

Sygn. akt XP 396/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 sierpnia 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

we Wrocławiu

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Ewa Trawińska

po rozpoznaniu w dniu 29 sierpnia 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **E. B.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. z siedzibą w miejscowości W.**

o odprawę za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika

I. zasądza na rzecz powódki E. B. od strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w miejscowości W. kwotę 6.360,00 zł brutto (sześć tysięcy trzysta sześćdziesiąt złotych i 00/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 8 maja 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika;

II. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 318,00 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, od których powódka była zwolniona z mocy ustawy;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.360,00 zł.

UZASADNIENIE

Powódka Edyta S.-B. pozwem z 16 czerwca 2017 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w miejscowości W., wniosła o zasądzenie od strony pozwanej 6.360,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie licznymi od 8 maja 2016 r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy pieniężnej oraz zasądzenia zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania powódka podniosła, że była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony. Umowa została rozwiązana za wypowiedzeniem przez pracodawcę z dniem 7 maja 2016 r., wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika. Oświadczenie pracodawcy nie zawierało uzasadnienia oraz przyczyny wypowiedzenia. Jednak w ocenie powódki, wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy była likwidacja miejsca pracy i punktu we W. przy ul. (...). W punkcie tym, oprócz niej zatrudnionych było jeszcze dwóch pracowników, którym również wręczono wypowiedzenie umowy o pracę.

Poza sporem pozostaje, że strona pozwana w momencie wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę zatrudniała co najmniej 20 pracowników. Tym samym powinna wypłacić jej stosowną odprawę pieniężną, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (k. 3-8).

Odpowiadając na pozew strona **pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w miejscowości W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana wskazała, że powódka oraz pozostałe dwie pracownice punktu przy ul. (...) we W. w dniu 31 marca 2016 r. niespodziewanie nie stawiły się do pracy, przesyłając w godzinach porannych drogą e-mail, że mają kłopoty zdrowotne, wymagające wizyty u lekarza. Nie sposób dać wiary, że 3 pracujące razem nagle w tym samym dniu doznały dolegliwości zdrowotnych, które uniemożliwiły im przyjdzie do pracy. Teoretycznie mogły to być możliwe, gdyby zaraziły się tą samą chorobą, lub uczestniczyły w wypadku. Jednakże wówczas należałoby się spodziewać przedstawienia zwolnienia lekarskiego od tego samego lekarza lub co najmniej od lekarzy tej samej lub podobnej specjalizacji. Tymczasem przedstawione przez nie zwolnienia lekarskie zostały wystawione przez lekarzy różnych specjalności. Wskazuje to, że rzekoma niezdolność do pracy była fikcyjna i stanowiła wynik intencjonalnych, zaplanowanych działań, podjętych przez pracowników, które dla strony pozwanej pozostają nieznanne.

W punkcie, w którym pracowała powódka, były zatrudnione tylko 3 osoby i w sytuacji kiedy cała obsada w sposób nagły zgłosiła rzekomą niezdolność do pracy, działalność punktu została całkowicie wstrzymana na ponad dwa tygodnie.

Strona pozwana, poddając w wątpliwość wiarygodność zwolnień lekarskich, oceniła postawę pracowników jako skrajnie nielojalną i niezaskługującą na dalsze zaufanie pracodawcy. W związku z tym podjęto decyzję o wypowiedzeniu umów o pracę wszystkim 3 pracownikom, z uwagi na rażący brak dbałości o dobro zakładu pracy, prowadzący do spowodowania szkód wskutek przedłożenia niewiarygodnych zwolnień lekarskich i absencji w pracy. Natomiast naturalnym następstwem tego stanu rzeczy, była konieczność zaprzestania działalności przedmiotowego punktu w dotychczasowej formie, albowiem jego wszyscy pracownicy, odpowiedzialni za funkcjonowanie punktu, zaprzestali wykonywania swoich obowiązków, a w konsekwencji zostali zwolnieni z przyczyn leżących po ich stronie. Odprawa pieniężna w przypadku zwolnień indywidualnych należy się zaś pracownikowi jedynie w sytuacji, gdy do jego zwolnienia doszło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika (k. 31-41).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. B. (poprzednie nazwisko S.) w okresie od 1 września 2015 r. do 7 maja 2016 r. była zatrudniona u strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w miejscowości W., na podstawie umowy o pracę początkowo na okres próbny, a następnie na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejszem wykonywania pracy wskazanym w umowie o pracę był dział (...).

Umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia złożonego przez stronę pozwaną z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Oświadczenie zostało wręczone powódce w dniu 21 kwietnia 2016 r. i nie zawierało żadnej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy.

Na dzień 21 kwietnia 2016 r. strona pozwana zatrudniała na podstawie umowy o pracę (...) osób.

Lokal przy ulicy (...) był wynajmowany przez stronę pozwaną w okresie od 17 sierpnia 2015 r. do 31 maja 2016 r. Umowa najmu została wypowiedziana w dniu 31 marca 2016 r. z okresem wypowiedzenia do 31.05.2016 r.

Na dzień 31 maja 2016 r. strona pozwana nie zatrudnia osób na stanowisku spedytora z miejscem wykonywania pracy we W..

Dowód:

- Okoliczności bezsporne.

Powódka świadczyła pracę we W. w punkcie przy ul. (...). Początkowo, we wrześniu 2015 r., zaczynały w nim pracę 4 osoby: tj. powódka, A. Ś., A. C. oraz A. P., który pracował w okresie próbnym przez około 2,5 miesiąca. Po okresie próbnym powódka została zatrudniona na stanowisku lidera spedycji, a pozostał dwie pracownice A. Ś. ui A. C. na

stanowisku spedytora. Ich bezpośrednim przełożonym była J. K.. Bywała ona w punkcie średnio 2 dni w tygodniu w godzinach pracy. Natomiast pracę J. K. nadzorował M. K., który osobiście był w punkcie we W. jedynie ok. 2-3 razy.

Poza punktem przy ul. (...) we W., strona pozwana miała jeszcze bazę samochodową znajdującą się przy ul. (...). W bazie nie działają spedytorzy.

Po wypowiedzeniu umów o pracę powódce, A. Ś. oraz A. C., do punktu przy ul. (...) nie zostali przesunięci inni pracownicy, jak również nie zostały zatrudnione nowe osoby. Punkt został zamknięty i w miejscu tym zaczęła działać inna firma.

Dowód:

- Zeznania świadka A. Ś. złożone na rozprawie 14.03.2018 r.,
- Zeznania świadka A. C. złożone na rozprawie 14.03.2018 r.,
- Wyjaśnienia powódki E. B. złożone na rozprawie 25.06.2018 r.,

A. Ś. była zatrudniona u strony pozwanej od 1 września 2015 r. w oparciu o umowę o pracę na czas określony.

W dniu 31 marca 2016 r. o godz. 7:36, A. Ś. poinformowała drogą elektroniczną M. K., że dziś nie będzie jej w pracy, źle się czuje i w godzinach popołudniowych idzie do lekarza. W dniu 1 kwietnia 2016 r. o godz. 10:44, przesłała mu drogą elektroniczną zdjęcie zwolnienia lekarskiego informując jednocześnie, że wczoraj zostało ono również przesłane do miejscowości W..

Umowa o pracę między A. Ś. a stroną pozwaną uległa rozwiązaniu 21 maja 2016 r. na skutek wypowiedziana złożonego przez stronę pozwaną. Oświadczenie nie podawało żadnej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy. Zostało wręczone przez dyrektora bazy transportowej we W.. Nie była informowana o przyczynach.

Zwolnienie lekarskie za okres od 31 marca 2016 r. do 1 kwietnia 2016 r. zostało wystawione przez lekarza medycyny rodzinnej z Poradni w J.. Zwolnienie zostało wystawione 31 marca 2016 r.

Strona pozwana nie kwestionowała jej zwolnień lekarskich i z tego tytułu wypłaciła należne wynagrodzenie chorobowe.

Dowód:

- Zeznania świadka A. Ś. złożone na rozprawie 14.03.2018 r.,
- wydruk wiadomości e-mail – karta 62, 63.
- Fotokopia zwolnienia lekarskiego – karta 60.
- Kserokopia świadectwa pracy – karta 71-72.

A. C. była zatrudniona u strony pozwanej od 1 września 2015 r. w oparciu o umowę o pracę na czas określony.

W dniu 31 marca 2016 r. o godz. 7:18 A. C. poinformowała drogą elektroniczną M. K., przekazując równocześnie do wiadomości powódki, że niestety od wczoraj ma problemy zdrowotne w związku z czym musi iść dzisiaj do lekarza, więc nie pojawi się dzisiaj w pracy. W dniu 31 marca 2016 r. o godz. 14:35 przesłała mu drogą elektroniczną zwolnienie lekarskie, którego oryginał miała wysłać pocztą.

Umowa o pracę między A. C. a stroną pozwaną uległa rozwiązaniu 7 maja 2016 r. na skutek wypowiedzenia złożonego przez stronę pozwaną. Oświadczenie nie podawało żadnej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy. Zostało wręczone przez kierownika lub jego zastępcę z bazy transportowej przy ul. (...) we W.. Nie była informowana o przyczynach.

Zwolnienie lekarskie za okres od 31 marca 2016 r. do 8 kwietnia 2016 r. zostało wystawione przez lekarza medycyny rodzinnej z Poradni w K.. Zwolnienie zostało wystawione 31 marca 2016 r.

Strona pozwana nie kwestionowała zwolnień lekarskich A. C. i wypłaciła jej należne wynagrodzenie chorobowe.

Dowód:

- Zeznania świadka A. C. złożone na rozprawie 14.03.2018 r.,
- wydruk wiadomości e-mail – karta 64-65.
- Fotokopia zwolnienia lekarskiego – karta 61.
- Kserokopia świadectwa pracy – karta 67-68.

Powódka E. B. dojeżdżała codziennie do pracy z L., gdzie wówczas mieszkała.

Zwolnienie lekarskie za okres od 31 marca 2016 r. do 15 kwietnia 2016 r. zostało wystawione przez lekarza psychiatrę z Poradni w L.. Zwolnienie zostało wystawione 31 marca 2016 r. Na zwolnieniu lekarskim przebywała z powodu nagłej sytuacji rodzinnej. Musiała brać silne leki, po których nie mogła prowadzić samochodu.

W dniu 1 kwietnia 2016 r. o godz. 7:20 powódka przesłała do M. K. drogą elektroniczną, zwolnienie L4 podając, że oryginał wysłała pocztą. Jednocześnie poinformowała, że będzie dzisiaj na chwilę w oddziale około 11:00-12:00, aby ogarnąć zlecenia, tematy dziewczyn i administrację.

Strona pozwana nie kwestionowała zwolnień lekarskich powódki i z tego tytułu wypłaciła należne wynagrodzenie chorobowe.

W dniu 31 marca 2016 r. powódka pracowała w domu, zaś 1 kwietnia 2016 r. przyjechała jeszcze do pracy, żeby zamknąć na koniec miesiąca wszystkie sprawy. W dniu 1 kwietnia 2016 r. został powódce zablokowany telefon, dostęp do systemu.

O planowanej przez pracodawcę likwidacji biura powódka dowiedziała się przypadkiem telefonicznie 31 marca 2016 r. od nadzorca obiektu, który tego dnia przyszedł do biura w sprawie cieknącej wody w toalecie. Nie zastał jednak nikogo w związku z czym, zadzwonił do niej i zapytał się jej czy to już nadszedł ten moment zamknięcia biura.

Dowód:

- Wyjaśnienia powódki E. S. złożone na rozprawie 25.06.2018 r.,
- wydruk wiadomości e-mail – karta 66,
- Fotokopia zwolnienia lekarskiego – karta 59.

Pismem z 13 maja 2016 r. powódka wezwała stronę pozwaną do zapłaty odprawy pieniężnej wraz z odsetkami od 8 maja 2016 r.

Pismem z 30 maja 2016 r., strona pozwana odmówiła spełnienia świadczenia wskazując, że brak jest jakichkolwiek podstaw by stwierdzić, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Dowód:

- Kserokopia wezwania do zapłaty – karta 14-15,
- Kserokopia pisma strony pozwanej – karta 17.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności, Sąd rozważał kwestię umocowania pełnomocnika powódki. W tym zakresie Sąd w pełni podzielił stanowisko strony pozwanej wyrażone w odpowiedzi na pozew, że pozew został podpisany przez osobę nieuprawnioną.

Zgodnie z art. 87 § 1 k.p.c., pełnomocnikiem może być adwokat lub radca prawny, w sprawach własności przemysłowej także rzecznik patentowy, a w sprawach restrukturyzacji i upadłości także osoba posiadająca licencję doradcy restrukturyzacyjnego, a ponadto osoba sprawująca zarząd majątkiem lub interesami strony oraz osoba pozostająca ze stroną w stałym stosunku zlecenia, jeżeli przedmiot sprawy wchodzi w zakres tego zlecenia, współuczestnik sporu, jak również małżonek, rodzeństwo, zstępni lub wstępni strony oraz osoby pozostające ze stroną w stosunku przysposobienia.

Przedstawiona wraz z pozwem umowa zlecenia stałej obsługi prawnej nie spełnia kodeksowych przesłanek, do uznania, aby strony pozostawały w faktycznym stałym stosunku zlecenia. W ocenie Sądu, umowa została zawarta na potrzeby wyegzekwowania konkretnego świadczenia – odpłaty pieniężnej, na co wskazuje chociażby fakt, że została zawarta w dniu 13 maja 2016 r., a więc już po rozwiązaniu stosunku pracy i jeszcze w tym samym dniu, zostało skierowane do strony pozwanej pismo A. G., wzywające ją do wypłaty spornej odpłaty.

Pozew nie zasługiwał jednak na zwrot. Tego typu uchybienie formalne, może być bowiem konwalidowane w trybie usunięcia braków formalnych na każdym etapie postępowania, kiedy tylko zostanie dostrzeżone przez Sąd. W niniejszej sprawie, powyższy brak formalny pozwu został usunięty przez powódkę na pierwszej rozprawie niezwłocznie po wezwaniu jej przez Sąd do własnoręcznego podpisania pozwu.

Sąd wprawdzie pozwolił A. G. na zasiadanie na pierwszej rozprawie obok powódki, a nie zaś na miejscu dla publiczności, jednakże – jak wyjaśniono stronom - było to podyktowane ekonomiką procesową. Do tego momentu całą sprawą zajmował się wyłącznie A. G.. Powódka nie miała pełnego rozeznania w sprawie, nie spodziewała się, że ustanowiony przez nią pełnomocnik nie może jej reprezentować w procesie i Sąd uznał, że nagłe pozbawienie powódki osoby zapoznanej ze sprawą mogłoby wpłynąć na naruszenie jej prawa do obrony jej stanowiska w procesie, tym bardziej, że powódka była przekonana, że będzie ją podczas rozprawy reprezentował A. G.. W celu sprawnego przeprowadzenia zaplanowanych na ten dzień czynności procesowych (przesłuchania świadków), Sąd wyjątkowo zezwolił A. G. na zajęcie miejsca obok powódki celem ewentualnych konsultacji, między innymi w celu uniknięcia odroczenia rozprawy lub zarządzania przerw w rozprawie, o które powódka mogłaby wnosić w celu umożliwienia jej dokonania konsultacji (co byłoby w tych okolicznościach zdaniem Sądu uzasadnione).

Odnosząc się natomiast do zasadności roszczenia o odpłatę pieniężną wskazać należy, że jego podstawę prawną zawierały przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 192 ze zm., zw. dalej ustawą). Reguluje ona m.in. kwestię odpraw należnych pracownikom w razie tzw. zwolnień grupowych. W myśl art. 8 ust. 1 ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. W rozumieniu ustawy zwolnienie grupowe zachodzi, zgodnie z art. 1 ustawy, „w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron”, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje liczbę pracowników określoną ustawą. Odprawa przysługuje jednak nie tylko pracownikom, którzy zostali zwolnieni w ramach zwolnienia grupowego, jak bowiem wynika z art. 10 ust. 1 w/w ustawy, jej art. 8 „stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego

co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1” – a zatem, stosuje się go odpowiednio w sytuacji, gdy zwolnienie pracownika nie nastąpiło w ramach zwolnień grupowych, tylko w wyniku tzw. zwolnień indywidualnych. Z przytoczonych powyżej przepisów jednoznacznie wynika, że odprawa pieniężna przewidziana ustawą przysługuje pracownikom wówczas, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi skutek oświadczenia pracodawcy, z przyczyn leżących po jego stronie. Nie będzie natomiast co do zasady przysługiwała, gdy to skutek jednostronnego oświadczenia samego pracownika dochodzi do rozwiązania stosunku pracy.

Bezsporne w sprawie było, że strona pozwana w momencie wypowiedzania powódce umowy o pracę zatrudniała ponad 20 pracowników. Jak wykazało postępowanie dowodowe, i co w zasadzie również było bezsporne, na miejsce powódki, ani też pozostałych dwóch pracownic, nie została zatrudniona żadna nowa osoba, a placówka we W. przy ul. (...), w której pracowały, została zlikwidowana. O tego momentu strona pozwana nie zatrudniała we W. pracowników spedycji. Pracownice punktu były zatrudnione na umowę o pracę na czas określony i wypowiadając im stosunek pracy, strona pozwana nie miała obowiązku wskazywania przyczyn swojej decyzji.

W ocenie Sądu jedyną, faktyczną przyczyną wypowiedzenia powódce oraz dwóm pozostałym pracownicom umowy o pracę była likwidacja punktu przy ul. (...) we W.. Natomiast zarzuty wskazywane przez stronę pozwaną, że miało nią być równoczesne pójście od 31 marca 2016 r. wszystkich trzech pracownic na zwolnienie lekarskie, były podniesione tylko i wyłącznie na potrzeby niniejszego postępowania.

Przede wszystkim strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, aby zwolnienia lekarskie trzech pracownic były im nienależne lub by pracownice celowo i złośliwie poszły na zwolnienia w jednym dniu, by sparaliżować pracę punktu przy ul. (...). Stanowisko pozwanej w tym zakresie jest całkowicie gołosłowne i nie tylko nie zostało przez nią udowodnione, ale nawet odległe uprawdopodobnione. Należy zwrócić uwagę, że strona pozwana w żaden sposób nie kwestionowała spornych zwolnień lekarskich. Sama nie dokonała kontroli zasadności ich wykorzystywania przez pracownice punktu, nie zgłaszała swoich wątpliwości do właściwego oddziału ZUS i wypłaciła należne pracownikom wynagrodzenie chorobowe. Okoliczności te potwierdzają spójne zeznania świadków oraz wyjaśnienia powódki. Potwierdzają to także dowody z dokumentów. Po rozwiązaniu stosunku pracy, powódka pismem z 13 maja 2016 r. zwróciła się do strony pozwanej o wypłatę spornej odprawy pieniężnej. W odpowiedzi z 30 maja 2016 r. strona pozwana poinformowała ją jedynie, że nie uznaje roszczenia, gdyż brak jest jakichkolwiek podstaw by twierdzić, że nastąpiło to w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych, nie wskazując jednak na żadne konkretne okoliczności. Tymczasem logika i doświadczenie życiowe wskazuje, że gdyby faktycznie podstawą rozwiązania z powódką stosunku pracy stanowiły okoliczności podnoszone w toku niniejszego postępowania, to strona pozwana nie omieszkaby podnieść ich w swoim piśmie. O to, że strona pozwana twierdzi, że przyczyną zwolnienia z pracy były zwolnienia lekarskie pracownic, powódka i pozostałe pracownice dowiedziały się w toku procesu.

Z wyjaśnień powódki wynika, że przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu nagłej sytuacji rodzinnej. Musiała brać silne leki, po których nie mogła prowadzić samochodu, a do pracy przyjeżdżała z L., gdzie wówczas mieszkała. Ponadto należy zwrócić uwagę, że przebywając na zwolnieniu lekarskim w dniu 31 marca 2016 r. powódka świadczyła pracę z domu, a 1 kwietnia 2016 r. przyjechała jeszcze do pracy, żeby zamknąć na koniec miesiąca wszystkie sprawy. Powódka pomimo złego samopoczucia dołożyła zatem większej niż wymagana staranności, aby nie narazić pracodawcy na straty i wykonała niecierpiące zwłoki czynności. W świetle tych okoliczności zarzut, że pójście przez powódkę na zwolnienie lekarskie było celowym działaniem, mającym na celu utrudnienie działalności punktu we W., jawi się jako absurdalny i rażąco niesprawiedliwy. Jest on również sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Podkreślenia wymaga, że powódka lubiła swoją pracę i nie chciała jej zmieniać, nie miała więc powodu, by paraliżować działanie punktu, za który była odpowiedzialna.

Wobec powyższego, skoro przyczyna wskazana przez stronę pozwaną nie mogła stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy z powodką, to nie można przyjąć, by do wypowiedzenia powodce umowy o pracę doszło z jej wyłącznej winy.

Szczególnego podkreślenia wymaga, że z całokształtu okoliczności sprawy wynika, że do wypowiedzenia umowy o pracę pracownikom punktu przy ulicy (...) doszło w związku z zakończeniem działalności w tym punkcie. Z informacji przedstawionej przez stronę pozwaną wynika, że umowa najmu lokalu przy ul. (...) została wypowiedziana w dniu 31 marca 2016 r. Natomiast z wyjaśnień powodki wynika, że w dniu 31 marca 2016 r. dowiedziała się przypadkowo, telefonicznie od nadzorcy obiektu, że biuro będzie zamknięte. Nadzorca zapytał powodkę, czy to już jest dzień zamknięcia biura.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz wyjaśnień powodki, Sąd dokonał w kontekście całego materiału dowodowego. Sąd uznał je za wiarygodne, gdyż spójnie korespondowały ze sobą oraz pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie.

Sąd pominął natomiast dowód z przesłuchania w charakterze strony pozwanej M. K.. Strona była wzywana na dwa terminy rozprawy (25 czerwca 2018 r. i 29 sierpnia 2018 r.) pod rygorem pominięcia dowodu z przesłuchania. Pomimo tego nie stawiała się na nie, a swoje usprawiedliwienie przedłożyła Sądowi w ostatniej chwili (w pierwszym przypadku na rozprawie, w drugim przypadku na 2 dni przed rozprawą). W przypadku pierwszej rozprawy, Sąd przychylił się do wniosku o wyznaczenie innego terminu rozprawy uwzględniając okoliczności powoływane przez stronę pozwaną. Jednakże ponowny wniosek o wyznaczenie kolejnego terminu na przesłuchanie strony, oparty w zasadzie na podobnych okolicznościach co wcześniejszy, tj. „ważnych obowiązkach służbowych”, w ocenie Sądu, nie zasługiwał na uwzględnienie. Strona procesu – w szczególności zaś pozwany przez pracownika pracodawca - powinien traktować toczące się postępowanie sądowe równie priorytetowo, jak swoje obowiązki służbowe. Ponadto wskazać należy, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy okazał się w pełni wystarczający do dokonania ustaleń faktycznych w sprawie. Wyjaśnienia strony potwierdzające okoliczności wskazywane przez nią w odpowiedzi na pozew i dalszych pismach procesowych strony pozwanej nie wpłynęłyby na zmianę oceny zasadności roszczenia o odprawę pieniężną, gdyż z materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że nie istniały przyczyny po stronie powodki, które uzasadniałyby rozwiązanie z nią umowy o pracę. Złożenie wyjaśnień przed sądem nie jest obowiązkiem strony, lecz jej prawem, z którego wcale nie musi skorzystać. Jeśli jednak strona chce złożyć wyjaśnienia, musi dostosować się do wyznaczonego przez Sąd dla wszystkich uczestników sporu terminu rozprawy. Zmianę tego terminu mogą uzasadniać jedynie istotne, nieprzewidziane przez stronę i odpowiednio wcześniej zgłoszone, wyjaśnione i udokumentowane okoliczności, w przeciwnym razie postępowaniu groziłaby bowiem przewlekłość, zaś prawo przeciwnika do uzyskania w racjonalnym terminie ochrony sądowej byłoby zagrożone.

Sąd nie przychylił się również do wniosku strony pozwanej o przesłuchanie jej w drodze pomocy prawnej przez Sądem w Warszawie. Naczelną zasadą postępowania dowodowego jest bowiem przeprowadzenie postępowania dowodowego przez sąd orzekający. Przesłuchanie stron postępowania w drodze pomocy prawnej może zostać przeprowadzone tylko w wyjątkowych okolicznościach, których w niniejszej sprawie zabrakło. Z toku postępowania nie wynika, aby M. K. był osobą starszą, schorowaną, której stan zdrowia nie pozwalałby stawić się przed tym Sądem. Wprawdzie M. K. zamieszkuje w znacznej odległości od W., jednakże przy dzisiejszych środkach komunikacji dojazd do W. nie powinien sprawić mu większych problemów, dojazd zajmuje bowiem ok. 3,5-4 godzin. Sąd miał również na uwadze, że w przypadku wystosowania odeszwy do sądu w Warszawie, dla powodki, która w przeciwieństwie do strony pozwanej nie była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wyjazd do W. w celu uczestniczenia w rozprawie byłby bardziej uciążliwy, niż przyjazd strony pozwanej do W.. Skoro spółka reprezentowana przez M. K. prowadzi we W.

działalność i zatrudnia pracowników, to osoby spółkę reprezentujące muszą liczyć się z koniecznością udziału w ewentualnych procesach przed sądem pracy we W..

Bezsporne było, że powódka była zatrudniona przez okres krótszy niż 2 lata, w związku z czym, na podstawie art. 8 ust. 1 pkt. 1 ustawy, przysługiwała jej odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, które ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (art. 8 ust. 3 ustawy). Z powyższych względów, Sąd w pkt. I sentencji wyroku, uwzględnił powództwo, zasądając na rzecz powódki kwotę 6.360,00 zł, której wysokość nie była kwestionowana przez stronę pozwaną.

O odsetkach ustawowych, Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zasądając je od dnia następującego po ustaniu stosunku pracy, tj. od dnia 8 maja 2016 r., bowiem z tym dniem odprawa stała się wymagalna.

W pkt II sentencji wyroku Sąd, na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 3 ust. 2 pkt 1 i art. 13 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) nakazał stronie pozwanej uiścić za rzecz Skarbu Państwa opłatę od pozwu w wysokości 318,00 zł (5% z 6.360,00 zł), od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy, a poniesionej tymczasowo przez Skarb Państwa.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w pkt III sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądając 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. Bezsporne było, że średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 6.360,00 zł.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji.