

Sygn. akt IV P 298/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2018 roku

Sąd Rejonowy w Bełchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: B. T., T. K.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 11 stycznia 2018 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa W. M.

przeciwko Grupie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

1. zasądza od pozwanej Grupy Produktów R. (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. na rzecz powódki W. M. kwotę 4.800,00 zł (cztery tysiące osiemset złotych 00/100) tytułem odszkodowania;

2. zasądza od pozwanej Grupy Produktów R. (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. na rzecz powódki W. M. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3. nakazuje pobrać od pozwanej Grupy Produktów R. (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Bełchatowie kwotę 604,41 zł (sześćset cztery złote czterdzieści jeden groszy) tytułem zwrotu kosztów sądowych;

4. wyrokowi w punkcie 1. (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.800,00 zł (jeden tysiąc osiemset złotych 00/100).

Sygn. akt IV P 298/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 30 listopada 2017 roku, skierowanym przeciwko Grupie (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T., powódka W. M. wniosła

o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Powódka wносиła także

o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że w dniu 23 listopada 2015 roku odebrała z placówki pocztowej korespondencję od pracodawcy, w której znajdowało się wystawione dla niej świadectwo pracy. Z jego treści wynikało, że pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 kp. Dalej powódka podnosiła, że od

dnia 23 października 2015 roku przebywa na zwolnieniu lekarskim i pracodawca nie poinformował jej o rozwiązaniu umowy o pracę, o tym fakcie dowiedziała się odbierając świadectwo pracy. W. M. wskazała, że nie wie z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę. Swoje obowiązki wykonywała starannie i sumiennie i nie dała pracodawcy powodów, dla których miałby rozwiązać z nią umowę o pracę. Ponieważ nie zna przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie ustosunkowała się do niej.

Jednocześnie powódka podnosiła, że z przesłanego świadectwa wynika, iż stosunek pracy ustał w dniu 30 października 2015 roku, dlatego wraz z pozwem złożyła wniosek o przywrócenie jej terminu do wniesienia odwołania, ponieważ nie zgadza się z rozwiązaniem umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew z dnia 2 marca 2016 roku pozwany Grupa (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie wniosku powódki o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i oddalenie pozwu, jako wniesionego po terminie. W przypadku uwzględnienia wniosku powódki o przywrócenie terminu pozwany wniósł o oddalenie powództwa jako bezzasadnego i zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwany w pierwszej kolejności podnosił, że powódka w dniu 30 października 2015 roku odmówiła przyjęcia listu poleconego, zawierającego oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a ta okoliczność nie wpływa na skuteczność dokonanego rozwiązania stosunku pracy i nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu. Powódka odmawiając przyjęcia oświadczenia pracodawcy sama pozbawiła się możliwości zapoznania się z jego treścią.

Dalej pozwany podnosił, że do rozwiązania z powódką umowy o pracę doszło bez naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W dniu 23 października 2015 roku powódka była w pracy. Tego dnia do siedziby firmy przyjechał prezes zarządu (...), gdyż pracownicy tej firmy stwierdzili rozbieżność między scanami faktur przesłanych drogą mailową przez pracownika księgowości pozwanego a kopiami faktur posiadanych przez firmę (...). Powódka miała stawić się w siedzibie firmy i wyjaśnić różnice w fakturach. Ostatecznie nie przyjechała na spotkanie i przestała odbierać telefony. Zdaniem pozwanego powódka fałszowała dokumenty. W ocenie pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia uzasadnia rozwiązanie umowy w tym trybie.

Na rozprawie w dniu 20 lipca 2017 roku pełnomocnik powódki zmodyfikował roszczenie i w miejsce przywrócenia do pracy wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 4800,00 zł.

Pełnomocnik pozwanego konsekwentnie wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka W. M. została zatrudniona w pozwanej Grupie (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T. (poprzednio (...)) na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego od dnia 25 maja 2009 roku. Pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umów o pracę na czas określony, ostatnio na podstawie umowy z dnia 31.12.2012 roku, zawartej na czas określony od 1.01.2013 roku do 31.12.2017 roku.

(dowód: umowy o pracę, aneksy - część B akt osobowych powódki)

Na początku zatrudnienia W. M. pracowała w dziale kadr, gdzie zajmowała się przygotowaniem dokumentów kadrowych, list płac, informacji o dochodach PIT, wpinaniem dokumentów do teczek osobowych. Czynności te wykonywała na polecenie T. S.. Następnie powódka została przeniesiona do oddziału w Ś.. Tam uczyła się wpisywania do komputera receptur na pasze dla zwierząt, zbierała ceny zbóż, zastępowała Z. R.. Jeszcze w 2009 roku została przeniesiona do oddziału w T., gdzie pracowała w dziale transportu. Najpierw zarchiwizowała dokumenty z

poprzednich lat, nauczyła się rozliczać kierowców w zakresie czasu pracy według tarcz tachografu i kart, ustalała trasy kierowców. W czasie zatrudnienia powódka realizowała również zadania logistyka. Współpracowała z przewoźnikami, zajmowała się poszukiwaniem firm transportowych, zamawianiem transportu zewnętrznego i przygotowywaniem zleceń transportowych, weryfikacją dokumentacji związanej z transportem, weryfikacją faktur. W 2015 roku czynności te stanowiły 40-60% realizowanych przez powódkę zadań. Formalnie powódka podlegała prezesowi zarządu L. S., ale z uwagi na to, że pozwana jest firmą rodzinną, W. M. realizowała również polecenia J. S., W. S. i K. S.. W 2015 roku powódka zajmowała się także zamawianiem materiałów na budowę w T.. Takie czynności, jak powódka w zakresie związanym z organizacją transportu wykonywali również P. W. (1) i A. S., zatrudnieni na stanowisku logistyka.

(dowód: zeznania powódki W. M. – k. 111-116, w zw. z k. 657, k. 657; zeznania świadków: P. W. (1) – k. 376-378; A. S. – k. 378-380; P. W. (2) – k. 581-582; A. G. – k. 146-152; T. S. – k. 636-638; częściowe zeznania świadka A. W. – k. 276-279)

W. M. na początku zatrudnienia nie otrzymała zakresu czynności na piśmie, została o nim ustnie poinformowana. We wrześniu 2015 roku otrzymała z działu kadr kopertę, w której znajdowały się dwa egzemplarze zakresu obowiązków z karteczką zawierającą prośbę

o podpisanie obu egzemplarzy z datą 25.05.2009 roku. Kartka zawierała także informację, że w umowie o pracę powódki od 1.03.2013 roku dopisane zostało stanowisko logistyka oraz prośbę o przesłanie przez powódkę jej egzemplarza umowy w celu poprawienia. Kartkę tę napisała P. W. (2). W. M. nie podpisała zakresu czynności i nie przesała swojego egzemplarza umowy, dlatego dopisek na umowie znajdującej się w aktach osobowych został skreślony.

(dowód: zeznania powódki W. M. – k. 111-116, w zw. z k. 657; zeznania świadków: P. W. (2) – k. 581-582; T. S. – k. 636-638; zakres czynności – k. 105-106; kartka – k. 104; umowa o pracę – w aktach osobowych powódki, część B, k. 39)

W ramach wykonywanych obowiązków powódka współpracowała

z firmami zajmującymi się spedycją. Praca powódki oraz logistyków polegała na zamawianiu transportu. Koordynator ds. eksportu i klientów zagranicznych - A. W. informowała dział logistyki, gdzie należy pojechać i przynosiła kontrakt. Powódka lub logistyk poszukiwali transportu. Po jego znalezieniu ustalana była cena za transport. Cenę tę A. W. konsultowała z Prezesem Zarządu – L. S.. Po uzyskaniu zgody przekazywała cenę klientowi i jeśli ten się zgodził informowała dział logistyki o potwierdzeniu od klienta, podawała datę załadunku, rozładunku, miejsce dostawy. Resztą zajmował się dział logistyki, który bez akceptacji prezesa sam nie mógł zamówić transportu.

(dowód: zeznania powódki W. M. – k. 111-116, w zw. z k. 657; zeznania świadków: A. W. – k. 276-279, 579-581; P. W. (1) – k. 376-378; A. S. – k. 378-380)

Powódka współpracowała w zakresie organizacji transportu między innymi z (...) Spółką z o.o. w Ł. (dalej: (...)). W firmie tej powódka kontaktowała się ze spedytorem P. B., który zajmował się organizacją kilku transportów jax do Holandii na rzecz S.. Pracował on w oddziale (...) w K.. P. B. ustalał warunki i wystawiał zlecenie na transport. Klientowi drogą mailową odsyłał potwierdzenie przyjęcia zlecenia z danymi kierowcy i numerami rejestracyjnymi samochodu. W zatwierdzonym zlenieniu nie mógł dokonać zmian. Następnie odbywał się transport. W pozwanej Spółce dokumenty transportowe przygotowywała A. W.. Wypisywała CMR, dowód dostawy i handlowy dokument identyfikacyjny. Każdy komplet posiadał trzy egzemplarze. Jeden z podpisanym przez kierowcę CMR zostawał u A. W., pozostałe dwa kierowca zabierał do klienta, po dostarczeniu towaru zostawiał klientowi jeden egzemplarz. Trzeci z egzemplarzy potwierdzony przez klienta powinien stanowić załącznik do faktury za transport. W firmie (...) faktury były wystawiane przez dział księgowości mieszczący się w Ł.. P. B. nie miał wglądu do faktur. Faktura była drukowana na podstawie zlecenia pozostającego w systemie, po dostarczeniu przez kierowcę dokumentu CMR, potwierdzającego wykonanie usługi. W zależności od wersji oprogramowania faktury posiadały lub nie posiadały logo firmy (...). Podpisywał je P. J.. Następnie faktury wraz z dokumentami transportowymi były przesyłane do pozwanej Spółki i odbierane na portierni. Tam portier wpisywał je do książki korespondencji. W pozwanej Spółce nie było instrukcji

obiegu dokumentów. Faktury powinien opisać pracownik działu logistyki. Czynił to logistyk lub powódka. Należało sprawdzić, czy transport został wykonany zgodnie ze zleceniem i dokonać adnotacji na fakturze. Nie było w tym zakresie pisemnych procedur. Opisane faktury dział logistyki przekazywał do księgowości celem zapłaty. Przekazanie dokumentów do księgowości oznaczało, że transport został wykonany zgodnie ze zleceniem.

(dowód: zeznania powódki W. M. – k. 111-116, w zw. z k. 657; zeznania świadków: A. W. – k. 276-279, 579-581; P. W. (1) – k. 376-378; A. S. – k. 378-380; M. S. – k. 152-154, 655-656, P. B. – k. 577-579, P. J. – k. 633-636)

W dniu 6.10.2015 roku do pozwanej Spółki wpłynęły z (...) faktury o numerach (...), FV (...), FV (...) oraz trzy faktury korygujące o numerach (...), (...) i (...). Fakt ten został odnotowany w książce korespondencji.

(dowód: książka korespondencji – k. 218)

Pozwana Spółka dokonała zapłaty za jedną z faktur. Kwota zapłaty nie zgadzała się z kwotą na fakturze, znajdującej się w (...). Wówczas drogą mailową przesłano do (...) zeskanowane faktury znajdujące się w (...). Faktury te nie pokrywały się z fakturami w (...). Zgadzała się łączna wartość na fakturach. W dniu 23 października 2015 roku właściciel firmy (...) przejechał do pozwanej Spółki w celu wyjaśnienia sprawy. Na miejscu dokonano porównania faktur znajdujących się w pozwanej Spółce i kopii faktur przywiezionych przez M. S.. Sprawę próbowała wyjaśnić księgowa A. G..

/dowód: zeznania świadków: A. G. – k. 146-152; M. S. – k. 152-154/

W dniu 23 października 2015 roku powódka otrzymała telefonicznie informację od L. S., że ma natychmiast przyjechać do T.. Prezes Zarządu nie podała przyczyny. Powódka pracowała w nocy w Ś., przyjeżdżała na ważenie pojazdów. W. M. zamierzała pojechać do T., ale w drodze źle się poczuła i w związku z tym udała się do lekarza. O tym fakcie nie poinformowała pracodawcy, który próbował się jeszcze skontaktować z powódką. W. M. nie odbierała telefonu, ponieważ się rozładował. Powódka miała duszność, wysokie ciśnienie i rozstrój nerwowy, otrzymała skierowanie na konsultację do psychiatry oraz zwolnienie lekarskie, które następnie przesłała pracodawcy pocztą.

(dowód: zeznania powódki W. M. – k. 111-116, w zw. z k. 657; wykaz połączeń – k. 261)

W związku z wizytą M. S. dokonano porównania faktur znajdujących się w pozwanej Spółce i kopii faktur przywiezionych przez niego o tych samych numerach FV (...), FV (...), FV (...). Wszystkie faktury zostały wydrukowane z programu (...) dedykowanego dla transportu i spedycji. Faktury znajdujące się w S. były dwustronicowe. Nie miały logo firmy. Na drugiej stronie znajdowała się pieczęć (...) i podpis P. J.. Kopie faktur przywiezione przez M. S. były jednostronicowe i zawierały logo firmy. Na tej podstawie M. S. przyjął, że faktury znajdujące się w S. nie pochodziły z jego firmy. Z porównania faktur wynika, że łączna wartość faktur będących w S. i przywiezionych przez M. S. jest taka sama, kwoty są różne na poszczególnych fakturach, przy czym są to kwoty wyrażone w euro. Wszystkie faktury będące w pozwanej Spółce obejmowały tylko usługę spedycyjną, natomiast faktura nr (...) przywieziona przez M. S. dotyczyła przeładunku. Na odwrocie wszystkich faktur będących w pozwanej Spółce znajduje się adnotacja: „Transport jaj zgodny ze zleceniem spedycyjnym” oraz nr zlecenia, naniesione przez powódkę. Z adnotacji na fakturach nr (...) wynika, że nie załączono do nich dokumentów CMR. Faktura nr (...) została opisana tym samym nr zlecenia, co faktura wystawiona przez firmę (...) Sp. z o. o. w B..

(dowód: faktury – k. 35-44, 48v; zlecenia spedycyjne – k. 45-47; zeznania świadka M. S. – k. 152-154)

Przeładunek na który wystawiono fakturę nr (...) nie został wykonany. Faktura ta została odesłana przez pozwaną Spółkę do (...) bez księgowania. S. dokonało zapłaty za usługę transportową do kwoty przez siebie uznanej. Pozwana Spółka i (...) nie doszły do porozumienia w zakresie płatności.

(dowód: faktura nr (...) – k. 44, zeznania świadka M. S. – k. 152-154; pismo – k. 231)

Oświadczeniem z dnia 26 października 2015 roku pozwany pracodawca rozwiązał z powódką W. M. umowę o pracę z dnia 31.12.2012 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia. W treści oświadczenia wskazał, że w dniu 23.10.2015

roku, pełniąc obowiązki logistyką i przebywając tymczasowo w Oddziale Ś., powódka została dwukrotnie wezwana do natychmiastowego stawienia się do Pani Prezes L. S. do Oddziału T., celem konfrontacji z właścicielem firmy (...) Sp. z o.o., który przedstawił oryginalne faktury na wykonane usługi nie pokrywające się z fakturami przedstawionymi przez powódkę w dziale księgowości. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pozwany pracodawca wskazał ciężkie naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych, polegające na fałszowaniu dokumentów, faktur i zamówień oraz narażenie Firmy na straty finansowe (art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy).

(dowód: oświadczenie – k. 32)

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką zostało jej przesłane przesyłką pocztową. W dniu 30 października 2015 roku doręczyciel T. D. podjął próbę doręczenia przesyłki powódce. Tego dnia nie zastał jej w domu. W. M. była w tym czasie u lekarza

w przychodni. W domu byli obecni rodzice powódki. Ojciec powódki odmówił przyjęcia przesyłki, a doręczyciel nie zostawił awizo. Rodzice powódki nie odbierali przesyłek do niej kierowanych, prosili doręczyciela o zostawienie awizo, ponieważ kiedyś ojciec nie przekazał powódce przesyłki dotyczącej terminowej sprawy. Sama powódka także rozmawiała na ten temat z doręczycielem. W dniu 30 października 2015 roku, po tym, jak ojciec powódki odmówił przyjęcia przesyłki, doręczyciel na potwierdzeniu odbioru napisał adnotację „Adresat odmówił przyjęcia listu” i przesyłka wróciła do urzędu pocztowego.

(dowód: zeznania powódki W. M. – k. 66-68, 85 w zw. z k. 657, k. 657; zeznania świadków: H. M. – k. 82, Z. M. – k. 82-83, T. D. – 83-84; koperta z potwierdzeniem odbioru – k. 33-34)

W dniu 23 listopada 2015 roku powódka odebrała z placówki pocztowej przesyłkę, w której było świadectwo pracy wraz z kartą obiegową. Wówczas dowiedziała się, że została zwolniona z pracy, nie знаła przyczyny.

(dowód: zeznania powódki W. M. – k. 66-68, 85, 111-116 w zw. z k. 657, k. 657; świadectwo pracy i karta obiegowa z potwierdzeniem odbioru – w aktach osobowych powódki, część C)

Miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy stanowi kwotę 1.833,34 zł.

(dowód: zaświadczenie – k. 593)

Obecnie powódka pracuje w Ł. na podstawie umowy zlecenia. Otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 1200-1400 zł netto. Z tytułu dojazdów do Ł. ponosi wydatki w kwocie około 300 zł. W. M. spłaca kredyt hipoteczny. Po rozwiązaniu stosunku pracy pomagali jej finansowo rodzice, którzy spłacali ten kredyt.

(dowód: zeznania powódki W. M.- k. 657)

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki W. M. oraz świadków: H. M., Z. M., T. D., A. G., M. S., A. W., P. W. (1), A. S., P. B., P. J., P. W. (2) i T. S.. Podstawę ustalenia stanu faktycznego stanowiły także dokumenty zawarte w aktach sprawy i aktach osobowych powódki.

Zeznania powódki W. M. Sąd ocenił jako wiarygodne.

W zakresie nie odebrania przesyłki z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę korespondują z nimi zeznania świadków H. M., Z. M. oraz częściowo T. D.. Jego zeznania nie są precyzyjne. Świadek ten nie potrafił wskazać przebiegu czynności związanych z doręczaniem przesyłki pocztowej, nie potrafił wyjaśnić swojego zachowania. Świadek jednoznacznie ani nie potwierdził, ani nie wykluczył, że powódka odmówiła odebrania przesyłki. W związku z tym za wiarygodną Sąd przyjął wersję przedstawioną przez powódkę i świadków H. M. i Z. M.. Powódka konsekwentnie swoją wersję prezentowała już od momentu wytoczenia powództwa.

Z kolei zeznania świadków A. G., A. W., P. W. (1) i A. S. odzwierciedlają organizację pracy, podział czynności w zakresie dotyczącym transportu, zasady postępowania z dokumentami dotyczącymi transportu. Zeznania wymienionych świadków w tej części korespondują z zeznaniami powódki W. M.. Sąd uznał je za wiarygodne.

Natomiast zeznania M. S., A. S. i P. B. wskazują, jak wyglądały zasady współpracy (...) z S. w zakresie organizacji usług transportowych i przygotowywania dokumentów związanych z transportem. Zeznania te są zbieżne. Wynika z nich, że z powódką w zakresie usług spedycyjnych realizowanych na rzecz S. współpracował P. B., który zajmował się zleceniami transportowymi. Nie wystawiał faktur, robił to dział księgowości, a faktury podpisywał P. J.. Z zeznań wskazanych świadków nie wynika skąd powstała rozbieżność pomiędzy fakturami znajdującymi w S., a przywiezionymi przez M. S.. Nie wynika z nich jednoznacznie, że faktury będące w S. nie są fakturami wystawionymi przez (...). Tym samym nie wynika z nich, że faktury zostały przez powódkę lub inne osoby sfalszowane i nie można wykluczyć, że powstały na skutek błędu pracownika (...).

Zeznania świadków P. W. (2) i T. S. w części, w której podają, że powódka w 2009 roku otrzymała zakres obowiązków na piśmie, Sąd uznał za niewiarygodne. Pozostają one w sprzeczności z zeznaniami powódki. Przeczą im także czynności podjęte przez P. W. (2) zmierzające do uzyskania podpisu powódki z datą wsteczną na przygotowanym zakresie obowiązków.

Sąd pominął zeznania świadków K. G., S. G. i M. K., bowiem nic nie wnoszą do sprawy. Zeznania tych świadków nie mają bezpośredniego związku z przedmiotem postępowania. Podobna sytuacja ma miejsce w stosunku do szeregu dokumentów przedstawionych przez stronę pozwaną, także nie pozostających w związku z przedmiotem postępowania. Są to faktury wystawione przez kontrahentów pozwanej Spółki oraz pozwy i nakazy zapłaty wydane przeciwko kontrahentom pozwanej, a także potwierdzenia wpłat. Dokumenty te pozostają bez wpływu na ocenę zasadności powództwa i rozstrzygnięcie sprawy.

Sąd oddalił pozostałe wnioski strony powodowej, zmierzające do dalszego przedłużenia postępowania, powołane na okoliczności nie mające wpływu na rozstrzygnięcie sprawy.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 264 § 2 kp, obowiązującą w dacie wytoczenia powództwa, żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Powołany przepis art. 264 kp ustanawia pracownikowi terminy dla dochodzenia na drodze sądowej roszczeń związanych z kwestionowaniem ustania stosunku pracy.

Po upływie terminu z art. 264 § 2 kp wygasa w zasadzie możliwość dochodzenia określonych w tym przepisie roszczeń na drodze sądowej. Niedochowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 kp, zawsze prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było (w rzeczywistości) zgodne z prawem lub uzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011 r. w sprawie II PK 21/11, opubl. MoPr 2012 nr 1, str. 27).

Przepis art. 265 § 1 kp stanowi jednak, że sąd pracy przywróci pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczone z przyczyn przez niego niezawinionych. Wspomniany wniosek musi być - zgodnie z art. 265 § 2 kp - wniesiony w nieprzekraczalnym oraz nieprzywracalnym terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu i zawierać uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających żądanie wniosku, przy czym uprawdopodobnienie niezawinione uchybienia terminu do dochodzenia przywrócenia do pracy powinno nastąpić nie później niż we wniosku o przywrócenie terminu lub w pozwie, jeżeli taki wniosek został w nim zawarty (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 896/00, niepubl.).

Upływ terminu zobowiązuje sąd do merytorycznego rozpoznania sprawy i stwierdzenia niedopuszczalności uwzględnienia powództwa, a więc jego oddalenia. Przepis art. 265 kp nie zobowiązuje sądu do wydania odrębnego

orzeczenia w przedmiocie przywrócenia terminu do wniesienia pozwu. Dlatego też sąd rozstrzyga sprawę merytorycznie, po rozważeniu, czy termin do wniesienia pozwu został zachowany.

W myśl hipotezy zawartej w normie przepisu art. 265 § 1 kp przywrócenie uchybionego terminu jest możliwe przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należącej do dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003, nr 20, poz. 487).

Brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 kp należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należącej do dbającej o swoje interesy.

Sąd Rejonowy orzekający w niniejszej sprawie uznał, że po stronie powódki W. M. wystąpiły szczególne okoliczności, które usprawiedliwiały opóźnienie w wytoczeniu powództwa. Odnosząc powyższe wymagania do stanu faktycznego sprawy wskazać należy, iż powódka nie miała wiedzy, że w dniu 30 października 2015 roku doręczyciel próbował doręczyć jej przesyłkę zawierającą oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Rodzice powódki, którzy wówczas byli w domu nie przekazali jej informacji o tym fakcie. W świetle treści zeznań świadków – rodziców powódki oraz doręczyciela, Sąd przyjął, że W. M. nie odmówiła przyjęcia przesyłki, że w tym czasie była u lekarza. T. D. złożył nieprecyzyjne zeznania, nie potrafił wyjaśnić swojego zachowania i wskazać przebiegu czynności związanych z doręczaniem przesyłki pocztowej. Według wersji powódki o fakcie rozwiązania stosunku pracy dowiedziała się ona w dniu 23 listopada 2015 roku, kiedy to odebrała przesyłkę zawierającą świadectwo pracy.

Pozew w przedmiotowej sprawie wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu do jego wniesienia został złożony w dniu 30 listopada 2015 roku, a zatem w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu (art. 265 § 2 kp). We wniosku zostały uprawdopodobnione okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd przyjął za wiarygodną wersję zdarzeń przedstawioną przez powódkę i ustalił, że W. M.

w sposób niezawiniony uchybiła terminowi do zgłoszenia roszczenia. Dlatego też Sąd przywrócił powódce termin do wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy. Okoliczność ta umożliwia merytoryczne rozpoznanie powództwa.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2).

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp).

Przepis art. 52 kp wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na

czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed Sądem Pracy, Sąd ten każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc 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 (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy.

Zgodnie z treścią art. 100 kp 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. W szczególności pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Często też obowiązki pracownika są wyszczególnione w pisemnym zakresie czynności.

W przedmiotowej sprawie pracodawca rozwiązał z W. M. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp

z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na fałszowaniu dokumentów, faktur i zamówień oraz narażenie Firmy na straty finansowe.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę przedstawiona została w sposób ogólnikowy, nieprecyzyjny i niekonkretny, co powódka podnosiła od początku procesu.

Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że wymaganie z art. 30 § 4 kp nie jest spełnione, jeżeli przyczyna wypowiedzenia jest ujęta w sposób ogólnikowy. Nadto w wyroku z dnia 20 stycznia 2015 roku, wydanym w sprawie I PK 140/14 (LEX nr 1653739) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika

i nieweryfikowalna. (...) Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę”. Powyższe zostaje aktualne w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyn rozwiązania stosunku pracy utrudnia weryfikację tych przyczyn.

W przedmiotowej sprawie pracodawca poza wskazaniem, że powódka miała dopuścić się fałszowania dokumentów, faktur i zamówień oraz narazić Firmę na straty finansowe, nie podał żadnych szczegółów, nie wskazał, których dokumentów, faktur i zamówień miało to dotyczyć. W treści oświadczenia pracodawca odwołał się do dokumentów rozliczeniowych dotyczących firmy (...) i podał, że w dniu 23.10.2015 roku pełniąc obowiązki logistyka i przebywając tymczasowo w Oddziale Ś., powódka została dwukrotnie wezwana do natychmiastowego stawienia się do Pani Prezes L. S. do Oddziału T., celem konfrontacji z właścicielem firmy (...) Sp. z o.o., który przedstawił oryginalne faktury na wykonane usługi nie pokrywające się z fakturami przedstawionymi przez powódkę w dziale księgowości.

Powyższe sformułowanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy świadczy zdaniem Sądu o tym, że przyczyna ta została wskazana w sposób ogólny. Brak też jakichkolwiek dowodów na to, aby powódka została poinformowana telefonicznie o przyczynie wezwania do T. przez pracodawcę. Strona pozwana zrezygnowała z przesłuchania na te okoliczności, stąd też Sąd przyjął, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie została powódce przedstawiona ustnie i uszczegółowiona.

Po wytoczeniu powództwa, w trakcie postępowania sądowego, nie jest także dopuszczalne konkretyzowanie i uzupełnianie przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Zakres przedmiotowego postępowania został wyznaczony przez treść oświadczenia pracodawcy. W oświadczeniu tym mowa jest wyłącznie o dokumentach rozliczeniowych z firmą (...), dlatego wszelkie kwestie podnoszone przez pracodawcę, a odnoszące się do rozliczeń z innymi firmami nie mają wpływu na wynik postępowania.

W ocenie Sądu przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką podana przez pracodawcę nie została przez niego udowodniona. Pracodawca zarzucił W. M. fałszowanie dokumentów dotyczących rozliczeń z firmą (...) i narażenie firmy na straty związane z tym rozliczeniem.

W toku procesu pracodawca nie udowodnił, że przedstawione sporne faktury powódka sama stworzyła i podrobiła. Faktury te są podpisane przez ówczesnego pracownika (...) P. J., który w zeznaniach wskazał, iż zarzut stawiany powódce mógł być wynikiem działania (...), że w przypadku popełnienia błędu przez spedytora lub braku weryfikacji dokumentów transportowych przez księgowość, w obiegu mogły być dwie faktury na ten sam transport. Jednocześnie z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że wystawiane przez (...) faktury były jedno lub dwustronicowe, zawierały lub nie zawierały logo firmy.

Jedyny błąd, jaki powódka popełniła i do którego w toku procesu się przyznała, to niewłaściwe opisanie faktury. Jest to błąd, który może pojawić się przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Nie świadczy on o tym, że powódka podrobiła faktury i świadomie przekazała je do księgowości. Błąd ten w ocenie Sądu nie może stanowić podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Na marginesie należy wskazać, że w pozwanej Spółce nie został w precyzyjny sposób określony obieg dokumentów, w tym obieg dokumentów księgowych. Brak także jasnych uregulowań co do zakresu odpowiedzialności poszczególnych pracowników oraz dokumentów, na których powinna opierać się weryfikacja realizacji zamówień.

Reasumując, w ocenie Sądu przedstawione powyżej okoliczności świadczą o naruszeniu przez pozwanego pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana

w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ujęta jest w sposób ogólnikowy, a nadto pracodawca jej nie udowodnił.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 kp 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. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Powódka z alternatywnych roszczeń wybrała odszkodowanie i wniosła o zasądzenie kwoty 4800 zł na podstawie art. 58 kp.

Zgodnie z tym przepisem odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Zgodnie z treścią art. 36 § 1 pkt 3 kp okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

W. M. była zatrudniona w pozwanej Spółce od 2009 roku, a zatem przez okres przekraczający 3 lata. Natomiast wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 1.833,34 zł.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd na podstawie art. 56 kp w zw. z art. 58 kp zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 4.800,00 zł, nie przekraczającej wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość tych kosztów Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 300 ze zm.)

w zw. z art. 98 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 604,41 złotych, na którą składa się opłata od uwzględnionej części powództwa (240,00 zł), której powódka nie miała obowiązku uiścić oraz poniesione w sprawie wydatki w kwocie 364,41zł.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.