

UZASADNIENIE

B. M. pozwem z dnia 25 września 2019 r. skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. odwołała się od dokonanego przez pracodawcę oświadczenia z dnia 9 września 2019 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, domagając się z tego tytułu odszkodowania w kwocie 2 250 złotych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. W uzasadnieniu powództwa zakwestionowano w całości powód rozwiązania umowy o pracę, to jest nagminne spóźnienia, podnosząc, że B. M. zgłaszała przełożonym fakt spóźnienia oraz jego przyczynę a także, że odpracowywała czas nieobecności.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez wielokrotne spóźnienia, które niekiedy wynosiły kilka godzin. Podniosła również, że przełożony nie był zawsze informowany o spóźnieniach, a nadto pozwana nie wyrażała zgody na odpracowanie nieobecności w innym dniu. Wskazano, że swoim zachowaniem B. M. naruszyła interes pracodawcy, powodując zagrożenie sprawnej obsługi klientów sklepu oraz dezorganizując pracę zakładu pracy oraz innych pracowników. Jednocześnie takie postępowanie negatywnie wpływało na wizerunek sklepu. Pozwana zaznaczyła, że spóźnianie się do pracy było uprzednio powodem nałożenia na B. M. kary porządkowej, jednak ta forma próby zdyscyplinowania pracownika nie odniosła skutku. Pozwana wskazała, że dopełniła wszystkich wymaganych prawem obowiązków: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone na piśmie, przed upływem miesiąca od dnia uzyskania przez pozwaną wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy, a także uzyskała informację od zakładowej organizacji związkowej o niekorzystaniu przez B. M. z obrony organizacji związkowej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. M. została zatrudniona w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością na okres próbny od 4 kwietnia 2018 r. do 30 czerwca 2018 r. a następnie od dnia 1 lipca 2018 r. do dnia 9 września 2019 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku kasjer w wymiarze 7/8 etatu. Miejscem pracy B. M. był sklep (...) w centrum handlowym (...) w S.. Bezpośrednimi przełożonymi byli kierownik linii kas M. D. oraz kierownik działu kas D. P..

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę na czas próbny – k. B2 – (...) oraz umowa na czas nieokreślony – k. B19 – (...) w aktach osobowych – k. 30, przesłuchanie powódki w charakterze strony – k. 116 w zw. z k. 77-78

W zakładzie pracy obowiązywał regulamin pracy, który w sposób szczegółowy określał obowiązki pracowników w zakresie przestrzegania czasu pracy, sposobu ustalania harmonogramów pracy, sposobu potwierdzania przybycia do pracy, a także wskazywał, że spóźnienie do pracy mogą uzasadniać tylko ważne przyczyny, wymieniając ich przykładowy katalog.

B. M. została zapoznana z tym regulaminem.

Niesporne, a nadto dowód: regulamin pracy – k. 85, zeznania świadka D. P. – k. 80, oświadczenie powódki – k. B21 w aktach osobowych – k. 30

Regulamin pracy nakładał na pracowników obowiązek świadczenia pracy w sposób sumienny i staranny, w szczególności wskazywał na powinność przestrzegania ustalonego w zakładzie czasu pracy. Za prawidłowe planowanie i rozliczanie czasu pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami odpowiadali bezpośredni przełożeni pracowników, którzy ustalali czas pracy w formie harmonogramów (grafików), uwzględniając w miarę możliwości wnioski pracowników. Harmonogramy były tworzone przez D. P. w systemie miesięcznym i były podawane do wiadomości

pracowników z dwutygodniowym wyprzedzeniem. Były one tworzone w specjalnym programie udostępnionym przez pracodawcę z zachowaniem norm czasu pracy i wymaganych okresów wypoczynku.

Czas pracy pracowników ewidencjonowano przy pomocy kart odbijanych w systemie elektronicznym.

Niesporne, nadto dowód: regulamin pracy – k. 86 i k. 87 – 87, zeznania świadka M. S. – k. 115-116, zeznania świadka D. P. – k. 80, przesłuchanie powódki w charakterze strony – k. 116 w zw. z k. 77-78

Pracownicy linii kas pracowali na trzy zmiany i nie było możliwości, aby jeden z pracowników pracował na zmiany z pominięciem jednej z nich np. zmiany porannej.

Grafiki były tak układane, aby uwzględniały nasilenie ruchu klientów o konkretnej porze dnia.

dowód: zeznania świadka M. S. – k. 115-116, zeznania świadka D. P. – k. 80

Regulamin pracy określał również sposób potwierdzania przybycia do pracy, rozpoczęcia oraz zakończenia czasu pracy poprzez rejestrację w czytniku elektronicznego systemu zarządzania czasem pracy. Opuszczenie lub spóźnienie usprawiedliwiała tylko ważne przyczyny uniemożliwiające stawienie się w pracy. Wśród przykładowych powodów regulamin w § 26 wskazuje niezdolność do pracy z powodu choroby pracownika, chorobę członka rodziny wymagającego osobistej opieki czy obowiązek stawiennictwa przed organami władzy publicznej.

Zgodnie, z § 30 ust. 2 lit. a regulaminu, ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych było opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy lub częste spóźnienia.

dowód: regulamin pracy – k. 90

W początkowym okresie pracy B. M. nie spóźniała się do pracy wcale albo zdarzało się to jej rzadko. Spóźnienia nasiliły się w okresie marzec-maj 2019 r. i miały miejsce coraz częściej. Bardzo dużo było ich w lipcu 2019 r. co nie zmieniło się aż do rozwiązania umowy o pracę.

W lipcu 2019 r. spóźnienia B. M. były wielokrotne, przy czym spóźnienia nie były one większe niż pół godziny.

Początkowo, przełożona B. M., menager kas D. P. w sposób wyrozumiały przyjmowała tłumaczenia powódki, która wskazywała, że zasnęła. Z powodu powtarzalności zachowań powódki, D. P. razem z menagerem do spraw zasobów ludzkich G. S. próbowała podczas rozmów wytłumaczyć B. M., że jej zachowanie ma bezpośredni wpływ na organizację pracy sklepu, a nadto, że nie ma innych pracowników, którzy mogli by ją zastąpić. Na spóźnienia negatywnie reagowali także dyżurni linii kas: M. D., D. K., B. R., zastępca menagera kas: B. K. oraz liniowe K. K. i A. D..

dowód: analiza czasu pracy pracownika w lipcu 2019 r. – k. 27, zeznania świadka D. P. – k. 79, zeznania świadka M. S. – k. 115-116

Mimo podjętych przez przełożonych prób rozwiązania problemu spóźnień, postępowanie powódki nie zmieniło się, co w konsekwencji doprowadziło nałożenia na B. M. pismem z dnia 2 sierpnia 2019 r. kary porządkowej upomnienia w związku ze spóźnieniami mającymi miejsce w miesiącu lipcu 2019 r. Jako powód wskazano nieprzestrzeganie regulaminu pracy w zakresie dotyczącym czasu pracy. Uzasadniając karę powołano się na § 26 regulaminu pracy, który wprost stanowi, że spóźnienia mogą być usprawiedliwiane tylko ważnymi przyczynami, a żadne ze spóźnień, których dopuściła się B. M. nie było takimi powodowane. B. M. nie wniosła sprzeciwu od nałożonej na nią kary porządkowej.

Niesporne, nadto dowód: zawiadomienie o wymierzeniu kary – k. D7 akt osobowych, przesłuchanie powódki w charakterze strony – k. 116 w zw. z k. 77-78

Kroki podjęte na gruncie odpowiedzialności porządkowej, mające na celu wyegzekwowanie od B. M. przestrzeganie ustalonego w harmonogramie czasu pracy również nie odniosły przewidywanych rezultatów.

Powódka w sierpniu 2019 r. spóźniła się 7 razy na 9 dni pracy (w tym miesiącu korzystała z urlopu), zaś we wrześniu spóźniła się 4 razy na 6 dni pracy. Nadto, spóźnienia te wynosiły często kilka godzin. Takie postępowanie miało miejsce także na początku września 2019 r., B. M. nie stawiała się na czas każdego dnia i rozpoczynała pracę z kilkugodzinnym opóźnieniem.

Dowód: analiza czasu pracy pracownika w sierpniu 2019 r. – k. 28, analiza czasu pracy pracownika we wrześniu 2019 r. – k. 29, zeznania świadka M. S. – k. 115-116

W dniu 20 sierpnia 2019 r. B. M. powinna rozpocząć pracę o godzinie 9.00, a rozpoczęła o 9.18.

W dniu 22 sierpnia 2019 r. powinna rozpocząć pracę o godzinie 10.30, a rozpoczęła o 16.20.

W dniu 25 sierpnia 2019 r. powinna rozpocząć pracę o godzinie 11.15, a rozpoczęła o 12.36.

W dniu 27 sierpnia 2019 r. powinna rozpocząć pracę o godzinie 15.15, a rozpoczęła o 15.21.

W dniu 28 sierpnia 2019 r. powinna rozpocząć pracę o godzinie 13.30, a rozpoczęła o 15.21.

W dniu 29 sierpnia 2019 r. powinna rozpocząć pracę o godzinie 15.15, a rozpoczęła o 15.20.

W dniu 31 sierpnia 2019 r. powinna rozpocząć pracę o godzinie 12.15, a rozpoczęła o 15.13.

W dniu 2 września 2019 r. powinna rozpocząć pracę o godzinie 10.15, a rozpoczęła o 11.25.

W dniu 4 września 2019 r. powinna rozpocząć pracę o godzinie 8.45, a rozpoczęła o 12.56.

W dniu 5 września 2019 r. powinna rozpocząć pracę o godzinie 15.15, a rozpoczęła o 15.32.

Niesporne, nadto dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony – k. 116 w zw. z k. 77-78

Spóźnienia powódki dezorganizowały pracę na linii kas. Powódka po przyjsciu do pracy podejmowała ją, ale przełożeni zakładali, że będzie pracować zgodnie z grafikiem, układanym w sposób uwzględniający nasilenie ruchu klientów o konkretnej porze dnia. Nie było rezerwowych kasjerów, czy innych osób, które mogły zastąpić powódkę w pracy przy obsłudze kasy, w związku z czym przepływ klientów przez kasy był w czasie jej nieobecności spowodowanej spóźnieniem mniejszy. Nie zawsze udało się odpracować powódce czas spóźnień w tym samym dniu. Było to niemożliwe, gdy spóźnienie było kilkugodzinnie, a miała ona rozpocząć pracę na późniejszą godzinę. Market był bowiem czynny do godz. 22.00. Niektórych spóźnień nie udało się odpracować powódce w całości.

Nikt z przełożonych nie dał B. M. przyzwolenia na spóźnianie się, wskazując, że istotne jest tylko to, aby odpracowała spóźnienia.

dowód: analiza czasu pracy pracownika – k. 27-29, zeznania świadka D. P. – k. 79, zeznania świadka M. S. – k. 115-116

Oświadczeniem z dnia 9 września 2019 r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. rozwiązała z B. M. umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z regulaminu pracy określonych w § 27 w związku z § 30 ust. 2 lit. a, precyzując, że przyczyną jest częste spóźnianie, wskazując na konkretne przypadki spóźnień powódki w sierpniu i we wrześniu 2019 r. (jak wyżej). Oświadczenie to pracodawca wręczył B. M. tego samego dnia.

Niesporne, a nadto dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 6 (także w aktach osobowych), świadectwo pracy – k. C3 w aktach osobowych.

B. M. posiadała aktualne zaświadczenie lekarskie dopuszczające ją do pracy na zajmowanym stanowisku bez ograniczeń.

Zamieszkuje ona w S. przy ul. (...).

dowód: orzeczenie lekarskie z 3.04.2018 r. – k. A2 w aktach osobowych powódki – k. 30, zeznania świadka D. P. – k. 79

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo B. M. okazało się nieuzasadnione.

Roszczenie powódki wynikało z przepisu art. 56 § 1 k.p., w myśl którego 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 odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58, to jest w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Natomiast zgodnie z dyspozycją art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z przyjętym w judykaturze poglądem, rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest uważane za nadzwyczajny sposób zakończenia stosunku pracy i musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób prawnie skuteczny powinno być dokonane w oparciu o trzy podstawowe elementy: bezprawność zachowania pracownika oraz związane z nim naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy a także zawinione działanie pracownika, obejmujące zarówno winę umyślną jak i rażące niedbalstwo (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2019 r., sygn. II PK 141/18).

Bezprawność zachowania przejawia się w naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego. Dokonując oceny, które z obowiązków ciężących na pracowniku są obowiązkami podstawowymi, należy odwołać się do katalogu wskazanego w przepisie art. 100 § 2 k.p. Przepis ten między innymi nakłada na pracownika obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy.

Odnosząc się do stopnia winy pracownika, może ona mieć postać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r. I PKN 193/97), przy czym przez rażące niedbalstwo rozumie się taką postać winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu. Natomiast jeżeli sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi można mu przypisać winę umyślną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00).

Bezprawność zachowania pracownika jest skorelowana naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia interesów pracodawcy, przy czym nie musi ono oznaczać realnej szkody majątkowej lub niemajątkowej, przybierającej postać uszczerbku w majątku pracodawcy lub negatywnego wizerunku pracodawcy w oczach klientów - wystarczające jest spowodowanie zagrożenia.

Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie prowadzi do wniosku, że nagminne niestawianie się na czas do pracy B. M. jest uzasadnioną przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie sposób

nie uznać notorycznych, kilkugodzinnych spóźnień jako bezprawnego, rażącego naruszenia jednego z elementarnych obowiązków pracownika, jakim jest świadczenie pracy w czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Wobec powódki dopełniono wszystkich obowiązków wynikających z wewnętrznej procedury ustanowionej regulaminem pracy stanowiącej o planowaniu i rozliczaniu czasu pracy. Został jej przedstawiony regulamin, kwalifikujący częste spóźnienia do pracy jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz określający konsekwencje takiego stanu rzeczy, z którym to B. M. powinna była się zapoznać. Nadto została zobligowana do jego przestrzegania. Niesporny był fakt obowiązywania miesięcznych harmonogramów pracy (grafików), przedkładanych pracownikom z dwutygodniowym wyprzedzeniem, który precyzyjnie określał godziny pracy.

Na każdym pracowniku ciąży obowiązek sumiennej i starannej pracy na rzecz pracodawcy. Ów obowiązek wynika jednoznacznie z przepisów kodeksu pracy, w niniejszej sprawie był on również konkretyzowany postanowieniami regulaminu pracy oraz umowy o pracę B. M.. Sposób wykonywania obowiązków, stosowanie się do obowiązujących w zakładzie pracy reguł postępowania, poszanowanie pracy wykonywanej przez innych pracowników jest wyznacznikiem sumienności. Nadto, rzetelne wykonywanie swoich obowiązków, w tym pracowniczych powinno znaleźć swoje źródło w moralnych powinnościach każdego bez wyjątku.

Zawierając stosunek pracy, pracownik powinien się liczyć z tym, że jego obowiązkiem będzie punktualne rozpoczynanie pracy, w konsekwencji powinien liczyć się także z tym, że jego podejście życiowe nie może mieć wpływu na wskazaną punktualność. B. M. uzasadniała swoje spóźnienia przede wszystkim brakiem dostatecznej ilości snu, ale także koniecznością dojazdu do pracy środkami komunikacji miejskiej, pomyłkami w odczytywaniu grafiku czy wizytami u lekarza. Podkreślenia wymaga fakt, że incydentalne spóźnienia powodowane wskazanymi wyżej przyczynami nie mogłyby stanowić powodu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i pochytywane byłyby jako losowe zdarzenia. Inaczej rzecz się ma w przypadku powódki, która ze spóźnień do pracy ustanowiła sobie wręcz regułę, informując przełożoną D. P., jak wynika z zeznań tego świadka, że po prostu zasnęła.

Obowiązujący regulamin pracy szczegółowo regulował kiedy spóźnienia mogą być usprawiedliwiane, wskazując, że muszą motywować je ważne przyczyny. Jednakże ani regulamin pracy ani wskazania zdrowego rozsądku nie pozwalają uznać tłumaczeń powódki (nawet gdyby udzielały ich w takim kształcie jak twierdzi przełożonym) jako usprawiedliwionych przyczyn niestawiania się punktualnie do pracy.

Należy mieć również na uwadze, że jak wynika z analizy materiału dowodowego zebranego w sprawie (zestawienia czasu pracy, zeznania świadków D. P. i M. S. a nawet zeznania samej powódki) normy czasu pracy były przestrzegane przez pracodawcę zgodnie z obowiązującymi przepisami, a także, że był zachowywany czas dobowego nieprzerwanego odpoczynku.

Należy wskazać, że specyfika miejsca pracy powódki, jakim był duży sklep w centrum miasta, wymagała zarówno od przełożonych jak i pracowników wzmoczonej dyscypliny pracy, która zapewniała prawidłowe funkcjonowanie sklepu oraz obsługiwanie jego klientów. Niestawianie się do pracy na czas, zgodnie z grafikiem powodowało dezorganizację i zakłócało prawidłowy przebieg pracy zespołowej, jaką jest niewątpliwie współpraca wszystkich kasjerów, menagerów linii kas oraz działu kas w czasie wyznaczonym przez przełożonych (uwzględniającym m.in. godziny natężenia ruchu).

Nie zasługują na uwzględnienie tłumaczenia powódki, która podnosiła, że w trakcie jej nieobecności jej obowiązki mogło wykonywać nawet kilka innych kasjerów. Postępowanie dowodowe wykluczyło, aby w trakcie zmiany pracowali dodatkowi kasjerzy, którzy mogli zastępować B. M.. Takie informacje powódka powzięła jeszcze w czasie zatrudnienia w pozwanej spółce, w trakcie rozmów dyscyplinujących z menagerem do spraw zasobów ludzkich.

Niezależnie od powyższego, nie uprawnione jest obarczanie swoim niesumiennym postępowaniem innych współpracowników, tak jak to próbowała czynić to powódka. Wykonywanie w zastępstwie jej obowiązków musiało się

obywać kosztem obowiązków bądź czasu pracy innych pracowników albo też skutkować przepływem przez linię kas mniejszą ilością klientów.

Zdaniem sądu, fakt że powódka podejmowała starania aby odpracować czas swojej nieobecności w pracy nie ma doniosłego znaczenia z punktu widzenia przedmiotu sporu. Postępowanie powódki dezorganizowało pracę całego zespołu, powodowało braki w personelu w kluczowych dla sklepu godzinach funkcjonowania. Późniejsze odpracowywanie tego czasu niekiedy miało się z celem, bowiem harmonogram pracy uwzględniał zapotrzebowanie na zwiększoną liczbę pracowników we wzmożonych godzinach otwarcia sklepu. Jak wynika z zeznań świadków przesłuchanych w sprawie, nie do końca udało się też powódce odpracować cały czas wynikający ze spóźnień.

Należy również zauważyć, że z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, nie bez znaczenia pozostaje fakt uprzedniego ukarania powódki karą porządkową, która miała na celu zapobieżenie dalszym spóźnieniom. Pracodawca podejmował po wielokroć próby dyscyplinowania B. M., które nie miały powodzenia. Zgodnie z powszechnie panującym poglądem, uprzednie ukaranie karą porządkową nie jest warunkiem koniecznym rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jednak zaistnienie takiej okoliczności pozwala dostrzec niezmienną postawę powódki niezależnie od powziętych przez pracodawcę działań. W konsekwencji, zaistniały stan rzeczy doprowadził do konieczności rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

W ocenie Sądu, fakt nagminnych spóźnień powódki mimo wielu prób tłumaczenia niewłaściwości takiego postępowania przez przełożonych stanowi wyraz złej woli, który to należy pochylić w kategoriach winy umyślnej. B. M. miała świadomość, że jej zachowanie dezorganizuje pracę sklepu a mimo to nie zmieniła swojego postępowania, co prowadzi do wniosku, że godziła się na taki stan rzeczy a tym samym, można przypisać jej zachowaniu postać winy umyślnej.

Nie usprawiedliwia powódki w żaden sposób fakt, iż, jak twierdzi, wносиła do swojej przełożonej, aby ta ustalała grafiki w określony sposób (np. nie przydzielając powódce porannej zmiany). Ostatecznie bowiem przełożona miała nie uczynić zadość jej prośbie. Powódka w takiej sytuacji powinna dostosować się do obowiązującego harmonogramu, zamiast samowolnie zmieniać swoje godziny pracy. To przełożona D. P. decydowała o godzinach pracy pracowników w ramach obowiązującego systemu czasu pracy, Jak zeznała, tworząc grafiki, korzystała ze specjalnego programu, miała pod sobą około 50 osób i nie sposób było traktować indywidualnie jedynie powódki. Nie było też ku temu żadnych wskazań zdrowotnych, a powódka dysponowała aktualnym orzeczeniem lekarskim dopuszczającym ją do pracy na zajmowanym stanowisku bez żadnych przeciwwskazań.

Stan faktyczny w przeważającej mierze (istotnej dla rozstrzygnięcia) był bezsporny i strony nie przedstawiały odmiennych stanowisk co do jego przebiegu, różniły się jedynie w jego ocenie. Sąd poczynił ustalenia faktyczne na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, aktach osobowych powódki, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała. Ponadto, Sąd oparł się na spójnych, w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, zeznaniach świadka D. P. i M. S., które były przełożonymi powódki.

Zeznania powódki B. M. Sąd uwzględnił w części w jakiej korespondowały one ze zgromadzonym materiałem dowodowym, odmawiając im wiarygodności w pozostałym zakresie jako nie znajdującym potwierdzenia w dostępnym materiale dowodowym.

Pracodawca, na którym spoczywał ciężar dowodowy wykazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p., zachowania miesięcznego okresu pomiędzy uzyskaniem wiadomości a skutecznym złożeniem oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę uczynił zadość swojemu obowiązkowi.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne.

W pkt II wyroku zasadzono od powódki na rzecz pozwanej koszty procesu, na które składały się koszty zastępstwa procesowego w wysokości 180 zł na podstawie art. 98 k.p.c. w w. z §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat a czynności radców prawnych (bez odsetek ustawowych od tej kwoty, ponieważ

przepis umożliwiający ich naliczenie – art. 98 § 1¹ k.p.c. ma zastosowanie dopiero w sprawach wszczętych od dnia 7 listopada 2019 r.)

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

5. (...)