

UZASADNIENIE

M. M. (1), w pozwie skierowanym przeciwko Business (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S., domagała się uznania rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika za bezskuteczne i ustalenia, że stosunek pracy pomiędzy stronami postępowania ustał z upływem 31 października 2020r. w wyniku wypowiedzenia złożonego przez nią samą. Ponadto domagała się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 4582,29 zł tytułem wynagrodzenia za październik 2020r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 31 października 2020r. do dnia zapłaty, zasądzenia kwoty 1587,95 zł ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 31 października 2020r. oraz sprostowania wydanego przez pozwaną świadectwa pracy z dnia 19 października 2020r. w jego punkcie 4 poprzez zastąpienie słów „stosunek pracy ustał w wyniku a) rozwiązania „wypowiedzenie pracodawcy art. 30 § 1 pkt 3) w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.(dyscyplinarne)” na „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę poprzez pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia”. W uzasadnieniu swojego stanowiska procesowego powódka opisała przebieg zatrudnienia w pozwanej spółce, wskazując, iż w dniu 28 września 2020r. złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. W trakcie okresu wypowiedzenia oraz orzeczonej niezdolności do pracy pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, zarzucając jej przywłaszczenie mienia pracodawcy. Powódka podkreśliła, iż nie zostało jej powierzone żadne mienie pracodawcy (sprzęt służbowy), a jedynie posiadała kartę wejść do budynku, którą niezwłocznie po otrzymaniu oświadczenia pracodawcy odesłała. Nigdy nie została przez pracodawcę poinformowana, że karta ta podlega natychmiastowemu zwrotowi. W ocenie powódki, określenie przyczyny zakończenia z nią stosunku pracy jako „przywłaszczenie mienia” jest niekonkretne, albowiem przenosi na pracownika obowiązek domyślenia się, jaki czyn został potraktowany czy oceniony jako podstawa do rozwiązania umowy z winy pracownika. Co więcej, nawet gdyby uznać wskazaną przyczynę za skonkretyzowaną, to jest ona nieprawdziwa. Pracodawca zezwalał na zabieranie do domów kart wejścia do budynku, zaś brak jej zwrotu wynikał wyłącznie z niezdolności do pracy uniemożliwiającej przyniesienie jej do siedziby pracodawcy. Wskazała, iż nie otrzymała wynagrodzenia za październik 2020r. oraz ekwiwalentu za 6 dni urlopu wypoczynkowego, przedstawiając w pozwie sposób wyliczenia dochodzonych kwot. Żądanie ustalenia oraz sprostowania świadectwa pracy uzasadniała bezskutecznością dokonanego przez pracodawcę rozwiązania umowy.

Pozwana Business (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa. Odnosząc się do przyczyny rozwiązania z M. M. (2) stosunku pracy, podała, iż 19 października 2020r. pracodawca dowiedział się, że powódka przesłała ze swojego służbowego adresu mailowego na adres prywatny zakupione przez spółkę książki elektroniczne dotyczące spółek komandytowych, nie informując o tym fakcie pracodawcy i nie uzyskując na to zgody. Dodatkowo, w lipcu i wrześniu 2020r. przesłała na swój prywatny adres mailowy loginy i hasła dostępu do portali podatkowych, e-booków, które to dostępy zostały zakupione przez spółkę w celu korzystania z nich dla celów prowadzonej działalności gospodarczej. W celu zatuszowania tych działań w dniu 16 października 2020r. powódka wykasowała zawartość służbowej skrzynki elektronicznej. Po ujawnieniu powyższych okoliczności prezes spółki A. W. była zmuszona dokonać zmian istniejących już loginów i haseł, a bez ujawnienia tych faktów hasła i loginy do stron pozostałyby niezmienione, a powódka po zakończeniu pracy u pozwanej mogłaby w sposób dowolny korzystać z portali internetowych, do których dostęp stanowił własność pozwanej spółki. Powódka miała absolutną wiedzę co do podjętych przez nią działań przed złożeniem pozwanej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, albowiem jej działanie było ukierunkowane i świadome. Przywłaszczenie mienia pozwanej spółki, bez jakiegokolwiek wiedzy i zgody przełożonych, w miejscu i czasie pracy oraz przy wykorzystaniu sprzętu i zgromadzonych przez pracodawcę zasobów danych było zachowaniem bezprawnym i zawinionym. W ocenie pozwanej, trudno bowiem zakładać, że powódka nie była świadoma niedopuszczalności swojego postępowania, mając na uwadze, iż przesłane przez nią dane na adres prywatny zostały z poczty służbowej usunięte. Odnosząc się do żądania zapłaty wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, pozwana podała, iż wynagrodzenie zostało wypłacone w dniu 31 grudnia 2020r. Podkreśliła, iż premie nie wchodzi w skład wynagrodzenia urlopowego, albowiem mają charakter uznaniowy i przysługują za wykonanie prac dodatkowych. Dopiero od sierpnia 2020r. wszedł w życie regulamin wynagradzania, zgodnie z

którym wynagrodzenie zależne było od faktury wystawionej na klienta. Pierwsze wynagrodzenie na wskazanych wyżej warunkach zostało wypłacone za wrzesień, a podstawa było faktury wystawione z dniem 31 sierpnia 2020r. W październiku 2020r. powódka nie zaksięgowała całości dokumentów i nie przekazała danych do weryfikacji oraz wyniku klientowi spółki, za którego rozliczenie była odpowiedzialna, stąd nie otrzymała premii za październik 2020r.

Obie strony zawnioskowały o zwrot kosztów procesu.

Wobec uiszczenia w dniu 31 grudnia 2020r. przez pozwaną spółkę zaległego wynagrodzenia za październik 2020r. w kwocie 3185,89 zł, M. M. (1) ograniczyła powództwo o tę kwotę domagając się zasądzenia 1396,40 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 31 października 2020r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia oraz kwoty 28,84 zł. Wskazała, iż w zakładzie pracy nie obowiązywał zakaz korzystania z materiałów szkoleniowych na prywatnym sprzęcie, a pracodawca aprobował dokształcanie się w wolnym czasie z wykorzystaniem materiałów pracodawcy. Ponownie podkreśliła brak konkretyzacji przyczyny zakończenia stosunku pracy, argumentując, iż mienie w kontekście językowym może dotyczyć zarówno rzeczy, jak i praw.

W piśmie procesowym z dnia 23 grudnia 2021r. powódka sprecyzowała dochodzone roszczenie o zapłatę, domagając się: zasądzenia kwoty 2634,13 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwoty 275,40 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie od kwoty 3185,89 zł za okres od dnia 31 października 2020r. do dnia 31 grudnia 2020r. oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu co do całości żądania, albowiem zapłata kwoty 3185,89 zł nastąpiła po wniesieniu powództwa.

Na rozprawie w dniu 11 marca 2022r. M. M. (1) ograniczyła żądanie odszkodowania do kwoty 2157,07 zł.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. M. (1) rozpoczęła współpracę z Business (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w S. począwszy od dnia 4 lipca 2016r. na podstawie umów zlecenia, a następnie – w okresie od 29 września 2017r. do 31 marca 2018r. – przyuczała się do zawodu księgowej w ramach umów o praktyki absolwenckie. Z dniem 1 kwietnia 2018r. została zatrudniona w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku księgowej, w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z umową przysługiwało jej wynagrodzenie zasadnicze i premia uznaniowa. W ostatnim okresie zatrudnienia jej wynagrodzenie wynosiło 4505 zł.

Niesporne

Począwszy od 1 sierpnia 2020r. wszedł w życie nowy Regulamin pracy i wynagradzania pracowników Business (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S., przewidujący czasowo - prowizyjny system wynagradzania (§ 4 ust. 1 Regulaminu). Wynagrodzenie składało się z wynagrodzenia zasadniczego uzupełnianego prowizją od przychodu wypracowanego przez pracownika z uwzględnieniem jakości oraz samodzielności wykonanej pracy (§ 5 ust. 1 Regulaminu), a prowizja od wypracowanego przychodu była ustalana na podstawie faktur wystawionych na klientów biura na koniec poprzedniego miesiąca kalendarzowego (§ 9 ust. 1). Regulamin przewidywał szczegółowe zasady naliczenia prowizji, jak również jej obniżenia (§ 9 ust. 2-11).

Wynagrodzenie było płatne z dołu, jeden raz w miesiącu, każdego ostatniego dnia miesiąca.

Dowód: Regulamin pracy i wynagradzania pracowników Business (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. k. 47-60

W dniu 20 lipca 2020r. M. M. (1) przesłała ze służbowego adresu poczty elektronicznej na adres prywatnej poczty elektronicznej zakupione przez pracodawcę hasła dostępowe do płatnych internetowych stron podatkowych i książki w formacie elektronicznym (dalej: e-booki), a 17 września 2020r. w ten sam sposób przesłała materiały ze szkolenia służbowego. W dniu 13 sierpnia 2020r. przesłała ze służbowego adresu poczty elektronicznej na adres prywatnej

poczty elektronicznej e-book „Komandytowa w pytaniach i odpowiedziach wydanie IV” oraz e-book „Zmiana warty”, będące własnością pracodawcy.

Dowód: wiadomości e-mail k. 107-112, faktura Vat k. 106, przesłuchanie M. M. (1) w charakterze strony k. 153 i k. 176-177,

Pracodawca udostępniał pracownikom fachową literaturę z zakresu księgowości i prawa podatkowego, czasopisma w formie papierowej oraz loginy i hasła dostępu do płatnych portali informatycznych z tej dziedziny. Pracodawca, zarówno pisemnie jak i ustnie, nie wprowadził zakazu korzystania przez pracowników z zakupionych przez niego książek w formacie elektronicznym, materiałów z odbytych szkoleń oraz zakazu korzystania, za pomocą udostępnionych przez pracodawcę loginów i haseł, z płatnych informatycznych portali o charakterze podatkowym - poza miejscem pracy.

A. W. (prezes spółki) była przekonana, że nie ma potrzeby regulowania tej kwestii, ponieważ zakaz zaboru literatury i haseł będących własnością pracodawcy jest oczywisty. Przyzwalała na korzystanie z czasopism z formie papierowej poza miejscem pracy, w celu doksztalcenia się, z obowiązkiem ich zwrotu pracodawcy.

Dowód: zeznania świadków: J. S. k. 153v.-154, M. D. k. 154, P. S. k. 154v., przesłuchanie M. M. (2) w charakterze strony k. 153 i k. 176-177, przesłuchanie A. W. w charakterze strony k. 177-177v.

W dniu 28 września 2020r. M. M. (1) złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Niesporne

16 października 2020r. był ostatnim dniem obecności M. M. (1) w pracy. Wówczas zabrała z służbowego biurka wszystkie rzeczy osobiste oraz należącą do pracodawcy kartę wstępu do budynku.

Dowód: zeznania świadka J. S. k. 153v.-154, przesłuchanie M. M. (1) w charakterze strony k. 153 i k. 176-177,

W dniu 19 października 2020r. M. M. (1) zawiadomiła pracodawcę o swojej niezdolności do pracy trwającej od 17 do 31 października 2020r.

Po uzyskaniu tej informacji A. W., szukając danych o klientach na służbowym komputerze M. M. (2), stwierdziła, że zawartość jej służbowej skrzynki mailowej została usunięta. Z pomocą informatyków ustaliła, iż pracownica przesłała z tej skrzynki na prywatny adres email ebooki zakupione przez pracodawcę, jak również hasła do portali internetowych.

W drodze wiadomości email A. W. zapytała M. M. jak zamierza rozliczyć się z pracodawcą. M. M. (1) odpowiedziała, że ma w domu kartę wejścia do budynku, która zamierza odesłać, a telefon służbowy znajduje się na jej biurku. Odpowiadając pozostawała w przekonaniu, że pytanie pracodawcy dotyczy sprzętu służbowego, w tym pozostawionej przez nią w domu karty wejść. Wówczas A. W. zapytała, czy ma przez to rozumieć, że nie otrzyma karty i nie zostanie jej osobiście przekazana informacja, co jest do zrobienia w przydzielonych firmach. M. M. (1) nie opowiedziała ta to pytanie.

Dowód: korespondencja email k. 66-69 i karty opisane jako C4 i C11 w aktach osobowych powódki, przesłuchanie A. W. w charakterze strony k. 177-177v., przesłuchanie M. M. (2) w charakterze strony k. 153 i k. 176-177,

Tego samego dnia kurier przywiózł M. M. do jej miejsca zamieszkania oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu przywłaszczenia mienia pracodawcy. M. M. (1) nie zapoznała się z tym oświadczeniem nie przyjmując go.

Wobec odmowy odbioru przesyłki, pracodawca w dniu 19 października 2020r. przesłał jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę drogą elektroniczną.

Dowód: przesłuchanie M. M. (2) w charakterze strony k. 153 i k. 176-177, wiadomość email z dnia 19.10.2020r. k. 19

Pracodawca poprzez „przywłaszczenie mienia” rozumiał przywłaszczenie dwóch książek w formacie elektronicznym na temat spółki komandytowej i sukcesji. Nie sprecyzował jednak tej przyczyny, ani pisemnie ani ustnie, uznając że ma ona charakter oczywisty.

Dowód: przesłuchanie A. W. w charakterze strony k. 177,

Po zapoznaniu się z oświadczeniem pracodawcy, M. M. (1) przypuszczała, że pracodawca zarzuca jej brak zwrotu karty wejść do budynku. W wiadomości email do pracodawcy z dnia 21 października 2020r., tłumaczyła, iż nie zostało jej wskazane, że powinna się rozliczyć z posiadanej karty wejść do budynku lub innego powierzonego jej mienia. Podała, iż zgodnie ze złożonym przez nią oświadczeniem o wypowiedzeniu stosunek pracy miał trwać do 31 października 2020r., dlatego też karta pozostaje w jej posiadaniu. Tłumaczyła, że nie było jej zamiarem przywłaszczenie karty, a stan zdrowia uniemożliwił jej osobiste stawiennictwo w miejscu pracy w celu rozliczenia karty czy też przekazania obowiązków. Zwróciła się o skierowanie do jej miejsca zamieszkania uprawnionej osoby wraz z protokołem zdawczo-odbiorczym, aby mogła otrzymać potwierdzenie zdania karty. Ostatecznie M. M. (1) odesłała kartę pracodawcy.

Dowód: przesłuchanie M. M. (2) w charakterze strony k. 153 i k. 176-177, wiadomość email z dnia 21.10.2020r. k. 19

W wystawionym dnia 19 października 2020r. M. M. świadectwie pracy znalazł się zapis, iż stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia pracodawcy (art. 30 § 1 pkt 3 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - dyscyplinarne). Jej wniosek o zmianę tego zapisu poprzez wskazanie, iż „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia” nie został uwzględniony. Pracodawca wskazał, iż dysponuje dowodami świadczącymi o przywłaszczeniu przez nią mienia należącego do spółki, które zostaną zabezpieczone dla potrzeb ewentualnego postępowania sądowego.

Dowód: świadectwo pracy k. 73-74, wniosek k. 86a, pismo z dnia 13.11.2020r. k. 86

W ostatnich miesiącach zatrudnienia wynagrodzenie M. M. (2) kształtowało się następująco:

- za lipiec 2020r.: 4505 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego, 3300,20 zł tytułem premii uznaniowej oraz 979,35 zł tytułem wynagrodzenia urlopowego, 1550,26 zł tytułem świadczenia urlopowego,

- za sierpień 2020r. : 4505 zł tytułem wynagrodzenia, 1126,25 zł tytułem wynagrodzenia urlopowego oraz 2145 zł tytułem prowizji,

- za wrzesień 2020r. : 4505 zł tytułem wynagrodzenia, 614,32 zł tytułem wynagrodzenia urlopowego oraz 1960 zł tytułem prowizji,

Dowód: roczna karta wynagrodzeń k. 115, dane zawarte na płycie CD k. 157

W dniu 31 grudnia 2020r. M. M. (1) otrzymała wynagrodzenie za październik 2020r. w kwocie 3185,89 zł netto. Tytułem ekwiwalentu za 8 dni urlop wypoczynkowego otrzymała kwotę 1709,44 zł.

Dowód: potwierdzenie przelewu k. 119, roczna karta wynagrodzeń k. 115, lista płac za październik k. 117, przesłuchanie A. W. w charakterze strony k. 177- 177v.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z przepisem art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Podstawowym przepisem normującym tryb rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę jest przepis art. 52 k.p., który w § 1 wprowadza zamknięty katalog przyczyn uzasadniających takie rozwiązanie. Jedną z nich, a powołaną przez pozwaną spółkę w odniesieniu do powódki, jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach przyjmuje (na przykład w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, który przejawia się w winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie. Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest przy tym bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999r. w sprawie o sygn. I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000, z. 22, poz. 818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

Podstawowe obowiązki pracownicze zostały sprecyzowane w art. 100 § 1 i 2 k.p., zgodnie z którym pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz dbać o dobro zakładu pracy, w tym chronić jego mienie.

W art. 30 § 4 k.p. ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej tylko w przekonaniu pracodawcy (por. wyrok z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 858 i wyrok z dnia 28 lipca 2003 r., I PK 233/02, niepublikowany). Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420). Między ogólnością sformułowania przyczyny i jej konkretnością nie ma sprzeczności. O potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu (wskazania) przyczyny decydują indywidualne okoliczności każdego przypadku. Dlatego spełnienie przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. warunku "wskazania przyczyny" należy oceniać z uwzględnieniem tych okoliczności, między innymi stanowiska zajmowanego przez pracownika i związanego z nim dostępu do informacji o sprawach zakładu. Tak samo sformułowana przyczyna w jednych stanach faktycznych może być zakwalifikowana jako wskazana wadliwie, w innych będzie ją można uznać za podaną prawidłowo. Nie należy traktować na równi braku zasadnej przyczyny wypowiedzenia z niedostatecznym jej opisaniem (tak M. P. w Komentarzu do art. 45 Kodeksu pracy, wyd. Fundacja (...) 2004). Przy czym jako podstawowe kryterium oceny konkretności przyczyny rozwiązania umowy o pracę przyjmuje się to, czy treść oświadczenia umożliwia pracownikowi rzeczową obronę przed stawianym mu zarzutem w razie wniesienia odwołania do sądu pracy (tak m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2021 r., II PSK 97/21).

W niniejszej sprawie został podniesiony przede wszystkim zarzut braku precyzyjnego wskazania przyczyny w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. W oświadczeniu pracodawcy podano przyczynę w postaci „przywłaszczenia mienia pracodawcy”. Taka jej redakcja jest niekonkretna.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być jasna dla pracownika, precyzyjna i nie powinna budzić wątpliwości w powiązaniu z całokształtem okoliczności towarzyszących rozwiązaniu umowy o pracę. Należy zauważyć, że zakres sądowej oceny prawidłowości dokonania rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę wyznacza treść pisma rozwiązującego umowę o pracę. Przyczyny te mogą być dodatkowo doprecyzowane ustnie, nie mogą być natomiast w formie ustnej rozszerzone. W niniejszej sprawie jednak sytuacja ustnego rozszerzenia przyczyn rozwiązania umowy o pracę powódki niespornie nie miała miejsca. Tymczasem, powódka, co wprost wynika już z treści samego pozwu i poprzedzającej go korespondencji e-mail, nie wiedziała jakie były przyczyny rozwiązania z

nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia i jakie konkretnie naruszenia pracodawca jej zarzucił. Powódka przedstawiła w pozwie swoje przypuszczenia dotyczące braku zwrotu karty wstępu do budynku, przy czym zaznaczyć należy, że nie jest obowiązkiem pracownika doszukiwanie się powodów dla jakich został zwolniony, lecz to do pracodawcy należy przedstawienie ich w sposób jasny i niebudzący wątpliwości. Tymczasem powódka samodzielnie próbowała powiązać postawiony jej zarzut przywłaszczenia mienia, próbując we własnym zakresie ustalić jakiego „mienia” on dotyczy. Nie zostało wykazane, aby pracodawca skonkretyzował zarzuty przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę uwagi i zarzuty co do zachowania powódki. Nie wskazuje na to korespondencja mailowa prowadzona przez pracodawcę z pracownikiem w dniu 19 października 2020r., a więc bezpośrednio przed dokonaniem rozwiązaniem umowy.

Pozwana dopiero w odpowiedzi na pozew poinformowała powódkę, iż pod pojęciem „mienia” rozumie zakupione przez pracodawcę specjalistyczne książki w formacie elektronicznym. Do momentu zapoznania się z treścią odpowiedzi na pozew powódka nie wiedziała, że takie zachowanie zostało jej zarzucone, co więcej, nie kwestionując takiego zachowania, wskazywała, iż nie było ono zabronione. Jej twierdzenia w tym zakresie znalazły potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Świadkowie J. S., M. D. i P. S. będący zarówno byłymi, jak i nadal zatrudnionymi pracownikami, wskazali zgodnie, iż zakaz taki nie został przez pracodawcę wyartykułowany. Przyznała to również przesłuchana w charakterze strony pozwanej A. W.. Z jej zeznań wynika, iż uznawała kopiowanie książek w formacie elektronicznym za niedopuszczalne, co jednakże nie znalazło dostatecznego wyrazu w akcie wewnętrznie obowiązującym, ani w poleceniu służbowym skierowanym do powódki. Przesłuchana w charakterze strony pozwanej prezes spółki przyznała, iż powódka mogła nie zorientować się, jakiego konkretnie mienia dotyczy stawiany jej w oświadczeniu zarzut.

Ustalenia w sprawie zostały dokonane na podstawie zeznań samej powódki, A. W. oraz świadków, które w przeważającej mierze były spójne i potwierdziły istotne dla sprawy okoliczności. Na materiał dowodowy złożyły się również dowody z dokumentów, zgromadzone zarówno w aktach niniejszej sprawy, jak i w aktach osobowych powódki, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała. Na podstawie art.235² § 1 pkt 1 k.p.c. pominięto wnioski dowodowe o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu wyliczania wysokości wynagrodzeń i płac w celu ustalenia składników wynagrodzenia powódki, mając na uwadze, iż dowód z opinii biegłego, w myśl art. 278 § 1 k.p.c., może zostać dopuszczony jedynie w wypadkach wymagających wiadomości specjalnych.

W myśl art. 44 kodeksu cywilnego mieniem jest własność i inne prawa majątkowe. Zatem jest to pojęcie niezwykle szerokie. Zwrot „przywłaszczenie mienia” bez jakiegokolwiek jego zawężenia nie pozwala więc pracownikowi na rzeczową obronę. Tym bardziej, że pozwana przed złożeniem swojego oświadczenia nie zobowiązała powódki do jego zwrotu (choćby poprzez wykasowanie treści elektronicznych).

Z kolei potoczne (pozaprawne) rozumienie pojęcia mienia wskazuje na «rzeczy będące czyjąś własnością» (Słownik języka polskiego PWN), co również nie pozwala pracownikowi na powiązanie go z książkami elektronicznymi lub hasłami dostępu do branżowych portali internetowych.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wymaga uwzględnienia pobudek jego działania (wyrok Sądu Najwyższego z 22 września 2000r., I PKN 37/00, OSNAPiUS 2002, Nr 8, poz. 186), zaś przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001, Nr 9, poz.313). Zbyt ogólne określenie przyczyny nie pozwala uznać dokonanego rozwiązania umowy o pracę w tym trybie za prawidłowe.

Taka ocena nie skutkowała jednakże uwzględnieniem powództwa w zakresie ustalenia, iż stosunek pracy pomiędzy stronami ustał z dniem 31 października 2020r. w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez powódkę. Jest powszechnie przyjęte w orzecznictwie i doktrynie prawa pracy, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, nawet jeśli jest wadliwe, powoduje ustanie stosunku pracy w dacie jego dokonania. Ustawodawca nie przewidział bowiem sankcji nieważności wadliwych czynności rozwiązujących stosunek pracy (tak m.in. wyrok SN z

dnia 9 maja 2006 r. II PK 270/05). Pracownikowi przysługuje jednak możliwość jego zakwestionowania na drodze sądowej i z takiej możliwości skorzystała powódka. Umowa z powódką rozwiązała się w dniu 19 października 2020r., kiedy to powódka zapoznała się z oświadczeniem pracodawcy, co nie było kwestionowane w toku jej zeznań. Żądanie ustalenia (wywodzone z art. 189 k.p.c.), iż umowa o pracę rozwiązała się w innej dacie i w innym trybie podlegało więc oddaleniu, jako oczywiście niezasadne. Poza tym było pozbawione interesu prawnego wymaganego dla powództwa o ustalenie, skoro właściwym i bezpośrednim instrumentem dochodzenia swoich praw przez pracownika jest wniesienie odwołania wraz z roszczeniem o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie (art. 56 § 1 k.p.).

Konsekwencją przyjęcia, że z powódką rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, jest natomiast zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z art. 60 k.p. w kwocie wnioskowanej. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Powódce należało zasądzić odszkodowanie, lecz w pozwie przyjęto zupełnie błędną metodę jego wyliczenia. Nie chodzi tu bowiem o wysokość wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymałby, gdyby nadal pracował. Wysokość odszkodowania należy wyliczać z uwzględnieniem zasad jak dla ekwiwalentu za urlop, to jest w myśl § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. 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 (tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r., poz. 927) i przy uwzględnieniu zasad wynikających z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14).

Z § 14 tego ostatniego rozporządzenia wynika, że ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19. Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu (§ 15). Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu (§ 16 ust.1).

Wynagrodzenie powódki było zmienne. Wynikające z przytoczonego przepisu trzy pełne miesiące kalendarzowe poprzedzające moment rozwiązania umowy o pracę to: lipiec, sierpień i wrzesień 2020 r.

Wyliczając odszkodowanie uwzględniono więc wynagrodzenie zasadnicze powódki w kwocie 4505 zł za lipiec 2020r., bez wynagrodzenia urlopowego i bez premii uznaniowej, mając na uwadze brzmienie § 6 pkt 1 i 4 rozporządzenia oraz stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 20.07.2000 r. (I PKN 17/00) dotyczące nieujmowania nagród w wynagrodzeniu urlopowym. Co do sierpnia 2020r. uwzględniono wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4505 zł oraz prowizję w wysokości 2145 zł (stanowiącą zgodnie z obowiązującym od 1 sierpnia 2020r. Regulaminem pracy i wynagradzania część składową wynagrodzenia), pomijając ponownie wynagrodzenie urlopowe. Analogicznie, co do września 2020r. wzięto pod uwagę wynagrodzenie zasadnicze 4505 zł i prowizję 1960 zł. Średnia z powyższych trzech miesięcy wyniosła 5 873,33 zł. Odszkodowanie, w myśl art. 60 k.p., przysługiwało za 12 dni (okres od 20 do 31 października 2020r.) i wynosiło 2273,55 zł (5873, 33 zł x 12/31).

W konsekwencji w punkcie II wyroku zasądzono na rzecz powódki dochodzoną kwotę 2157,07 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 15 czerwca 2021r. do dnia zapłaty (tj. od dnia doręczenia stronie pozwanej odpowiedzi na pozew), skoro sąd jest związany wysokością roszczenia przedstawioną przez stronę powodową. Żądanie zasądzenia odsetek ustawowych od odszkodowania znajdowało uzasadnienie w art. 481 k.c., który na zasadzie art. 300 k.p. stosuje się do roszczeń wynikających ze stosunku pracy. W myśl tego przepisu, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem

świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Sąd uwzględnił to żądanie, przyjmując jednak, że odsetki od odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę należą się od dnia doręczenia odpisu pozwu, a więc od dnia 15 czerwca 2021r. Sąd kierował się tu treścią uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003r. (III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74), w myśl której ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. W pozostałym zakresie żądanie odsetek oddalono.

Podstawą żądania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy był przepis art. 171 § 1 k.p.c., zgodnie z którym w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Na mocy art. 155¹ §1 k.p. w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop u dotychczasowego pracodawcy w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub wyższym wymiarze. Jak stanowi art. 155^{2a} §1 i 2 k.p. przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155¹ k.p. kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu, a niepełny miesiąc kalendarzowy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca. Przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155¹ i 155² niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia art. 155³ § 1 k.p. Sposób wyliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U.1997.2.14). Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19 (§ 14 ww. rozporządzenia). Ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się:

- 1) dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15-17 przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie,
- 2) dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, a następnie,
- 3) mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego (§ 18 ww. rozporządzenia).

Współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego. Współczynnik ustala się, odejmując od liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a otrzymany wynik dzieli się przez 12. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wartość współczynnika, ustaloną zgodnie z ust. 2, obniża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika (§ 19 ww. rozporządzenia).

Pracodawca wypłacił powódce ekwiwalent za 8 dni urlopu wypoczynkowego w wysokości 1709,44 zł. Natomiast należny ekwiwalent za tę liczbę dni wynosi 2 228,96 zł. Jak już wyżej wskazano średnie miesięczne wynagrodzenie z okresu ostatnich trzech pełnych miesięcy stosunku pracy powódki wyniosło 5 873,33 zł. Po podzieleniu go przez współczynnik urlopowy wynoszący w roku 2020 21,08 otrzymano 278,62 zł za dzień urlopu. Po pomnożeniu tego kwoty przez 8 dni otrzymano 2 228,96 zł. Należna powódce różnica wynosi 519,52 zł (2228,96 zł minus otrzymane 1709,44 zł). Powódka domagała się kwoty niższej, a wynoszącej 275,40 zł, stąd taką kwotę na jej rzecz zasądzono.

Odsetki ustawowe przyznano od dnia 1 listopada 2020r., a więc zgodnie z żądaniem pozwu (wymagalność ekwiwalentu za urlop opiewa na chwilę ustania stosunku pracy).

Jako zasadne uznano żądanie ustawowych odsetek za opóźnienie od kwoty 3185,89 zł wypłaconej tytułem wynagrodzenia za październik 2020r. Niespornie dopiero w dniu 31 grudnia 2020r. pracodawca dokonał wypłaty, zamiast terminowo w dniu 31 października 2020r. Podstawą tego żądania był również art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Powódka zgłosiła również roszczenie sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie odmiennego trybu rozwiązania umowy o pracę tj. że stosunek pracy ustał w wyniku „rozwiązania umowy o pracę poprzez pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia”.

Tryb wydawania świadectwa pracy i wymogi co do jego treści są określone w przepisie art. 97 k.p. W myśl § 3 tego przepisu jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę. Ustawodawca zastosował konstrukcję zbliżoną do konstrukcji fikcji prawnej, zgodnie z którą nieprawidłowe rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia pociąga za sobą skutki prawne, jakie przepisy prawa pracy wiążą z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2020 r., poz. 1862) w § 7 ust. 4 zobowiązuje pracodawcę do wydania nowego świadectwa, zawierającego informację o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem pracodawcy, w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie.

Jak już wyżej wskazano, stwierdzenie niezgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę nie może prowadzić do uznania go za niebyłe. Nie można dojść do wniosku, że umowa o pracę powódki ustała na skutek złożonego przez nią wypowiedzenia. Wobec zasądzenia odszkodowania za niezgodne prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – zastosowanie znajdzie przywołany art. 97 § 3 k.p., lecz dopiero w razie uprawomocnienia się wyroku, który właśnie podlega uzasadnieniu. Z tego względu powództwo w tym zakresie oddalono.

Na podstawie art. 355 k.p.c. postępowanie zostało umorzone w zakresie roszczeń pieniężnych przekraczających kwotę 2432,47 zł, wobec cofnięcia powództwa.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu wydano na podstawie art. 100 k.p.c. Na koszty procesu strony powodowej złożyła się uiszczona opłata od pozwu w kwocie 500 zł oraz koszty zastępstwa procesowego w kwocie 855 zł. Z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 t.j.) wynika stawka 180 zł w ramach odwołania od rozwiązania umowy o pracę. Natomiast stawka 675 zł dla pozostałych roszczeń pieniężnych wynika z § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia. Łącznie to 1355 zł.

Na koszty strony pozwanej złożyły się koszty zastępstwa procesowego w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy w wysokości 120 zł (§ 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie). W konsekwencji, mając na uwadze, iż powódka wygrała niniejsze postępowanie w zakresie żądań pieniężnych, zasądono na jej rzecz kwotę 1235 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (1355 zł minus 120 zł).

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2021 r., poz. 2257) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. Z uwagi na fakt częściowego przegrania sprawy

przez stronę pozwaną, Sąd – zgodnie z zasadą przewidzianą w ww. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 2180 zł (stanowiącą należną opłatę od pozwu pomniejszoną o kwotę 500 zł stanowiącą część opłaty, od uiszczenia której powódka nie została zwolniona). O kosztach Skarbu Państwa orzeczono w pkt VII.

W pkt VIII wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności co do pkt II i III (omyłka w tym zakresie zostanie sprostowana stosownym postanowieniem) – na podstawie art. 477² §1 k.p.c., tj. do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

19.04.2022