

Sygn. akt VII P 403/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 maja 2019 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Katarzyna Błażejowska
Ławnicy:	Jan Sobociński, Krzysztof Witkowski
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 22 maja 2019 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa M. W.

przeciwko (...) SA w B.

o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy

- zasądza od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 8.490,24 (osiem tysięcy czterysta dziewięćdziesiąt 24/100) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;
- zasądza od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 90,00 (dziewięćdziesiąt) złotych, podwyższoną o kwotę podatku od towarów i usług, tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu przez radcę prawnego E. K. (1);
- nakazuje pozwanej spółce sprostować świadectwo pracy powódki w ten sposób, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę;
- nakazuje pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 425,00 (czterysta dwadzieścia pięć) złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniona była powódka;
- wyroкови w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.343,28 (trzy tysiące trzysta czterdzieści trzy 28/100) złote.

Jan Sobociński SSR Katarzyna Błażejowska Krzysztof Witkowski

Sygn. akt VII P 403/18

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym do Sądu Rejonowego w Bydgoszczy powódka M. W. domagała się zasądzenia od (...) S.A. kwoty 8 490,24 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz o sprostowanie

świadczenia pracy. Nadto powódka złożyła wniosek o wyznaczenie jej z urzędu zastępstwa procesowego ze względu na trudną sytuację materialną związaną ze zwolnieniem z pracy. W uzasadnieniu wskazała, iż u pozwanego pracodawcy zatrudniona była od 1988 r. na umowę o pracę na czas nieokreślony. Była pracownikiem wykonującym swoje obowiązki rzetelnie i nie otrzymała nigdy żadnej nagany i upomnienia. Powódka podała, że przyczyną jej zwolnienia była rozmowa przeprowadzona na początku maja 2018 r. razem z koleżanką z pracy M. S. oraz dwoma pracownikami działu kadr na temat atmosfery panującej wówczas w zakładzie pracy, a w szczególności dotyczących nieformalnego związku R. N. oraz A. J., będących pracownikami pozwanej spółki. Zdaniem powódki związek ten wywierał negatywny wpływ na atmosferę i wykonywanie pracy, gdyż A. J., zatrudniony na stanowisku mistrza zmiany, nie interesował się resztą pracowników i pomagał w pracy jedynie R. N.. W zakładzie pracy związek ten był tematem powszechnie znanym, a o sytuacji wiedział także zarząd spółki, jednak nie podjął żadnych działań. Powódka wskazała, że pracodawca zwolnił ją dyscyplinarnie z pracy podając nieprawdziwe informacje w notatce służbowej dotyczące używania słów, których nie wypowiedziała oraz nikogo nie obrażała ani nie pomawiała.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi pozwana wskazała, że rozmowa w dziale kadr odbyła się w czerwcu, a nie w maju, jak twierdzi powódka. W rozmowie tej kierownik działu kadr M. G. chciała ustalić, jakie są przyczyny dużej rotacji pracowników w zakładzie. Powódka w tej rozmowie wyrażała się w emocjonalny sposób czyniąc zarzuty wobec swojego przełożonego A. J. i R. N., pracowników pozwanej. Zdaniem pozwanej M. W. insynuowała w wulgarny sposób, że A. J. ustawiał prace na zmianie tak, aby R. N. miała dużo czasu wolnego, który mogła wykorzystać na odbywaniu stosunków płciowych przełożonym w mistrzówce – pomieszczeniu przełożonego. Po uzyskaniu tej informacji przełożeni A. J. ustalili, że taka sytuacja nie miała miejsca, natomiast wcześniej powódka w obraźliwy i wulgarny sposób wyrażała się na temat obojga pracowników pozwanej spółki, po której 16 lipca 2018 r. A. J. sporządził notatkę służbową wyjaśniając w niej, że powódka w obecności świadków wyzywała R. N.. Powódka w całości zaprzeczyła skierowanym wobec niej zarzutom i przytoczonym w notatkach służbowych faktom. Pozwana wskazała, że informacje zostały przekazane prezesowi spółki i na tej podstawie w dniu 20 lipca 2018 r. pozwana złożyła oświadczenie o rozwiązaniu zawartej z powódką umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia ze względu na dopuszczenie się przez nią ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Pismem z dnia 25 lutego 2019 r., stanowiącym załącznik do protokołu rozprawy z dnia 25 lutego 2019 r., powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika podtrzymała żądanie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wnosząc nadto o sprostowanie świadectwa pracy i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i zasądzenie na rzecz radcy prawnego E. K. (1) przewidzianych przepisami prawa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, które to koszty nie zostały opłacone w całości ani w części.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka M. W. była zatrudniona w (...) S.A. od dnia 1 września 1988 r. do dnia 20 lipca 2018 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku konfektora wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych. Do zakresu obowiązków powódki należało wykonywanie prac przy produkcji i przetwórstwie wyrobów gumowych, ebonitowych oraz półproduktów i środków pomocniczych do tych wyrobów. Praca odbywała się w trzech zmianach, w tym na zmianie w porze nocnej.

Pismem z dnia 20 lipca 2018 r. pozwany pracodawca rozwiązał dyscyplinarnie z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W uzasadnieniu wskazano, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na obraźliwym stosunku do współpracowników R. N. i A. J. oraz rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji na ich temat.

Dowód: okoliczności bezsporne, nadto dowód: umowa o pracę z dnia 1 września 1988 r., umowa o pracę z dnia 15 września 1988 r. – akta osobowe pracownika, zeznania powódki – k. 169, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – k. 1 akt osobowych, świadectwo pracy z dnia 23 lipca 2018 r. – k. 4 akt osobowych

Miesięczne wynagrodzenie brutto M. W., liczone, jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3 343,28 zł.

Dowód: zaświadczenie pozwanej z dnia 11 września 2018 r. – k. 18

W zakładzie pracy znanym faktem był nieformalny związek między A. J. – mistrzem zmiany oraz bezpośrednio podległą mu pracownicą R. N..

Okoliczności bezsporne

Związek ten wywierał negatywny wpływ na atmosferę w pracy i wpływał na zwiększoną rotację pracowników w zakładzie pracy pozwanej. A. J. pomagał, bowiem swojej partnerce w wykonywaniu powierzonych jej zadań poprzez ustawianie i przygotowywanie jej maszyn do pracy, podczas gdy maszyny innych pracowników stały.

Dowód: zeznania świadków: L. P. – k. 160, R. G. – k. 167, zeznania powódki M. W. – k. 169

Powódka razem z koleżanką M. S. w maju 2018r. udała się do kadr celem omówienia kwestii wypłaty wynagrodzenia. Po omówieniu kwestii wypłaty pracownica kadr M. G. zapytała powódkę i towarzyszącą jej koleżankę o atmosferę w pracy i przyczyny dużej rotacji pracowników. Wówczas została poruszona kwestia związku N. J. (1) i wpływu tej znajomości na pracę zespołu. Rozmowa przebiegała spokojnie, powódka przedstawiła swój pogląd bez większych emocji, nie użyła w trakcie rozmowy wulgaryzmów, słów mogących prowadzić do pomówień lub oszczerstw.

Dowód: zeznania świadka M. S. k:166, częściowo zeznania świadka M. G. k.143v i B. G. (1) k.145

Kilka tygodni wcześniej w szatni doszło do spięcia powódki oraz R. N. na temat jej związku z mistrzem zmiany A. J.. Stroną inicjującą konflikt była R. N., która ubliżała najpierw L. P., a następnie zaczęła rozmawiać z powódką.

Dowód: zeznania świadków: L. P. – k. 160v, R. G. – k. 167, zeznania powódki M. W. – k. 169

Po zwolnieniu powódki kierownik obszaru produkcyjnego K. S. ułożył zmiany w ten sposób, żeby na jednej zmianie nie pracował A. J. oraz R. N..

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: zeznania świadków M. G. – k. 143v, K. S. – k. 144, A. J. – k. 144v, R. G. – k. 167

Sąd zważył, co następuje:

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne w całości dokumenty zebrane w toku postępowania, które nie budziły wątpliwości Sądu, co do ich zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy. Należy podkreślić, że żadna ze stron nie zakwestionowała wiarygodności tych środków dowodowych. Ponadto ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się na zeznaniach świadków K. S. (k. 144), L. P. (k. 160v), M. S. (k. 166-167), R. G. (k. 167-168), E. K. (2) (k. 168), ponieważ są one jasne, logiczne i konsekwentne, a także wzajemnie się uzupełniają. W konsekwencji Sąd dał wiarę przedmiotowym zeznaniom w całości. Z tego też powodu Sąd dał wiarę zeznaniom powódki, które w całości były zgodne z materiałem dowodowym oraz zeznaniami wiarygodnych świadków.

Sąd natomiast dał wiarę zeznaniom świadków M. G. (k. 143v-144), A. J. (k. 144v), R. N. (k. 145), B. G. (2) (k. 145) w zakresie, w jakim korelował z wiarygodnymi zeznaniami świadków oraz pozostałym materiałem dowodowym, a w pozostałym zakresie odmówił im wiarygodności.

W ocenie sądu zeznania M. G. i B. G. (2) dotyczące tego, że termin rozmowy w dziale kadr przypadał na miesiąc czerwiec oraz wulgarnego wyrażania się na temat współpracowników są niewiarygodne. Przede wszystkim są one

pracownicami pozwanej i działając w ochronie interesu swojego oraz pozwanej nie wykazywały potrzeby wskazania rzeczywistej daty rozmowy. Na niekorzyść zeznań M. G. rzutuje również sama treść jej wypowiedzi, iż o sytuacji w damskiej szatni dowiedziała się dopiero po rozmowie w dziale kadr, natomiast według R. N., K. S. oraz samej powódki incydent ten miał miejsce wcześniej, niż rozmowa w dziale kadr. Należy zauważyć, że wieść o takiej sytuacji w zakładzie pracy rozprzestrzenia się, chociażby w formie plotek, w bardzo dynamiczny sposób i nie sposób uznać, że takie informacje nie docierały do świadka wcześniej, a w związku z tym nie sposób przyjąć, iż świadek nic na ten temat nie wiedział. Nadto rozmowa na temat sytuacji w zakładzie pracy została podjęta z ich inicjatywy, co uzasadnia podejrzenie, iż pracownice działu kadr miały wiedzę o rzekomym faworyzowaniu R. N. przez przełożonego oraz z pewnością miały elementarną wiedzę o sytuacji, która miała miejsce w szatni damskiej. W związku z tym nie można było uznać zeznań w tym zakresie za wiarygodne.

Nadto zeznania R. N., które dotyczyły rzekomego werbalnego ataku powódki na jej osobę Sąd uznał za niewiarygodne. Miała ona bowiem żywotny interes w tym, aby nie zeznawać w ten sposób, aby przedstawiać w niekorzystnym świetle swoją osobę oraz swojego partnera, a nadto z zeznań świadków L. P., wyjaśnień powódki, oraz pośrednio z zeznań R. G. wynika, iż to ona była stroną inicjującą konflikt w szatni.

Zeznaniom A. J. Sąd odmówił wiarygodności z tego samego powodu, co zeznaniom R. N.. Fakt, iż oboje pozostawali w nieformalnym związku wskazuje na daleko idący brak obiektywizmu w odbiorze faktów mających miejsce na terenie zakładu pracy, a w konsekwencji odmiennosc zeznań w zakresie wpływu na wykonywanie pracy przez świadka oraz sytuacji, która miała miejsce w szatni damskiej. Logicznym wnioskiem jest to, że partner z dużą dozą prawdopodobieństwa może relacjonować zdarzenie w sposób odmienny od jego rzeczywistego przebiegu. Należy również zauważyć, że świadek nie był bezpośrednim świadkiem zdarzenia i dowiedział się o nim zapewne z relacji swojej partnerki, która jak wskazano wyżej, nie miała żadnego interesu w tym, aby przedstawiać siebie w negatywnym kontekście. Wobec tego zeznania świadka w tym zakresie nie zasługują na walor wiarygodności.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd kierował się zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego.

Przechodząc do rozważań natury prawnej należy wskazać, że strony prowadziły spór czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było zgodne z prawem.

W tym miejscu Sąd wskazuje, iż 30 § 1 pkt 3 k.p. określa jeden z nadzwyczajnych sposobów rozwiązania, istniejącego między pracodawcą a pracownikiem stosunku pracy. Zgodnie, bowiem z treścią tego przepisu, umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronną czynnością prawną, która powoduje bezzwłoczne ustanie umowy w chwili, w której oświadczenie woli dotarło do adresata w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią.

Abstrahując od formalnych wymogów oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia należy wskazać, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok SN z dnia 21 grudnia 2005 r., II PK 305/04, Legalis).

Ponadto artykuł 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten ma więc charakter klauzuli generalnej (zob. postanowienie SN z dnia 4 marca 2003 r., I PK 393/02, Legalis). Dla jego zastosowania należy uwzględnić następujące elementy: winę pracownika, ciężkie naruszenie obowiązku podstawowego, wystąpienie co najmniej zagrożenia interesów pracodawcy. Warto w tym miejscu przytoczyć poglądy judykatury, w świetle których ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (zob. wyrok SA w Warszawie z dnia 17 listopada 2005 r., III APa 103/04, Legalis). Określenie "ciężkie naruszenie" należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy

pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek jego działania (zaniechania). Samo naruszenie obowiązków pracowniczych nie jest wystarczające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika (zob. postanowienie SN z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 229/07, Legalis). Wystąpienie wskazanych elementów należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Sąd Najwyższy stwierdził również, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: 1) bezprawność zachowania (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), 2) naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy, 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może, więc uzasadniać rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika (wyrok SN z dnia 22 marca 2016 r., I PK 94/15, Legalis). Niemniej jednak warunkiem zastosowania powołanego przepisu jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony winą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować u pracodawcy (wyrok SN z dnia 17 kwietnia 2009 r., II PK 273/08, Legalis).

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie nie doszło do ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. Należy przede wszystkim zwrócić uwagę na to, że pozwana nie udowodniła w dostateczny sposób tego, że powódka ubliżała oraz podejmowała próby zdyskredytowania jednej z pracownic, a wręcz przeciwnie. Okazało się, że to powódka padła ofiarą ataku ze strony R. N. dotyczącego jej związku z A. J.. Podobnie, jak nie dowiodła kierowania pomówień w kierunku tego drugiego. Związek przełożonej z pracownicą był faktem powszechnie znanym w zakładzie pracy, a samo to wywierało wpływ na atmosferę w pracy i nic nie wskazywało na to, żeby powódka miała w jakikolwiek sposób, poza rozmową z innymi pracownikami w dziale kadr, komentować zachowania A. J. i R. N. w sposób niezgodny z zasadami współżycia społecznego. Przyjmując nawet, iż część z tych informacji mogła stanowić niczym nieoparte plotki, to pozwana nie udowodniła, iż mogłyby one przybierać drastyczny bądź wulgarny charakter. Ponadto w ocenie Sądu nawet wyjątkowe przyjęcie takiej wersji zdarzeń nie uprawniałoby pracodawcy do rozwiązania umowy. Po pierwsze waga naruszenia nie byłaby aż tak znaczna, że nastąpiłoby zagrożenie interesów pracodawcy, lecz jedynie dóbr osobistych obojga pracowników. Po drugie inkryminowane zachowanie powódki byłoby proporcjonalnie zdecydowanie mniejszym przewinieniem w porównaniu z faworyzowaniem przez przełożonego jednej z pracownic. Nie ma co do tego wątpliwości, że zachowanie A. J. powodowało dużą rotację kadry pracowniczej oraz to, jak zeznała powódka, że „ludzie uciekają od pana J.”. Fakt ten nie był kwestionowany przez strony oraz był zauważalny szczególnie w dziale kadr, którego pracownice same zainicjowały rozmowę z powódką na ten temat. To samo w sobie świadczy o tym, że właśnie takie zachowanie istotnie mogłoby naruszyć uzasadnione interesy pracodawcy.

Odnosząc się natomiast do kwestii nieterminowego złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę Sąd wskazuje, iż zgodnie z treścią art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Termin miesięczny ma charakter zawity, a zatem nie może ulec przywróceniu. Ewentualne zwolnienie pracownika dokonane z przekroczeniem wskazanego terminu będzie wadliwe. Sąd Najwyższy słusznie podkreślił, iż przyczyny rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. są po upływie terminu z art. 52 § 2 k.p. pozbawione jakiegokolwiek prawnej doniosłości (wyrok SN z dnia 26.11.2002 r. I PKN 587/01, Legalis). Sąd Najwyższy ponadto stwierdził, iż bieg terminu miesięcznego z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyr. SN z dnia 21.10.1999 r., sygn. akt I PKN 318/99, Legalis). W tym miejscu wskazać należy również na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 578/99, w którym stwierdzono, że termin określony w art. 52 § 2 k.p. nie może być liczony od daty dowiedzenia się o wyrządzeniu szkody, jeżeli pracodawca wcześniej mógł sprawdzić informacje o niewłaściwym postępowaniu pracownika kwalifikowanym, jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków. Natomiast w innym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał, że termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna wówczas bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania sprawdzającego

uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym postępowaniu pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201).

W ocenie Sądu twierdzenia powódki, jakoby pracodawca miał wiedzę o okolicznościach uzasadniających zwolnienie trybie art. 52 k.p. wcześniej niż miesiąc przed zwolnieniem są trafne. Rozmowa w dziale kadr odbyła się w maju, rzekomy atak werbalny powódki na R. N. kilka tygodni wcześniej, natomiast złożenie oświadczenia przez pracodawcę nastąpiło 20 lipca 2018 r. Informacje te skierowane zostały w drodze notatki służbowej z dnia 16 lipca 2018 r. do zarządu pozwanej spółki, jednakże w sprawę zaangażowani byli zarówno bezpośrednio przełożony powódki, bezpośrednio przełożony A. J., będący kierownikiem całego działu produkcji oraz pracownicy działu kadr pracodawcy. Jak wskazuje chronologia zdarzeń, to od czasu sporządzenia notatki służbowej do złożenia oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę minęły 4 dni. Należy więc przyjąć, że w tym przedziale czasowym mieści się przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, które stanowiło podstawę do ustalenia rzekomych naruszeń obowiązków pracowniczych powódki. Wliczając w to czas obiegu dokumentów, wysłuchania powódki i innych pracowników oraz czasu wywiedzenia ostatecznej konkluzji przez osobę uprawnioną do rozwiązania umowy o pracę w imieniu pracodawcy, jest to okres, który w dostatecznym stopniu uzasadnia podjęcie stosownych działań i przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego w sprawny sposób. Pod wątpliwość Sąd poddał przeprowadzenie go w sposób dokładny i rzetelny, skoro zgodnie z ustaleniami poczynionymi w niniejszej sprawie brak jest jakichkolwiek dowodów nagannego zachowania powódki. Ponadto, co jest najbardziej istotne, to inkryminowane zachowania miały miejsce ponad dwa miesiące wcześniej, zatem doszło do niczym nieuzasadnionej zwłoki po stronie pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze należało uznać, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki było niezgodne z prawem.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 k.p. 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Powódka w niniejszej sprawie domagała się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 58 zdanie 1 k.p.).

Wobec powyższego na podstawie art. 56 § 1 k.p., mając na uwadze treść art. 321 § 1 k.p.c. Sąd w punkcie 1 wyroku zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 8 490,24 zł co stanowi wynagrodzenie za okres trzymiesięcznego wypowiedzenia. Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika tj. do kwoty 3 343,28 zł.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie § 15 ust. 1 pkt. 1 w zw. z §4 ust.3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 3 października 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1715) w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.

Konsekwencją uznania bezprawności rozwiązania z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia było nakazanie przez Sąd sprostowania świadectwa pracy powódki z dnia 23 lipca 2018 r. w ten sposób, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę zgodnie z art. 97 § 3 k.p.

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 4 wyroku na podstawie art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 98 k.p.c., zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Powódka, jako pracownik była z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało w całości uwzględnione, a zatem w tej sytuacji kosztami nieuiszczonej opłaty od pozwu obciążono pozwaną.

Wymiar opłaty Sąd ustalił w oparciu o treść art. 13 powołanej ustawy o kosztach sądowych, który stanowi, iż opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100 000 złotych ($8\,490,24\text{ zł} * 5\% = 424,512\text{ zł} \sim 425,00\text{ zł}$).

SSR Katarzyna Błazejowska