzielni. Zgodnie z Regulaminem Zarządu strony pozwanej przekazywanie agend przez ustępujący zarząd lub członka zarządu nowemu zarządowi lub członkowi następuje komisyjnie przy udziale upoważnionego przedstawiciela Rady Nadzorczej.

Dowody:

- regulamin zarządu (...) (k.65-69)
- zeznania M. S. (k.77v-78)

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym strony pozwanej w przypadku nieobecności dyrektora spółdzielni zastępstwo pełni główny księgowy.

Dowody:

- regulamin organizacyjny (k.42-53)

Stosunki powódki z Główną Księgową E. Ś. układały się źle, m.in. z uwagi na to, że E. Ś. proponowała zlikwidowanie stanowiska powódki i przekazanie jej zadań i obowiązków do Głównego Księgowego. Ponadto Główna Księgową miała liczne zastrzeżenia co do sposobu wykonywania przez powódkę jej obowiązków, w tym w szczególności do

nieudzielania jej przez powódkę żądanych wyjaśnień w kwestiach finansowych związanych z gospodarką zasobami spółdzielni.

Główna Księgowa od 30 kwietnia 2012 r. pełniła obowiązki zastępcy prezesa zarządu strony pozwanej, ale z uwagi na postawę ówczesnego prezesa zarządu spółdzielni M. S. napotykała problemy w uzyskaniu od pracowników spółdzielni żądanych przez nią informacji i dokumentów, gdyż oczekiwał on, że będą one udostępniane E. Ś. tylko za jego zgodą i na jego polecenie.

Dowody:

- kopia pisma z 23.08.2012 r. (k.19-20)
- kopia pisma z 10.10.2012 r. (k.57)
- kopia pisma z 12.10.2012 r. (k.58-60)
- kopia pisma z 29.11.2012 r. (k.61)
- kopia uchwały nr (...) z 26.04.2012 r. (k.88)
- częściowo: przesłuchanie T. S. w charakterze powódki (k.135)
- częściowo: przesłuchanie E. Ś. w charakterze strony pozwanej (k.135)

W dniu 21 grudnia 2012 r. E. Ś. poinformowała powódkę, że 24 grudnia 2012 r. odbędzie się posiedzenie Rady Nadzorczej dotyczące rezygnacji przez M. S. ze stanowiska prezesa zarządu. Powódka nie informowała w czasie rozmowy Głównej Księgowej, że będzie w tym czasie przebywała na urlopie wypoczynkowym.

Dowody:

- przesłuchanie E. Ś. w charakterze strony pozwanej (k.135)

W okresie 20-24 grudnia 2012 r. E. Ś. nie wydała powódce polecenia udostępnienia sobie akt osobowych pracowników.

Dowody:

- przesłuchanie T. S. w charakterze powódki (k.135)

W okresie 24-27 grudnia 2012 r. nie kontaktowano się z powódką telefonicznie w sprawie jej nieobecności w pracy, w szczególności nie zadzwoniono w tej sprawie na jej telefon służbowy.

Dowody:

- przesłuchanie T. S. w charakterze powódki (k.135)
- przesłuchanie E. Ś. w charakterze strony pozwanej (k.135)

Pismem z 27 grudnia 2012 r. strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Jako powód rozwiązania umowy wskazała nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniach 24 i 27 grudnia 2012 r., a ponadto odmowę w dniu 21 grudnia 2012 r. udostępnienia akt osobowych pracowników strony pozwanej, w tym akt osobowych M. S.. Pracodawca wskazał, że nieobecność powódki w pracy w okresie kończącym rok rozliczeniowy oraz w czasie zmian organizacyjnych związanych z rezygnacją M. S. z funkcji prezesa zarządu strony pozwanej utrudniła lub uniemożliwiła załatwienie niezbędnych spraw, w tym m.in. związanych z przejęciem agentów i dokumentów, za których przechowywanie powódka była odpowiedzialna, jak również związanych z rozwiązaniem z dniem 31 grudnia 2012 r. przez M. S. umowy o pracę.

Wskazano ponadto, że w dniu 21 grudnia 2012 r. E. Ś. poinformowała powódkę, że w związku z rezygnacją M. S. z funkcji prezesa zarządu oraz dyrektora strony pozwanej oraz posiedzeniem Rady Nadzorczej zwołanym w związku z tym faktem na 24 grudnia 2012 r., niezbędny będzie dostęp do akt osobowych pracowników oraz innych dokumentów spółdzielni. Powódka mimo tego nie przekazała żądanych przez E. Ś. dokumentów i nie poinformowała jej, że nie będzie obecna w pracy w celu przekazania agend i dokumentów strony pozwanej, będących w jej posiadaniu. Pismo podpisane zostało przez p.o. prezesa zarządu E. Ś. i p.o. członka zarządu A. P. (2).

Pismo powyższe zostało doręczone powódce pocztą w dniu 8 stycznia 2013 r.

Dowody:

- pismo z 27.12.2012 r. z dowodem doręczenia (w aktach osobowych powódki, kopia: k.8)

Od 2 stycznia 2013 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, udzielonym jej na okres do 9 stycznia 2013 r.

Dowody:

- kopia druku (...) nr (...) (k.25)
- przesłuchanie T. S. w charakterze powódki (k.135)

Powódce wypłacono wynagrodzenie za okres od 2 do 8 stycznia 2013 r. oraz ekwiwalent za 3 dni urlopu wypoczynkowego.

Dowody:

- wyciąg z rachunku bankowego (k.40)

Powódce nie wypłacono wynagrodzenia za okres od 24 do 31 grudnia 2012 r.

bezsporne (oświadczenia stron: k.4v, k.35)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 4.092 zł brutto (2.917,20 zł netto).

Dowody:

- zaświadczenie z 27.02.2013 r. (k.73)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było częściowo uzasadnione.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na przedstawionych przez strony dokumentach, na zeznaniach M. S. oraz częściowo na przesłuchaniu stron. Sąd dał wiarę zeznaniom byłego prezesa strony pozwanej, gdyż znajdowały one potwierdzenie w materiale dowodowym w postaci podpisanego wniosku urlopowego powódki, a ponadto z uwagi na przyznane przez stronę pozwaną dobre stosunki świadka z powódką nie było żadnych racjonalnych przyczyn, dla których świadek miałby odmówić powódce udzielenia urlopu wypoczynkowego w okresie międzyświątecznym. Jeśli natomiast chodzi o zeznania świadków M. K. i R. Z., okazały się one w przeważającej mierze nieprzydatne, z uwagi na to, że wskutek zmiany przez powódkę żądania kwestia utraty zaufania pracodawcy do powódki stała się nieistotna dla rozstrzygnięcia. Wniosek strony pozwanej o zwrócenie się do ZUS o udzielenie informacji odnośnie świadczeń emerytalnych powódki został oddalony (k.147v), gdyż dotyczył okoliczności, które nie miały istotniejszego znaczenia dla rozstrzygnięcia. Powódka co do samej zasady nie wykazała bowiem, aby przysługiwało jej odszkodowanie uzupełniające w takiej postaci, jaką określiła w swym ostatnim piśmie procesowym.

Podstawę prawną żądania powódki zawierał w pierwszym rzędzie art. 56 § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.], 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. Powódka kwestionowała zasadność rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, że przyczyny podane przez pracodawcę w rzeczywistości nie zachodziły bądź nie mogły stanowić podstawy rozwiązania umowy bez wypowiedzenia – i w oparciu o taki zarzut wniosła początkowo o przywrócenie jej do pracy, by ostatecznie wyłącznie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Dopuszczalność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia ustawodawca uregulował w art. 52-53 k.p. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości że jest to tryb o charakterze nadzwyczajnym, w związku z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika. Co do zasady niewywiązywanie się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadnia jedynie wypowiedzenie mu umowy, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy **podstawowych** obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter **ciężki**. W orzecznictwie podnosi się, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, w szczególności co do zasady powinno być związane z **zawinionymi** uchybieniami pracownika. Istotne jest również, że przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze które spowodowały **zagrożenie interesów** lub **istotną szkodę w mieniu pracodawcy** (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396). Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana **przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy**. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób **konkretny, jasny i zrozumiały**; powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia **nie budziła wątpliwości** (w szczególności – u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313). Ocena prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd **jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi** przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

W przedmiotowej sprawie przyczyny rozwiązania stosunku pracy podane zostały w piśmie z 27.12.2012 r., doręczonym powódce 8.01.2013 r. Była to, po pierwsze, nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniach 24.12.2012 r. i 27.12.2012 r., po drugie, odmowa w dniu 21.12.2012 r. udostępnienia akt osobowych pracowników strony pozwanej. Zdaniem Sądu żadna z tych przyczyn nie została przez pracodawcę w toku procesu przekonująco wykazana, biorąc zaś pod uwagę, że to na nim spoczywał ciężar dowodu w zakresie prawidłowości rozwiązania umowy o pracę – skutkowało to uznaniem powództwa za słuszne co do samej zasady.

Jeśli chodzi o pierwszą z przyczyn rozwiązania stosunku pracy, rację ma strona pozwana wskazując, że nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. W ocenie Sądu w rozpoznawanej sprawie nie miała jednak miejsca taka sytuacja. Powódka złożyła wniosek urlopowy na okres od 24 do 31.12.2012 r. Wniosek ten, jak wynika z zeznań M. S., został przez niego zaakceptowany, przy czym już wcześniej ustalono, ilu pracowników może korzystać z urlopu wypoczynkowego i uzgodniono, kto w okresie międzyświątecznym będzie w pracy. Nie było żadnych racjonalnych powodów, aby prezes zarządu odmówił powódce udzielenia urlopu, zwłaszcza że – jak wynika z relacji samej strony pozwanej – powódka była jego bliskim i zaufanym współpracownikiem, a ich stosunki układały się dobrze. Powódka nie została poinformowana przez pracownika zajmującego się sprawami kadrowymi ani też przez przełożonego o tym, że nie udzielono jej urlopu, co w świetle praktyki funkcjonującej u strony pozwanej dawało jej uzasadnione podstawy, by

sądzić, że urlop został jej udzielony zgodnie z wnioskiem. W tej sytuacji brak było podstaw, aby uznać nieobecność powódki w pracy za nieusprawiedliwioną. Powódce udzielony został urlop wypoczynkowy, wobec czego nie miała obowiązku stawiać się do pracy. Nie miała zresztą również obowiązku informować E. Ś. o tym, że urlop został jej udzielony, skoro decyzje M. S. w sprawach pracowniczych nie wymagały – po złożeniu przez niego rezygnacji ze stanowiska prezesa – potwierdzenia czy też zatwierdzenia przez E. Ś..

Zresztą gdyby nawet uznać, jak chce tego strona pozwana, że wniosek powódki z 20.12.2012 r. nie został w tym dniu podpisany przez M. S., to i tak w sytuacji, gdy powódka ustnie uzgadniała wcześniej z nim, że będzie korzystała z urlopu, trudno przyjąć, że urlopu skutecznie nie udzielono. Dla skuteczności udzielenia urlopu nie ma znaczenia forma, w jakiej pracodawca swoją decyzję uzewnętrzni, zgodę na urlop można bowiem wyrazić także w sposób ustny albo wręcz przez czynności faktyczne. Co więcej, uszło uwadze strony pozwanej, że dla uznania konkretnego uchybienia za uzasadnioną podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia niezbędne jest, aby po stronie pracownika wystąpił element znacznego zawinienia. Powódka miała uzasadnione podstawy, by sądzić, że urlop był jej udzielony – po pierwsze, nie zawiadomiono jej o odmowie uwzględnienia wniosku urlopowego, co zgodnie ze zwyczajami przyjętymi u strony pozwanej potwierdzało, że urlop został udzielony; po drugie, kwestia nieobecności pracowników w okresie międzywiątecznym była wcześniej uzgodniona; po trzecie wreszcie, w tym okresie większości pracowników udzielono urlopów. Skoro powódka mogła pozostawać w przekonaniu, że udzielono jej urlopu, to trudno przypisać jej jakiegokolwiek zawinienie w tym, że nie stawiała się w pracy w dniach 24 i 27.12.2012 r.

Warto w tym miejscu wskazać, że pracodawca w istocie nawet nie próbował wyjaśnić, z czego wynika nieobecność powódki. Mimo, że w jej aktach osobowych podany jest numer jej telefonu prywatnego, a ponadto powódka korzystała z telefonu służbowego, E. Ś. nie podjęła próby skontaktowania się z powódką w ten sposób, co wyraźnie świadczy o tym, że pracodawca wcale nie miał zamiaru wyjaśniać przyczyn nieobecności pracownika i a priori przyjął, że nieobecność jest nieusprawiedliwiona i zawiniona. Co znamienne, E. Ś. w tym czasie miała świadomość, że powódka złożyła (czy też zamierzała złożyć) wniosek urlopowy na okres 24-31.12.2012 r., gdyż знаła treść wniosków, których kopie złożyła do akt sprawy strona pozwana (k.127). O tym, że E. Ś. miała pełną świadomość, że powódka zamierzała udać się na urlop wypoczynkowy, świadczy treść pisma z 27.12.2012 r., wzywającego powódkę do pracy – wskazano w nim wprost okres urlopu powódki („nie otrzymała Pani urlopu na okres od 24.12.2012 r. do 31.12.2012 r.”, k.128).

Jeśli zaś chodzi o pismo z 27.12.2012 r. (k.128), wzywające powódkę do stawienia się do pracy, w żaden sposób nie może ono świadczyć o tym, że powódka celowo odmówiła stawienia się do pracy. Sama strona pozwana przyznała, że pisma tego powódce skutecznie nie doręczono (jak zeznała powódka, w dniu 27.12.2012 r. przebywała poza miejscem zamieszkania, gdyż wyjechała na Ś.). Strona pozwana nie przedstawiła zresztą żadnego dowodu doręczenia (czy też dokumentu potwierdzającego bezskuteczność próby doręczenia) pisma przez kuriera, nie przedstawiła również dowodu nadania tego pisma za pomocą firmy kurierskiej. Co dziwne, pismo nie jest też opatrzone adresem zamieszkania powódki, a jedynie adnotacją „w/m” („w miejscu”, czyli w siedzibie spółdzielni), nie sposób więc ustalić, gdzie właściwie to pismo skierowano.

Strona pozwana wywodziła, że powódka wniosku o urlop nie złożyła i nie został on zaakceptowany; podnosiła też, że E. S., zajmująca się sprawami pracowniczymi, nie wiedziała nawet o istnieniu tego wniosku, o czym zdaniem strony pozwanej miało świadczyć to, że nie wpisała powódce urlopu w liście obecności ani w karcie pracy. Zważywszy jednak, że strona pozwana nie zgłosiła wniosku o przesłuchanie tej osoby, zaś Sąd nie miał żadnej możliwości ustalenia, kiedy właściwie wypełnione zostały oba w/w dokumenty, twierdzenia strony pozwanej w tym zakresie trzeba było uznać za niewykazane i stanowiące wyłącznie domniemanie czy też przypuszczenia strony pozwanej. Biorąc zaś pod uwagę wyraźne uprzedzenie osoby reprezentującej stronę pozwaną do powódki, twierdzenia pracodawcy odnośnie celowego lekceważenia przez powódkę swoich obowiązków pracowniczych muszą być traktowane z dużą dozą krytycyzmu.

Drugi z zarzutów strony pozwanej dotyczył tego, że powódka w dniu 21.12.2012 r. odmówiła wydania E. Ś. akt osobowych pracowników, w tym akt osobowych M. S.. Powódka zdecydowanie zaprzeczyła temu, aby taka rozmowa miała miejsce i wskazała, że nie przypomina sobie, aby w ogóle zwracano się do niej w tej sprawie. E. Ś. twierdziła natomiast, że taka rozmowa miała miejsce, przy czym nie do końca jasne jest w świetle jej zeznań, czy faktycznie

wprost zażądała od powódki akt osobowych pracowników, czy też poinformowała ją wyłącznie o tym, że odbędzie się posiedzenie Rady Nadzorczej, na którym takie akta będą potrzebne. Zważywszy, że to strona pozwana powołuje się na fakt odmówienia wykonania polecenia, to ona powinna tę okoliczność wykazać. Zdaniem Sądu oświadczenie osoby w oczywisty sposób skonfliktowanej z powódką nie może być w pełni miarodajnym dowodem tego typu faktu. Wskazać należy, że nie jest jasne, dlaczego właściwie E. Ś. miałyby wydawać takie polecenie powódce, skoro pracownikiem odpowiedzialnym za akta osobowe była E. S., która w dniu 21.12.2012 r. była obecna w pracy. Podkreślić w tym miejscu należy, że E. S. nie była podwładną powódki. Nie do końca jasne jest też, dlaczego powódka miałyby dysponować aktami osobowymi, skoro nie była do tego uprawniona; sprawy kadrowe leżały poza jej zakresem obowiązków, a strona pozwana nie zaferowała żadnych dowodów na poparcie swych twierdzeń, jakoby referent ds. administracyjnych zwyczajowo podlegał powódce i jakoby praktyką w spółdzielni było, że to powódka koordynuje pracę referatu ds. administracyjnych. Nic takiego nie wynika ze złożonych przez stronę pozwaną dokumentów, nie zgłoszono też wniosku o przesłuchanie na te okoliczności E. S.. Sąd nie miał podstaw, aby nie dać wiary M. S. i powódce, że choć akta osobowe istotnie fizycznie przechowywano w gabinecie powódki, to nie ona, ale E. S. nimi dysponowała i miała do nich dostęp.

Wobec powyższego nawet gdyby przyjąć, że faktycznie powódce wydano polecenie wydania akt osobowych i polecenia tego nie wykonała (co, jak już wskazano wyżej, nie zostało przekonująco wykazane), trudno uznać, że powódka odmawiając wykonania takiego polecenia dopuściła się ciężkiego, zawinionego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Piecza nad aktami osobowymi i dysponowanie nimi w ogóle nie należały do obowiązków pracowniczych powódki. W ocenie Sądu odmowa wykonania polecenia pracodawcy, które nie dotyczy zakresu obowiązków pracownika wynikającego z umowy o pracę, z reguły nie może być uznana za naruszenie obowiązków wynikających ze stosunku pracy – a tym bardziej nie może być uznana za ciężkie naruszenie obowiązków o podstawowym charakterze.

Z tych przyczyn Sąd uznał, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było bezzasadne, a tym samym jej powództwo co do samej zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Jak wynika z art. 58 zd. 1 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przy-sługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wysokość wynagrodzenia powódki liczonego jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynika ze złożonego do akt sprawy zaświadczenia (k.73), jest to kwota 4.092 zł brutto miesięcznie. Okres wypowiedzenia w przypadku powódki wynosił 1 miesiąc, zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 k.p., powódka była bowiem zatrudniona u strony pozwanej od 3.10.2011 r., a więc krócej niż 3 lata, lecz dłużej niż 6 miesięcy. Co prawda powódka pracowała wcześniej u tego samego pracodawcy poczynając od 2004 r., ale jej stosunek pracy bezsprzecznie ustał 30.09.2011 r. wskutek jej własnego wniosku, złożonego w związku z uzyskaniem prawa do wcześniejszej emerytury i zgłoszonego najprawdopodobniej m.in. na potrzeby uzyskania odprawy emerytalnej. Stosunek pracy został ponownie nawiązany niezwłocznie po jego ustaniu – nastąpiło to już 3.10.2011 r. – niemniej jednak brak jest ciągłości zatrudnienia, która uzasadniałaby przyjęcie dłuższego okresu wypowiedzenia. W związku z tym Sąd zasądził na rzecz powódki w punkcie I wyroku kwotę 4.092 zł tytułem odszkodowania, w pozostałej części powództwo oddalając (punkt IV wyroku). O odsetkach od tej kwoty Sąd nie orzekł, gdyż powódka takiego żądania nie zgłosiła.

Jeśli chodzi o zapłatę odszkodowania uzupełniającego na podstawie przepisów ogólnych prawa cywilnego (tj. na podstawie art. 415 k.c.), Sąd uznał, że powódka nie wykazała innych przesłanek takiej odpowiedzialności poza bezprawnością zachowania pracodawcy (tj. rozwiązania umowy z naruszeniem przepisów), a to: zawinienia pracodawcy, szkody w podanej przez powódkę kwocie, jak też związku przyczynowego między zawinionym zachowaniem pracodawcy a szkodą. Po pierwsze, pracodawca znalazł wniosek urlopowy powódki, zaakceptowany przez prezesa zarządu, dopiero 28.12.2012 r., zatem składając oświadczenie z 27.12.2012 r. pozostawał w uzasadnionym (choć błędnym) przekonaniu, że powódka uchyla się od stawiennictwa w pracy. Po drugie, wbrew temu, co wywodzi powódka, nie sposób przyjąć, że z samego faktu rozwiązania z nią umowy o pracę wynika, że utraciła przychody za cały okres do osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego. Brak jest jakiegokolwiek gwarancji, że powódka w całym okresie do października 2013 r. pozostawałaby w zatrudnieniu u strony pozwanej; powódka osiągnęła już wiek emerytalny uprawniający ją do wcześniejszej emerytury, wobec czego nie podlegała ochronie przez wypowiedzeniem stosunku pracy; pracodawca natomiast jednoznacznie dał do zrozumienia, że negatywnie ocenia

pracę powódki i w całości utracił zaufanie do prawidłowości pełnienia przez nią obowiązków. W tej sytuacji trudno zakładać, że powódka pracowała do października 2013 r. u strony pozwanej. Zdaniem Sądu w okolicznościach sprawy trudno uznać, że wykazana została szkoda poniesiona przez powódkę. Wątpliwości budzi też istnienie związku przyczynowego między działaniami strony pozwanej a rzekomą szkodą powódki – gdyż sam fakt rozwiązania stosunku pracy nie oznacza jeszcze, że pracownik pozbawiony jest możliwości zarobkowania w okresie po ustaniu stosunku pracy. Co do zasady nic nie stoi na przeszkodzie znalezieniu przez pracownika nowego zatrudnienia, a zatem nie można przyjąć, że fakt niezyskiwania wynagrodzenia za pracę przez cały okres po rozwiązaniu stosunku pracy stanowi niejako automatycznie uszczerbek w majątku pracownika spowodowany przez pracodawcę.

Z uwagi na powyższe Sąd w punkcie IV wyroku oddalił powództwo o zapłatę odszkodowania w kwocie przekraczającej należność zasądzoną w punkcie I wyroku.

Z uwagi na to, że w okresie 24-31.12.2012 r. powódka przebywała na prawidłowo udzielonym jej urlopie wypoczynkowym, uwzględnieniu podlegało ponadto jej powództwo o zapłatę wynagrodzenia urlopowego za te dni. Zgodnie bowiem z art. 172 zd. 1 k.p. za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Strona pozwana bezpodstawnie przyjęła, że był to okres nieusprawiedliwionej nieobecności i w związku z tym pomniejszyła wynagrodzenie powódki o świadczenia za ten okres. W sytuacji, w której Sąd uznał, że powódka przebywała w tym czasie na urlopie wypoczynkowym, powództwo musiało być uwzględnione. Co do kwoty ewentualnego wynagrodzenia za powyższy okres między stronami nie było sporu, koresponduje ona również z wynagrodzeniem wskazanym w zaświadczeniu wystawionym przez stronę pozwaną - przy uwzględnieniu, że grudzień 2012 r. miał 19 dni roboczych, wynagrodzenie urlopowe za 4 dni robocze odpowiada kwocie podanej przez powódkę (861,47 zł \approx (4.092 zł : 19) x 4). Wobec tego Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku, zasądzając od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 861,47 zł z tego tytułu.

O odsetkach od tej kwoty Sąd orzekł w oparciu o art. 481 k.c. i art. 455 k.c. w zw. z art. 85 § 2 k.p. i art. 300 k.p. Powódka nie przedstawiła dowodów potwierdzających, że jej wynagrodzenie miało być płatne nie później niż do 1 dnia następnego miesiąca, zatem Sąd nie miał podstaw, aby uwzględnić żądanie odsetkowe od 2.01.2013 r. i przyjął, że wynagrodzenie było płatne na zasadach ogólnych wynikających z art. 85 k.p., a więc do 10-tego dnia następnego miesiąca. Odsetki przysługiwały zatem powódce dopiero od 11.01.2013 r. i stąd też Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku (w pozostałym zakresie powództwo o zapłatę odsetek zostało oddalone).

W części, w jakiej pozew został cofnięty, tj. co do kwoty 909 zł z tytułu wynagrodzenia za styczeń 2013 r., Sąd postępowanie umorzył (punkt III wyroku) na podstawie art. 355 k.p.c., nie zachodziły bowiem żadne przyczyny, które nakazywałyby uznać cofnięcie pozwu za niedopuszczalne w myśl art. 203 § 4 k.p.c. i art. 469 k.p.c.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, że jednomiesięczne wynagrodzenie powódki to 4.092 zł i do takiej też kwoty Sąd objął zasądzone roszczenie rygorem natychmiastowej wykonalności (punkt V wyroku).

O kosztach procesu (punkt VI wyroku) Sąd rozstrzygnął w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od obciążania powódki kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną. Sąd uznał za niesłuszne nakładanie na powódkę obowiązku zwrócenia stronie pozwanej tychże kosztów, mimo że powódka przegrała sprawę co do znacznej części swojego żądania (pod względem wartości przedmiotu sporu). Za taką oceną przemawiało przede wszystkim to, że powódka co do samej zasady słusznie podnosiła, że zwolnienie jej w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było wadliwe. Po drugie Sąd miał na uwadze to, że powódka przegrała spór co do roszczeń odszkodowawczych zgłoszonych w piśmie z 29.08.2013 r., a zatem w zakresie żądań, których zgłoszenie nie wpłynęło istotnie na zwiększenie nakładu pracy pełnomocnika strony pozwanej.

O kosztach sądowych (punkt VII i VIII wyroku) Sąd rozstrzygnął w oparciu o art. 100 k.p.c. i art. 113 ust. 1 u.k.s.c., nakładając na stronę pozwaną obowiązek ich pokrycia proporcjonalnie do tego, w jakim stopniu strona pozwana spór przegrała, tj. w zakresie opłaty stosunkowej naliczonej od kwot zasądzonych w punkcie I i II wyroku. W pozostałej części Sąd obciążył tymi kosztami Skarb Państwa, nie znajdując podstaw do nałożenia ich na którąkolwiek ze stron.