

Sygn. akt VII P 469/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 października 2019 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Piotr Pawlak
Ławnicy:	Monika Klimczewska, Maciej Szyłman
Protokolant:	St. sekr. sąd. Ewa Zimniak-Strusińska

po rozpoznaniu w dniu 31 października 2019 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa E. G.

przeciwko

Syndykowi Masy Upadłości Państwowego Przedsiębiorstwa (...) w P.

o przywrócenie do pracy

- zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 25.598,16 zł (dwadzieścia pięć tysięcy pięćset dziewięćdziesiąt osiem złotych 16/100) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 18 lutego 2019 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.730 zł (dwa tysiące siedemset trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Monika Klimczewska Sędzia Piotr Pawlak Maciej Szyłman

Sygn. akt VII P 469/18

UZASADNIENIE

Powódka E. G. reprezentowana przez pełnomocnika profesjonalnego w pozwie z dnia 22 września 2019 roku skierowanym przeciwko Państwowemu Przedsiębiorstwu (...) w P., wniosła o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia za niezgodne z prawem i przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zaś w przypadku przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Alternatywnie powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego o zasądzenie kwoty 25.500,00 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty, a ponadto o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniesiono, iż powódka początkowo była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 01 sierpnia 2014 roku, zaś od 01 sierpnia 2015 roku powołano powódkę na stanowisko dyrektora pozwanego. Na mocy aktu odwołania z dnia 01 sierpnia 2018 roku, odwołano powódkę z

zajmowanego stanowiska z dniem 02 sierpnia 2018 roku, zaś pismem z dnia 29 sierpnia 2018 roku rozwiązano z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. W oświadczeniu wskazano trzy przyczyny rozwiązania umowy o pracę, do których powódka w sposób szczegółowy i kompleksowy odniosła się, podnosząc, iż sytuacja finansowa pozwanego od dłuższego czasu borykało się z problemami finansowymi, również w momencie objęcia przez powódkę funkcji dyrektora. Powódka wszelkimi możliwymi sposobami starała się wydzwignąć pozwanego z problemów finansowych, m. in. poprzez odzyskanie środków ze sprzedaży niewykorzystanej nieruchomości położonej nad morzem, czy wzrostem produkcji w związku z podniesieniem warunków pracy. W ostatnim okresie przez odwołaniem, powódka przygotowywała wniosek o ogłoszenie upadłości układowej. W ocenie powódki, sposób rozstania się z nią w trybie dyscyplinarnym ma swoje uzasadnienie, gdyż pozostaje ona w okresie ochronnym (ma 59 lat), więc tylko zwolnienie we wskazanym trybie daje możliwość zakończenia świadczenia pracy. Ponadto zwolnienie dyscyplinarne, skutkuje brakiem podstaw do wypłacenia pracownikowi odprawy w związku z odwołaniem z funkcji dyrektora. W konsekwencji, zdaniem powódki to właśnie powody natury finansowej legły u podstaw rozwiązania z nią umowy o pracę. Co więcej, wszelkie okoliczności jakie zostały wskazane w przedmiotowym oświadczeniu, były wiadome Zastępcy Dyrektora Generalnego Służby Więziennej na wiele miesięcy przed podjęciem decyzji o zwolnieniu dyscyplinarnym powódki, co z kolei pozwala przyjąć, iż nie zachowano ustawowego okresu na podjęcie takiej decyzji (k. 2-10).

W odpowiedzi na pozew pozwany, reprezentowany przez syndyka masy upadłości pozwanego, poinformował, iż postanowieniem z dnia 05 lutego 2019 roku Sąd Rejonowy w Bydgoszczy XV Wydział Gospodarczy ogłosił upadłość pozwanego, wyznaczając syndyka (załączono odpis postanowienia sygn. XV GU 665/18). W zakresie żądania pozwu, podniesiono, iż nie przesądzając wyniku postępowania, w przypadku uznania, iż wypowiedzenie nie jest zasadne, to w takim wypadku istnieją podstawy jedynie do zasądzenia odszkodowania odmowa dalszego zatrudnienia powódki, albowiem pozwany znajduje się w stanie upadłości i nie jest celowym dalsze trwanie stosunku pracy. Ewentualne przywrócenie powódki do pracy spowodowałoby konieczność rozwiązania przez syndyka stosunku pracy, co czyniłoby przywrócenie do pracy za niecelowe (117-118).

Postanowieniem z dnia 18 kwietnia 2019 roku Sąd zawiesił postępowanie na podstawie art.174 § 1 pkt 4 kpc, zaś na podstawie art. 174 § 3 kpc wezwał do udziału w sprawie syndyka masy upadłości J. (...), a na podstawie art. 180 § 1 pkt 5 lit b, podjął zawieszono postępowanie.

Postanowieniem z dnia 27 listopada 2018 roku Sąd Rejonowy w Bydgoszczy, oddalił wniosek powódki o zwolnienie od kosztów sądowych w całości. Przedmiotowe postanowienie zostało zaskarżone przez powódkę, zaś Sąd Okręgowy w Bydgoszczy postanowieniem z dnia 04 stycznia 2019 roku zmienił je i zwolnił powódkę od kosztów sądowych w 1/2 części, oddalając w pozostałej części.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. G. była zatrudniona u pozwanego w okresie od 01 sierpnia 2014 roku do 31 lipca 2015 roku na stanowisku tymczasowego kierownika, zaś w okresie od 01 sierpnia 2015 roku do 03 września 2018 roku na stanowisku dyrektora.

Okoliczności bezsporne, a ponadto akta osobowe powódki.

Sytuacja finansowa pozwanego od dłuższego czasu była bardzo zła. Powódka chciała ratować pozwanego, a za ostateczne rozwiązanie w takiej sytuacji uważała sprzedaż nieruchomości położonej w D.. Ośrodek miał być sprzedany w drodze przetargu, ale ostatecznie zainteresowani w jego zakupie byli tylko małżonkowie Z.. Nie byli oni jednak zdecydowani czy zakup ośrodka ma nastąpić na nich, czy na któregoś z nich. Powódka konsultowała procedurę, wymogi formalne sprzedaży z przełożonymi w W., kwotę minimalną za jaką można ją sprzedać i uzyskała informację, iż zawarta umowa przedwstępna nie musiała mieć formy aktu notarialnego, nie było również konieczne wystawienie faktury po zapłaceniu przez małżonków Z. zaliczki w wysokości 170.000 zł. Niewystawienie faktury nie miało żadnych konsekwencji prawnych, skarbowych dla pozwanego. Małżonkowie Z. nie domagali się, aby ta umowa przedwstępna miała formę aktu notarialnego. Powódka konsultowała w Urzędzie Skarbowym konieczność wystawienia faktury Vat

na umowę przedwstępną, ale uzyskała informacje, że nie jest to konieczne. Ostatecznie uiszczona przez państwo Z. kwota została im zwrócona.

Dowód: zeznania powódki (czas: 00:19:59 - k. 180v), częściowe zeznania świadka J. R. (1) (czas: 00:43:40 k. 173: 01:12:04, 01:17:36 k. 173v).

Główną księgową pozwanego w 2017 roku była M. P., która była zatrudniona do końca czerwca 2018 roku, ale w okresie od stycznia do czerwca 2018 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie było z nią kontaktu. W roku 2018 w dziale księgowości pozwanego pracowało 5 osób, które przy nieobecności głównej księgowej, nie były w stanie sporządzić bilansu za rok 2017. W takiej sytuacji powódka zwróciła się do D. B. (1), pracującej u pozwanego w latach 2015-2016 o pomoc o jego sporządzenie. Główna księgowa, nawet w przypadku zwolnienia lekarskiego powinna być dostępna w okresie sporządzania bilansu, zaś jej nieobecność i zatrudnienie do tej czynności D. B. było absolutnie wyjątkowe. Powódka prosiła ją kilkakrotnie o pomoc, a D. B. (1) z uwagi na znajomość specyfiki pracy u pozwanego oraz znajomość osób pracujących w dziale księgowym, ostatecznie zgodziła się na sporządzenie sprawozdania finansowego za rok 2017r. Powódka z racji sprawowanej funkcji była odpowiedzialna za nadzór nad przygotowaniem sprawozdania. P. – B. sporządzała raporty za wcześniejsze lata (za 2015 i 2017/) i z Centralnego Zarządu Służby Więziennej (dalej CZ) nie nadsyłała nigdy zastrzeżeń do sporządzonych bilansów.

Dowód: zeznania świadka D. B. (1) (czas: 00:12:17 – k. 159), zeznania świadka M. C. (czas: 00:46:33 – k. 159), zeznania świadka B. M. (czas: 01:13:23 – k. 163), zeznania powódki (czas: 00:19:59 - k. 180v),

Bilans pozwanego za rok 2017 został sporządzony do końca marca 2018 roku, zgodnie z życzeniem Centralnego Zarządu Służby Więziennej i przesłany do Zarządu. Analiza przekazanego dokumentu trwała bardzo długo, zaś w tym czasie do momentu zwrotu dokumentów z CZ, na powódce nie spoczywały żadnej inne obowiązki. Zamknięcia ksiąg rachunkowych można było dokonać dopiero po zwrocie dokumentów z CZ, najpóźniej do 30 czerwca następnego roku kalendarzowego. Zamknięcia ksiąg dokonywała informatyczna firma zewnątrz, której pozwany nie płacił od dłuższego czasu. Ostatecznie, w połowie czerwca 2018 roku z CZ została zwrócona dokumentacja bez zastrzeżeń, zaś w sierpniu 2018 roku firma zewnętrzna zamknęła księgi rachunkowe. Opóźnienie w zamknięciu ksiąg nie miało dla pozwanego żadnych konsekwencji prawnych, finansowych, ekonomicznych, pozwany mógł prowadzić normalną bieżącą działalność. We wcześniejszych latach zamykanie ksiąg rachunkowych również miało miejsce z opóźnieniem, ale nie były z tego tytułu wyciągane konsekwencje, pomimo, że w tym zakresie były przeprowadzane kontrole z CZ.

Dowód: zeznania świadka D. B. (1) (czas: 00:12:17 – k. 159), zeznania świadka M. C. (czas: 00:46:33 – k. 159), zeznania świadka B. M. (czas: 01:13:23 – k. 163), zeznania powódki (czas: 00:19:59 - k. 180v).

W czerwcu 2016 roku na terenie Zakładu Karnego w P. rozpoczęto budowę hali produkcyjnej w formule „projektuj i buduj”, która miała zostać wybudowana do 12 grudnia 2016 roku. W ramach realizacji początkowo przygotowano projekt budowlany, a w trakcie realizacji projekt wykonawczy w którym uszczegółowiało się projekt budowlany, co jest powszechną i stosowaną praktyką. Na miejscu budowy hali znajdowały się stare budynki więzienne, które należało rozebrać, była konieczność częściowej wymiany gruntu pod budynkiem hali czego początkowo nie zakładano. W trakcie realizacji zwiększono zakres prac elektrycznych, budowlanych: o wentylację produkcyjną, położenie dodatkowych 1.000 m² kostki wokół budynku, fundamenty pod zbiornik wentylacji, a w budynku socjalnym wykonanie otworów technologicznych. Ponadto na wentylację zewnętrzną został sporządzony odrębny projekt. W trakcie budowy nie były zgłaszane żadne zastrzeżenia ze strony inwestora. Budowa była na bieżąco monitorowana przez inspektora nadzoru i głównego mechanika pozwanego. Powódka w trakcie realizacji wnioskuje do CZ o wsparcie finansowego i zwiększenie środków, starała się o kredyt. Wykonawca co do zasady, co miesiąc wystawiał fakturę pozwanemu. Nie miały miejsce sytuacje, aby za ten sam zakres prac zostały wystawione dwie faktury. Jedna faktura dotyczyła budowy samej hali, druga robót dodatkowych – wymiany gruntów, ułożenia kostki brukowej wokół budynku hali, instalacji elektrycznej związanej z podłączeniem maszyn, instalacji wentylacyjno -przemysłowa. Dopiero po zatwierdzeniu wykonania prac w protokole robót, złożeniu podpisu przez inspektora nadzoru M. J., było możliwe wystawienie faktury, zaś powódka była upoważniona do zapłaty rzeczony kwoty.

Dowód: zeznania świadka H. S. czas: 01:50:02 k. 174v, zeznania świadka M. J. czas: 02:23:10 k. 175v, zeznania powódki (czas: 00:30:40 k. 181), protokół odbioru wykonanych robót k. 168, faktura VAT korekta (...) k. 169, zestawienie wartości wykonanych robót k. 170, faktura VAT (...) k. 171, zestawienie faktur dotyczących budowy hali k. 130.

Po zakończeniu prac, budynek został odebrany przez nadzór budowlany oraz Zakład Karny w P., przedstawicieli CZ i Dyrektora Okręgowego Inspektoratu w B. bez zastrzeżeń w zakresie budowlanym, formalnym i finansowym. Budynek ten został dopuszczony do użytkowania. Zastrzeżeń do budowy hali nie miał również dyrektor J. R. (1). W trakcie procesu budowlanego nie było nieprawidłowości przy jej wykonaniu. Wykonanie było dobre, przeprowadzone pod nadzorem, również osób upoważnionych z ramienia Zakładu Karnego w P.. Inspektor Nadzoru z ZK bywał na placu budowy, odbierał pewne etapy, jeśli miał zastrzeżenia, były one na bieżąco uwzględniane i prace wykonywane. Produkcja w hali ruszyła w lutym 2017 roku. W roku 2017 została przeprowadzona kontrola z CZ, przeglądano wszystkie dokumenty, faktury, w protokole pokontrolnym nie zawarto żadnych uwag.

Dowód: zeznania świadka H. S. czas: 02:17:32 k. 175, zeznania świadka M. J. czas: 02:40:42 k. 176, zeznania powódki (czas: 00:30:40 k. 181).

Pozwany w dniu 29 sierpnia 2018 roku złożył powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczyny:

1. Nie wystawienie faktury VAT dotyczącej transakcji związanej z wpłatą zaliczki na sprzedaż nieruchomości Przedsiębiorstwa położonego w D., przy ulicy (...), na podstawie umowy przedwstępnej z dnia 30 kwietnia 2018 roku na rzecz R. i A. Z. na kwotę 170.000 zł,
2. Nieprawidłowości dotyczących bilansu za rok obrotowy 2017 – zamknięcie ksiąg za 2017 dopiero w sierpniu 2018 roku,
3. Nieprawidłowości w wykonaniu hali produkcyjnej.

Okoliczność bezsporna, a ponadto oświadczenie pozwanego z dnia 29.08.2018 roku w aktach osobowych powódki.

Decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę podjął dyrektor J. R. (1), zaś poza trzema wskazanymi w oświadczeniu z dnia 29 sierpnia 2018 roku powodami rozwiązania umowy o pracę, były również inne.

Dowód: zeznania J. R. czas: 01:33:24 k. 164 akt.

Pozwany na chwilę obecną zatrudnia jednego pracownika. Postanowieniem z dnia 05 lutego 2019 roku Sąd Rejonowy w Bydgoszczy XV Wydział Gospodarczy ogłosił upadłość pozwanego, wyznaczając syndyka masy upadłości w osobie J. (...).

Dowód: zeznania powódki (czas: 00:55:04 k. 181v), Postanowienie Sądu Rejonowego w Bydgoszczy XV Wydział Gospodarczy z dnia 05 lutego 2019 roku sygn. XV GU 665/18

k. 119.

Wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki liczonego jako ekwiwalent za niewykorzystany urlop wynosi 8.532,72 zł

Dowód: niesporne, a ponadto informacja k. 122

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: D. B. (1) (k. 158v-159v), M. C. (k. 159v-160v), B. M. (k. 160v-161), częściowych J. R. (k. 161-161v, 172-173v), H. S. (k. 174v-175v), M. J. (k. 175v-176) oraz dowodzie z przesłuchania strony powodowej (k. 180-182).

Zeznania świadków D. B. (1), M. C., B. M., H. S., M. J. Sąd ocenił jako wiarygodne bowiem były one konkretne logiczne, spójne a nadto korelowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w postaci dokumentów. Za wiarygodne jedynie w części Sąd ocenił zeznania przesłuchanego w charakterze świadka J. R. (k. 161-161v, 172-173v), w zakresie w jakim korelowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowych tj. w zakresie: ostatecznego zwrotu uiszczonej przez państwo Z. kwoty oraz istnienia innych przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę niż te wskazane w rzeczonym oświadczeniu. W pozostałym zakresie zeznania świadka były odosobnione, nielogiczne, sprzeczne z załączonymi dowodami w postaci dokumentów oraz przesłuchanymi świadkami, którym Sąd przyznał przymiot wiarygodności.

Sąd za w pełni wiarygodne uznał zeznania złożone przez powódkę, gdyż były one logiczne, konsekwentne, szczegółowe, znalazły oparcie w zeznaniach ww świadków (z wyjątkiem J. R.) oraz załączonych dokumentach.

Oceniając materiał dowodowy Sąd kierował się zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Przechodząc do części dotyczącej rozważań prawnych należy wskazać, że spór pomiędzy stronami dotyczył przede wszystkim tego czy rozwiązanie przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia było skuteczne i zgodne z prawem. Podstawą prawną żądania powódki jest art. 56 k.p.

W tym miejscu Sąd wskazuje, iż 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy 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).

Formę rozwiązania umowy regulują natomiast art. 30 § 3 - 5 kodeksu pracy.

I tak w myśl w/w przepisów, oświadczenie każdej ze stron o rozwiązaniu umowy powinno nastąpić na piśmie. Jeżeli to pracodawca rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia, musi także podać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie. Ponadto pracodawca jest obowiązany zamieścić pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do Sądu Pracy. W niniejszej sprawie oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia spełniało powyższe wymogi formalne.

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 (art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Z powyższego wynika, iż pracodawca ma obowiązek uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia poprzez podanie jego przyczyny. Podana przyczyna rozwiązania musi być rzeczywista i konkretna. Brak takiej przyczyny stanowi przesłankę do uwzględnienia roszczeń zgłoszonych przez pracownika. Podanie przez pracodawcę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 kp (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118). Zasadność rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę powinna być oceniana ze zwróceniem uwagi, że zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest wypowiedzenie, a w drodze wyjątku ustawodawca w art. 52 k.p. przewiduje tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym.

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 jedynie 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). Z treści art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika, że 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). Dla jego zastosowania należy uwzględnić następujące przesłanki: winę pracownika, ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego oraz wystąpienie co najmniej zagrożenia interesów pracodawcy.

Trzeba podkreślić, iż 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). 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: 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). Niemniej jednak warunkiem zastosowania przepisu jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony winą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować u pracodawcy (SN z dnia 17 kwietnia 2009 r. II PK 273/08).

Najczęściej występującą w praktyce przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (§ 1 pkt 1). Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje (np wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99 (OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746), iż aby naruszenie obowiązku było ciężkie i rażące konieczny jest znaczny stopień winy pracownika przy jego dokonywaniu. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Typowymi przyczynami z § 1 pkt 1 są: nietrzeźwość pracownika, opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia, zakłócanie porządku w miejscu pracy, czy niewykonanie polecenia. Wykonywanie poleceń przełożonego stanowi bowiem zgodnie z art. 100 k.p. jeden z podstawowych obowiązków pracownika. I tak np. bezzasadna odmowa podjęcia przez pracownika pracy w nowym miejscu, ustalonym zgodnie z prawem uzasadnia rozwiązanie umowy z jego winy na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 (wyrok SN z dnia 14 lipca 1999 r., wydany w sprawie I PKN 149/99). Odmowa podjęcia czynności pracowniczych, powierzonych w trybie art. 42 § 4 k.p. w przypadkach uzasadnionych potrzebami zakładu pracy, może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Niewykonanie takiego polecenia bowiem jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków (wyrok OSPiUS w Łodzi z dnia 19 lipca 1984 r., wydany w sprawie I P 812/84). Podkreślenia wymaga, że nie każda odmowa pracownika wykonania polecenia przełożonego będzie automatycznie potraktowana, jak naruszenie obowiązków pracowniczych. Pracownik jest bowiem zgodnie z art. 100 k.p. uprawniony do odmowy wykonania polecenia, które jest niezgodne z prawem.

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 (art. 52 § 2 Kp).

Zasadność rozwiązania - w razie odwołania się pracownika - podlega kontroli Sądu Pracy, który ocenia, czy było ono uzasadnione. Bierze pod uwagę słuszny interes pracodawcy i pracownika w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy (art. 94, 100 kp).

Art. 45 § 1 Kp stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika

uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 2. Art. 45 kp).

W ocenie Sądu przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby pozwany pracodawca sprostął nałożonemu na niego obowiązkowi dowiedzenia (art. 6 kc, art. 232 kpc) zasadności złożonego oświadczenia z dnia 29 sierpnia 2018 roku (k. 12).

W zakresie I zarzutu należy wskazać, iż zgodnie z ustalonym stanem faktycznym powódka nie miała obowiązku wystawienia faktury Vat dotyczącej transakcji związanej z zawarciem umowy przedwstępnej sprzedaży nieruchomości należącej do pozwanego. Powódka wszelkie kwestie formalne, finansowe związane z tą transakcją konsultowała z przełożonymi w CZ w W. oraz Urzędem Skarbowym i nikt nie wskazywał na konieczność wystawienia takiego dokumentu. W konsekwencji, nie można zdaniem Sądu w tym przypadku uznać, iż powódce można przypisać winę albo rażące niedbalstwo w jej postępowaniu. Wręcz przeciwnie, powódka swoją aktywnością, zaangażowaniem starała się wyprowadzić pozwanego z problemów finansowych w jakich się znalazł, a sprzedaż przedmiotowej nieruchomości była ostatnią możliwością jaką powódka w tej sytuacji chciała i mogła podjąć. Należy w tym miejscu również zwrócić uwagę, iż potencjalni nabywcy ww nieruchomości nie zgłaszali zastrzeżeń co do formy przeprowadzenia tego procesu, nie żądali zawarcia umowy przedwstępnej w formie aktu notarialnego, co byłoby z ich punktu widzenia korzystane. Małżonkowie Z. wpłacili kwotę 170.000 zł tytułem zaliczki, która ostatecznie została im zwrócona. Tak więc, takie postępowanie powódki nie doprowadziło pozwanego do powstania po jego stronie żadnej szkody, a interes pozwanego nie został w żaden nawet potencjalnie zagrożony.

W zakresie zarzutu II, Sąd wskazuje, iż zarzut polegającym na zamknięciu ksiąg rachunkowych za 2017 dopiero w sierpniu 2018 roku nie może być uznany za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych powódki. Zdaniem Sądu nie można powódce czynić zarzutu w sytuacji, gdy zamknięcie ksiąg było możliwe dopiero po zwrocie z CZ dokumentacji księgowej za rok obrotowy 2017, co nastąpiło w połowie czerwca 2018 roku. Dopiero wówczas otwierał się dla powódki termin do podjęcia działań zmierzających do zamknięcia przedmiotowych ksiąg, czego faktycznie mogła dokonać informatyczna firma zewnątrz. Należy jednak pamiętać, iż w połowie 2018 roku pozwany znajdował się w trudnej sytuacji finansowej, miał zaległości w regulowaniu płatności również wobec firmy informatycznej która świadczyła na jego rzecz usługi. W konsekwencji, dopiero po staraniach powódki rzeczona firma podjęła czynności aby księgi zamknąć, co i tak zdaniem Sądu nastąpiło w rozsądnym terminie biorąc pod uwagę wskazane wyżej okoliczności. Zdaniem Sądu w zakresie zarzutu II istotne jest również, iż opóźnienie w zamknięciu ksiąg nie miało dla pozwanego żadnych konsekwencji prawnych, finansowych, ekonomicznych, pozwany mógł prowadzić normalną bieżącą działalność. Co więcej, we wcześniejszych latach zamykanie ksiąg rachunkowych również miało miejsce z opóźnieniem, ale nie były z tego tytułu wyciągane konsekwencje, pomimo, że w tym zakresie były przeprowadzane kontrole z CZ. Konkludując, w ocenie Sądu postępowanie powódki w zakresie zarzutu II nie ma cech naruszenia obowiązków pracowniczych, a tym bardziej w stopniu ciężkim.

W zakresie punktu III Sąd podkreśla, iż jest to zarzut nie spełniający wymogu konkretności, gdyż nie precyzuje na czym miałyby polegać „nieprawidłowości” jakie w tym przypadku zostały postawione powódce. Jakże miałyby mieć one charakter: budowlany, finansowy, formalny? Sąd w zakresie przedmiotowego zarzutu przeprowadził postępowanie dowodowe, które doprowadziło do zupełnie odmiennych konkluzji. Koncepcja budowy hali produkcyjnej na terenie Zakładu Karnego w P. wymagała podjęcia szybkich niezbędnych działań w połowie 2016 roku, aby móc zakończyć proces budowy do połowy grudnia tegoż roku. Powódka z pełnym zaangażowaniem i poświęceniem podejmowała działania, aby temu postawionemu zadaniu podołać. Sam proces przebiegał w sposób wręcz wzorowy, w jego toku były na bieżąco przeprowadzane liczne kontrole, które nie zgłaszały żadnych zastrzeżeń, uwag. Pierwotna koncepcja budowy, w czasie realizacji wymagała korekt i zmian z uwagi na komplikacje jakie pojawiły się na placu budowy oraz doprecyzowanie wymogów stawianych temu budynkowi w kontekście przyszłego przeznaczenia. W konsekwencji, na wszelkie wykonane prace zostały były ostatecznie wystawiane faktury: za pracę przewidziane w pierwotnym projekcie oraz kolejna na prace jakie były konieczne poza pierwotnym projektem. Niemniej jednak należy zauważyć, iż powódka na wszystkie działania faktyczne jak i obciążenia finansowe uzyskiwała zgodę z CZ bądź podejmowała je sama w

zakresie posiadanych uprawnień. Budynek został odebrany, dopuszczony do użytku a praca w nim rozpoczęła się już w lutym 2017 roku.

Sąd wskazuje również w tym miejscu, iż pozwany w toku postępowania nie wykazał, iż zarzuty jakie były powódce stawiane, stały się podstawą złożenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w terminie jednego miesiąca o jakim mowa w art. 52 ust. 2 kp.

Ponadto należy również podnieść, co przyznał sam świadek J. R., iż przytoczone w oświadczeniu z dnia 29 sierpnia 2018 roku powody rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie były jedynymi. W konsekwencji, Sąd nie miał możliwości przeanalizowania, zbadania innych przyczyn jakie legły u podstaw takiej decyzji pozwanego.

Konkludując, w ocenie Sądu złożone powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę naruszało przepisy Kodeksu pracy (art. 52 kp w zw. z art. 30 ust. 3 i 4 kp).

Stosownie do art. 56 § 1 zd. 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. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio (§ 2. Art. 56kp). Zgodnie zaś z dyspozycją § 2 art. 45 Kp Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. W przedmiotowej sprawie biorąc pod uwagę, iż w stosunku do pozwanego ogłoszono upadłość, obecnie zatrudnia od tylko jednego pracownika, w ocenie Sądu przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe. W konsekwencji, w punkcie 1 Sąd zasądził od Syndyka pozwanego na rzecz powódki kwotę 25.598,16 zł tytułem odszkodowania w oparciu o art. 56 kp w zw. z art. 45 ust. 2 kp w zw. z art. 58 kp, biorąc pod uwagę okres wypowiedzenia powódki, wynoszący 3 miesiące (art. 36 ust. 1 pkt 3 kpc).

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku, z uwzględnieniem wyniku sprawy. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniosła powódka składa się wynagrodzenie ustanowionego przez nią w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono od pozwanej na jej rzecz kwotę 180,00 zł. Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

Sędzia Piotr Pawlak