

Sygn. akt XP 1218/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lutego 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Bożena Barska, Urszula Kulesza

Protokolant: Aleksandra Barańska

po rozpoznaniu w dniu 7 lutego 2014r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **W. P.**

przeciwko **T. B.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, ustalenie, że strony łączyła umowa na czas nieokreślony i zasądzenie wynagrodzenia do końca okresu trwania umowy, sprostowanie świadectwa pracy

I. ustala, że łącząca powódkę W. P. i pozwanego T. B. umowa o pracę z dnia 1.09.2011 r. zmieniona aneksem z dnia 30.04.2012 r., była umową na czas nieokreślony;

II. zasądza od pozwanego T. B. na rzecz powódki W. P. kwotę 1105,26 zł brutto (tysiąc sto pięć złotych i 26/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11.01.2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę;

III. nakazuje pozwanemu sprostować świadectwo pracy z dnia 7.12.2012 r. w ten sposób, że w punkcie 3 a w miejsce słów „na mocy porozumienia stron art. 30 par. 1 pkt 1 k.p.” nakazuje wpisać: „za wypowiedzeniem przez pracodawcę art. 30 par. 1 pkt 2 k.p.”;

IV. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

V. odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez stronę pozwaną w części, w jakiej powódka przegrała sprawę;

VI. przyznaje r.pr. A. S. od Skarbu Państwa kwotę 295,20 zł (dwieście dziewięćdziesiąt pięć złotych i 20/100), na którą składa się 240 zł plus 55,20 zł VAT, tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu;

VII. kosztami sądowymi obciąża Skarbu Państwa;

VIII. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4.12.2012 r., uzupełnionym pismem z 11.01.2013 r. powódka W. P. odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę datowanego na 23.11.2012 r. dokonanego przez pozwanego T. B.. Wskazała, że otrzymała je 27.11.2012

r., a od 26.11.2012 r. była na chorobowym. Powódka wniosła o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy w wysokości trzymiesięcznej pensji i zarzuciła wystawienie błędnego świadectwa pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany T. B. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą M. U. K. w T. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że powódka była zatrudniona u niego w okresie od 01.02.2011 r. do 07.12.2012 r. Pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą z nią dnia 01.09.2012 r. pismem z dnia 23.11.2012 r. Pozwany w obecności M. B. w dniu 23.11.2012 r. o godz. 17:44, w miejscu pracy powódki tj. we W. przy ul. (...), wręczył jej pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z zachowaniem okresu 2 tygodniowego wypowiedzenia datowane na 23.11.2012 r. Rozmowa z powódką związana z tym faktem trwała ponad pół godziny tj. do 18:22. Pozwany wytłumaczył powódce motywy jego decyzji. Powódka po zapoznaniu się z treścią oświadczenia z dnia 23.11.2012 r., odmówiła pokwitowania jego odbioru. Z uwagi na to pozwany oświadczył powódce, iż w tym samym dniu oświadczenie, z którym się zapoznała zostanie jej wysłane za pośrednictwem poczty listem poleconym. Tak też pozwany uczynił. Pozwany wysłał powódce wspomniane oświadczenie jeszcze raz w dniu 26.11.2012r., albowiem pierwsza przesyłka była wysłana bez zwrotnego poświadczenia odbioru. Tę drugą przesyłkę powódka odebrała w dniu 27.11.2012r. pozwany przedłożył (doreczył) powódce pisemne oświadczenie z dnia 23.11.2012r. o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, znajdujące się w aktach sprawy, w czasie kiedy powódka była zdolna do pracy i tę pracę wykonywała. Powódka znając treść tego pisemnego oświadczenia odmówiła pokwitowania jego odbioru. Dopiero z dniem 26.11.2012r. u powódki powstał stan niezdolności do pracy. Pozwana miała możliwość zapoznania się z wypowiedzeniem w czasie, kiedy była zdolna do pracy. Tylko na skutek jej zachowania nie doszło do pokwitowania jego odbioru. Stosownie do art. 61 k.c. oświadczenie woli uważa się za złożone z chwilą, gdy doszło do adresata w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią. Nie ma w tym stanie rzeczy znaczenia, że powódka pokwitowała jego odbiór w dniu 27.11.2012r. tj. w okresie jej niezdolności do pracy. Pozwany nie naruszył swym postępowaniem przepisów związanych z wypowiadaniem stosunku pracy.

Pozwany zarzucił, że odwołanie powódki jest spóźnione, bo dokonane po terminie przewidzianym w art. 264 par 1 k.p. Powódka winna była odwołać się od dokonanego wypowiedzenia w terminie do 30.11.2012r. bowiem bieg terminu do odwołania biegł dla niej od dnia 23.11.2012r., a nie od 27.11.2012r. Powódka odwołała się od wypowiedzenia pracodawcy w dniu 04.12.2012r., a em po terminie wskazanym przez ustawę.

Świadectwo pracy przedłożone przez powódkę odpowiadało w swej treści prośbie złożonej przez powódkę pozwanemu. Powódka prosiła pozwanego, aby zamiast wskazywania w jego treści jako podstawy rozwiązania umowy o pracę wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, wskazać porozumienie stron. Gdyby świadectwo pracy nie odpowiadało oczekiwaniom powódki to zgodnie z pouczeniem w nim zawartym powódka zapewne zwróciłaby się do pozwanego z wnioskiem o jego sprostowanie w terminie 7 dni od jego otrzymania, czyli do 14.12.2012r., skoro pokwitowała jego odbiór w dniu 07.12.2012r. Tego powódka nie uczyniła. Żądanie sprostowania tego świadectwa powódka złożyła dopiero w piśmie złożonym do sądu w dniu 29.01.2013 r. Jej żądanie w tym zakresie jest także zaskakujące, niedopuszczalne i spóźnione. Pozwany deklaruje jednakże przekazanie powódce świadectwa pracy odpowiadającego trybowi rozwiązania z nią stosunku pracy zgodnie z oświadczeniem z dnia 23.11.2012r.

Pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę zawartą na czas określony. Przepisy prawa pracy nie obligują pracodawcy do uzasadniania oświadczenia o wypowiedzeniu takich rodzajów umów o pracę. Pozwany rozwiązując z powódką stosunek pracy podał jednakowoż przyczyny dla których nie widział możliwości dalszego zatrudnienia powódki, a wskazane w treści oświadczenia z dnia 23.11.2012 r.

Na rozprawie w dniu 22.05.2013 r. powódka oświadczyła, że podtrzymuje pozew o odszkodowanie i cofa o sprostowanie świadectwa pracy.

W piśmie z 3.06.2013 r. powódka wyjaśniła, że otrzymała w dniu 23.11.2012 r. od pozwanego kartkę do przeczytania, ale była zbyt zdenerwowana, a ponadto była chora i miała gorączkę. Wskazała, że nie pozwolono jej wyjść, oznajmiono,

że otrzymuje wypowiedzenie i zarzucono, że była niegrzeczna dla klientów. Wskazała, że pozwany naciskał, by podpisała odbiór dokumentu, ale ona nie chciała sobie zaszkodzić, była zdezorientowana.

Pełnomocnik powódki z urzędu w piśmie z dnia 30.09.2013 r. wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty w wysokości 4.500 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie stosunku pracy wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, tj. w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia brutto i ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony i w konsekwencji zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 1.105,26 złotych brutto tytułem wynagrodzenia zaległego za pozostałe 16 dni okresu wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 11.01.2013 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pisma pełnomocnik powódki wskazał, iż wątpliwości budzi już sam fakt okazania powódce dnia 23.11.2012 r. wypowiedzenia. Jak do tej pory jedyna wiedza w sprawie na temat tego, że oświadczenie złożone powódce dnia 23.11.2012 r. było wypowiedzeniem, pochodzi od samego pozwanego. To on ustnie poinformował powódkę, że oświadczenie jest wypowiedzeniem, nie wdając się jednak w szczegóły treści tego oświadczenia. Nie pouczył on także powódki o przysługującym jej prawie odwołania do sądu pracy. Również przedstawiony przez pozwanego zapis DVD nie czyni zadość obowiązkowi dowodowemu pracodawcy w tym zakresie. Wspomniane nagranie przedstawia bowiem tylko zapis wizualny, który nie świadczy o niczym więcej jak tylko o fakcie okazania powódce jakiejś kartki przez pozwanego. W związku z tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, iż oświadczenie wręczone powódce było wypowiedzeniem, należy uznać, że pozwany nie wykazał w dostateczny sposób faktu wręczenia dnia 23.11.2012 r. powódce oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy. Pozwany swoim zachowaniem sam zaprzeczył tezie, jakoby dnia 23.11.2012 r. dokonał on skutecznego wypowiedzenia względem powódki. Dnia 26.11.2012 r. wysłał on bowiem do powódki pisemne wypowiedzenie stosunku pracy, które otrzymała ona dnia 27.11.2012 r., co pozwany sam potwierdził.

Nawet przy założeniu, że oświadczenie wręczone powódce było wypowiedzeniem, należy zauważyć, iż pozwany nie spełnił dążącego na nim obowiązku udowodnienia, że zapewnił on powódce możliwość zapoznania się z treścią swojego oświadczenia. Pozwany wiedział, iż powódka była w dniu 23.11.2012 r. chora, w tym że miała gorączkę. Pozwany przyszedł do powódki w dniu 23.11.2012 r. wraz z żoną ok. godz. 17.50. Pozwany posiadał wówczas wiedzę nie tylko o chorobie powódki oraz o jej zamiarze pójścia na zwolnienie lekarskie od poniedziałku (tj. 26.11.2012 r.), a również o tym, że powódka była bardzo zdenerwowana zaistniałą sytuacją. Już sama obecność pozwanego wpływała niepokojąco na powódkę, gdyż powódka zawsze bała się pozwanego, z czego pozwany zdawał sobie sprawę. Treść dokumentu powinna być odczytana przez pozwanego powódce, zaś z taktu odmowy przyjęcia tego oświadczenia powinna być sporządzona przez pozwanego notatka służbowa. Żadna z powyższych czynności nie została przez pozwanego dokonana.

Powódka wskazała, że niezależnie od ustaleń, czy wypowiedzenie zostało dokonane przez pozwanego dnia 23.11.2012 r. czy też dnia 27.11.2012 r., jego treść jest wadliwa.

Zdaniem powódki 10-letnia umowa zawarta pomiędzy stronami powinna zostać zakwalifikowana jako umowa na czas nieokreślony. Przepisy kodeksu pracy nie określają maksymalnego okresu trwania umowy na czas określony, jednakże nie oznacza to, że ustalenie długiego o okresu jej trwania zostało pozostawione całkowicie swobodzie stron stosunku pracy. Ze względu bowiem na funkcję ochronną prawa pracy standardem prawa pracy jest nowa na czas nieokreślony, podczas gdy inne rodzaje umów o pracę powinny być zawierane wówczas, gdy za ograniczeniem czasu trwania umowy przemawiają szczególne okoliczności. Powódka wnosi o ustalenie, że 10-letnia umowa zawarta pomiędzy stronami jest umową na czas nieokreślony. Co za tym idzie - pozwany błędnie obliczył powódce okres wypowiedzenia w wypowiedzeniu stosunku pracy. Zgodnie bowiem z art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy. W przedmiotowej sprawie powódka była zatrudniona u pozwanego na umowę o pracę nieprzerwanie od dnia 01.02.2011 r. do dnia 27.11.2012 r., czyli więcej niż 6 miesięcy. Okres wypowiedzenia powódki powinien wynosić zatem zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 k.p. 1 miesiąc, zamiast wskazanych w oświadczeniu pracodawcy 2 tygodni i powinien kończyć się zgodnie z art. 30 § 7 k.p. dnia 31.12.2012 r., zamiast wskazanego przez

pracodawcę dnia 07.12.2012 r. W związku z powyższym powódka żąda zapłaty wynagrodzenia za pozostałe 16 dni okresu wypowiedzenia w wysokości 1.105,26 złotych brutto.

Ponadto powódka zarzuciła, że choć pracodawca wskazał w wypowiedzeniu jego przyczynę, to przyczyna ta jest zbyt ogólna, pozorna i nie odzwierciedla stanu faktycznego. Pozwany powołał się na ogólnie niewłaściwe wykonywanie obowiązków. Tymczasem powódka od pozwanego nigdy nie otrzymała upomnienia ani nagany. Przyczyna nie jest dla niej zrozumiała.

Ponadto pełnomocnik powódki wskazał, że nawet gdyby przyjąć, że powódka otrzymała wypowiedzenie w dniu 23.11.2012 r., to pozew należy potraktować jako wniosek o przywrócenie terminu. Podkreślił, że powódka nie ma wiedzy z zakresu prawa pracy i nie wiedziała o możliwości odwołania w terminie 7 dni do sądu pracy. Zmieściła się 7-dniowym terminie od dnia otrzymania wypowiedzenia na piśmie, pozew złożyła bowiem 4.12.2012 r., zaś przesyłkę od pozwanego odebrała 27.11.2012 r.

W odpowiedzi na rozszerzone powództwo pozwany domagał się jego oddalenia w całości. Podkreślił, że 23.11.2012 r. powódka zapoznała się z pismem pozwanego i doskonale wiedziała, co się w nim znajduje, co potwierdziła w sporządzonym osobiście piśmie procesowym. Wskazał, że rzekoma choroba powódki nie ma znaczenia, albowiem powódka w dniu wręczenia oświadczenia była w pracy. Zaprzeczył, by powódkę zmuszano do pozostania w pomieszczeniu lub by kiedykolwiek krzychał na powódkę. Podkreślił, że przychylił się do prośby powódki, by u owa została zawarta na 10 lat, co miało jej ułatwić wzięcie kredytu. Zaznaczył, że przyczyny wskazane powódce w wypowiedzeniu były dla niej zrozumiałe i jasne, powódka sama wskazała je w piśmie procesowym z 3.06.2013 r. i przyczyny te były na tyle jasne, że powódka oświadczyła, że się z nimi nie zgadza.

Na rozprawie w dniu 11.10.2013 r. pełnomocnik powódki oświadczył, że podtrzymuje roszczenie powódki o sprostowanie świadectwa pracy przez wskazanie, że do rozwiązania umowy doszło w drodze wypowiedzenia, nie zaś porozumienia stron.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny istotny dla rozstrzygnięcia:

Powódka W. P. była zatrudniona u pozwanego T. B. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą M. U. K. w T. w okresie od 1.02.2011 r. Pracowała na stanowisku sprzedawcy.

Powódka pracowała najpierw w sklepie z firanami przy ul. (...) we W. na ½ etatu, na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 1.02.2011 do 28.02.2011 r. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 1.03.2011 do 31.08.2011 r. na pełny etat, wreszcie zaś umowę o pracę na czas określony od 1.09.2011 r. do 31.08.2021 r., na pełny etat.

W dniu 30.04.2012 r. strony podpisały aneks do umowy z 1.09.2011 r. ustalając możliwość rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem i wskazując nowe miejsce wykonywania pracy – sklep z firanami we W. przy ul. (...).

Dowód: umowa o pracę na okres próbny k. 37-38,

umowa o pracę na czas określony k. 35-36

umowa o pracę na czas określony k. 33-34

aneks z 30.04.2012 r. k. 31-32

świadectwo pracy z 7.12.2012 r. k. 9-11

Średnie wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło brutto 1500 zł, netto 1116,86 zł.

Dowód: zaświadczenie k. 54

Do obowiązków powódki podczas pracy w sklepie należało pokazywanie klientom towarów, przyjmowanie zamówień na firany, opowiadanie o towarach, ustalanie, czego klient potrzebuje. Jej zadaniem było pobrać prawidłowe wymiary firan do obszycia, w tym szczegółowo wypytać, co dokładnie klient zmierzył, żeby prawidłowo zanotować wymiary firan, jakie będą danemu klientowi pasowały.

Z powódką współpracowała żona pozwanego M. B. oraz J. G., która powódkę szkoliła przez pierwsze dwa tygodnie, i która od czasu do czasu przyjeżdżała ze sklepu w T., gdzie na co dzień pracowała, do sklepu we W., żeby pomóc powódce. Na ¼ etatu pracowała ponadto pani R., do czasu przeprowadzki na (...).

Pozwany, jego żona i J. G. mieli liczne uwagi do pracy powódki. Początkowo uważali, że powódka nauczy się z czasem, ale powódka nie robiła oczekiwanych postępów. Przełożeni i współpracownicy powódki byli informowani przez klientów, m.in. podczas wizyt domowych w celu dokonania pomiarów, że powódka nie jest uprzejma, że burczy do klientów, że mówi, żeby sami sobie oglądali materiały – sama chciała im pokazywać tylko 3 belki, że nie słucha ich – kiedy chcą wzór w kółka, pokazuje im materiał w paski. Świadkiem takich zachowań powódki bywała również J. G.. Ponadto powódka niewyraźnie i niestarannie zapisywała wymiary firan do obszycia, zapisywała nieprawidłowe wymiary lub jej notatki były niepełne i niewystarczające dla osób, które miały później firmany obszywać. Czasami powódka sama nie była w stanie odczytać swoich zapisków na zamówieniu. Część błędów M. B. wyłapywała, dzwoniła do klientów sama, wypytywała ich i poprawiała wymiary przed uszyciem firan. Części błędów powódki nie udawało jej się jednak wyłapać. W konsekwencji klienci wielokrotnie wracali z reklamacjami, że firana jest za długa lub za krótka i trzeba było poprawiać. Cierpiał na tym wizerunek i finanse firmy. Wielokrotnie zwracano powódce na to uwagę, więc po pewnym czasie coraz częściej nie zapisywała wymiarów, tylko umawiała z klientami wizyty domowe, na które jeździła m.in. M. B. i co wiązało się z dodatkowymi kosztami i czasem pracodawcy.

Zdarzyła się sytuacja, że powódka źle wyliczyła wartość zamówienia, przez co klientka czuła się oszukana. J. G. przekonała klientkę, żeby skorzystała jednak z usług sklepu i dała jej duży rabat. Kiedy klientka przyszła po odbiór usługi, powódka wyrzucała jej na ladę składniki zamówienia.

Powódka nerwowo reagowała na uwagi albo nic nie mówiła, odwracała się tyłem i zamykała się w sobie. Usprawiedliwiała się problemami osobistymi.

Dowód: zeznania świadek M. B. k. 101-102

zeznania świadek J. G. k. 101v-102

Pozwany wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem w obecności swojej żony M. B. w dniu 23.11.2012 r. o godz. 17:44, w miejscu pracy powódki tj. we W. przy ul. (...) pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z zachowaniem okresu 2 tygodniowego wypowiedzenia datowane na 23.11.2012 r. W piśmie wskazał, że okres wypowiedzenia rozpoczyna się 25.11.2012 i upłynie w dniu 07.12.2012 r. Wskazał, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest naruszenie obowiązków pracowniczych – art. 100 k.p., polegających na braku dbałości, staranności i sumienności wykonywania obowiązków pracowniczych a także w szczególności art. 100 par. 2 pkt 4 k.p. – naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy polegające na lekceważącym i niegrzecznym odnoszeniu się do klientów sklepu co prowadziło wprost do strat wizerunkowych i finansowych pracodawcy.

Rozmowa z powódką o rozwiązaniu umowy trwała ok. pół godziny. Pozwany wytłumaczył powódce motywy jego decyzji. Powódka po zapoznaniu się z treścią oświadczenia z dnia 23.11.2012 r., odmówiła pokwitowania jego odbioru.

Powódka bardzo się zdenerwowała, kiedy usłyszała o zwolnieniu, zaczęła sapać, nie chciała rozmawiać.

Z uwagi na to pozwany oświadczył powódce, iż w tym samym dniu oświadczenie, z którym się zapoznała zostanie jej wysłane za pośrednictwem poczty listem poleconym i je wysłał dwukrotnie – drugą przesyłkę wysłał za potwierdzeniem odbioru.

Powódka od 26.11.2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Powódka odebrała pierwsze wysłane jej pocztą wypowiedzenie w dniu 26.11.2012 r., zaś drugie w dniu 27.11.2012 r.

Dowód: wypowiedzenie k. 4

świadcstwo pracy z 7.12.2012 r. k. 9-11

potwierdzenie odbioru k. 25-26

korespondencja mailowa k 96-98

zapis z monitoringu – płyta DVD k. 30

częściowo przesłuchanie powódki k. 125 v-127

przesłuchanie pozwanego k. 126-127, 135-136

W dniu 7.12.2012 r. pozwany wystawił powódce świadectwo pracy za okres od 1.02.2011 r. do 7.12.2012 r. wskazując, że umowę rozwiązano na mocy porozumienia stron.

Powódka odebrała świadectwo tego samego dnia.

Dowód: świadectwo pracy z 7.12.2012 r. z adnotacją powódki k. 27-29

Wynagrodzenie, jakie byłoby należne powódce za okres 8.12.2013 r. – 31.12.2012 r., wynosiło 1161,36 zł brutto, tj. 880,5 zł netto.

Dowód: zaświadczenie k. 120

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy okoliczność bezsporną stanowił fakt, iż powódka W. P. zatrudniona była przez pozwanego T. B. od dnia 1.02.2011 r., najpierw na podstawie umowy na okres próbny, następnie na czas określony od 1.03.2011 do 31.08.2011 r., wreszcie zaś - na podstawie umowy na czas określony od 1.09.2011 r. do 31.08.2021 r., czyli umowy terminowej na 10 lat. W dniu 30.04.2012 r. strony podpisały aneks do umowy z 1.09.2011 r. ustalając możliwość rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem i wskazując nowe miejsce wykonywania pracy – sklep z firanami we W. przy ul. (...).

Spór między stronami dotyczył między innymi kwestii, czy zawarta przez strony w dniu 1.09.2011 r. umowa o pracę na czas określony dziesięciu lat była zawarta zgodnie z prawem, czy też nadanie jej przez strony terminowego charakteru było w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nieważne, zmierzało bowiem do obejścia prawa, a tym samym czy umowa ta winna być uznana za umowę zawartą na czas nieokreślony.

W myśl ogólnej reguły dowodowej z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie spoczywa na stronie, która z tych faktów wywodzi skutki prawne. W niniejszej sprawie powódka zarzuciła, że w jej sytuacji, przy powierzonym jej stanowisku i zakresie obowiązków, nie było żadnych podstaw do zawierania z nią umowy o pracę na czas określony 10 lat i żądała ustalenia, że zawarta przez nią z pozwanym umowa była umową na czas określony (art. 189 k.p.c.). To na pozwanym, jako pracodawcy, spoczywał zatem ciężar

udowodnienia, że zawarcie takiej umowy było w świetle przepisów prawa pracy prawidłowe i dopuszczalne. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany nie uniósł ciężaru dowodu w niniejszej sprawie w tym zakresie.

W pierwszej kolejności stwierdzić należy, iż prawo pracy nie zabrania zawierania umów o pracę na czas określony, ani nie ustanawia maksymalnych możliwych okresów trwania tego rodzaju umów, jednak dla zawarcia takiej umowy musi istnieć konkretny i obiektywny powód uzasadniający zarówno jej rodzaj, jak i długość trwania umowy. W wyroku z dnia 7 września 2005 r. wydanym w sprawie o sygn. II PK 294/04 Sąd Najwyższy, zajmując się umową terminową na 9 lat, wskazał bardzo ważne zasady dotyczące umów terminowych, wyjaśniając, że zawieranie długoterminowych umów o pracę jest uzasadnione wtedy, gdy szczególnie przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie takich umów, bądź gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia pracowniczego kontraktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości oparte na społeczno – gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współżycia społecznego (art. 8 KP).

Niemożliwe jest jurydyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych, a prawo pracy nie wskazuje ich maksymalnej długości i literalnie nie zabrania zawarcia umowy terminowej na jakikolwiek okres, w tym również na 10 lat. Zdaniem Sądu Rejonowego interpretując przepisy prawa pracy należy je jednak zawsze rozpatrywać w świetle naczelnych zasad prawa pracy, w tym zasadą zapewniania pracownikom stabilności zatrudnienia przez zawieranie bezterminowych kontraktów pracowniczych. Tylko umowa o pracę na czas nieokreślony daje pracownikowi pełną przewidzianą przepisami prawa pracy ochronę zatrudnienia, ustanawia bowiem obowiązek podawania przyczyn jej rozwiązania, a następnie umożliwia sądową kontrolę ich zasadności, prawdziwości i konkretności, a ponadto – w miarę upływu czasu i wydłużania się stażu pracy pracownika – gwarantuje mu dłuższy termin wypowiedzenia, maksymalnie sięgający trzy miesiące. Prawo pracy dąży do zapewnienia stałego zatrudnienia. Zawarcie umowy na bardzo długi okres czasu może prowadzić do obejścia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę oraz przepisu stanowiącego, że trzecia umowa o pracę na czas określony jest umową bezterminową. Sąd Najwyższy potępił powszechną praktykę zawierania umów długoterminowych. Zaakceptowanie takiej praktyki byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do terminowego zatrudnienia pracowników, które zakłada istnienie usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron w zawieraniu pracowniczych kontraktów terminowych. Zawarcie umowy terminowej nie może się sprzeciwiać właściwości (naturze) zobowiązań pracowniczych, tradycyjnie uznających prymat zawierania umów o pracę na czas nieokreślony w zgodzie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego (por. wyrok SN j.w.). W kontekście panującej obecnie trudnej sytuacji na rynku i wysokim poziomie bezrobocia, a także w świetle aktualnego, jednolitego stanowiska doktryny i orzecznictwa w zakresie traktowania wypowiedzenia jako zwykłego sposobu rozwiązania umowy o pracę, nie wymagającego doniosłej przyczyny, pozycja pracodawcy i tak oceniona powinna być jako uprzywilejowana.

Dla zawarcia terminowej umowy o pracę na długi okres czasu musi istnieć zawsze konkretny, obiektywny powód, uzasadniający jej rodzaj i długość trwania umowy, np. umowa z inżynierem nadzorującym inwestycję o przewidywanym konkretnym czasie trwania. W innych przypadkach zasadą powinno być zawieranie umowy na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 18 k.p., postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Takie postanowienia umów i aktów, które są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Sąd pracy może zatem uznać, że strony w istocie zawarły umowę na czas nieokreślony.

Oczywistym jest, że dla prowadzącego działalność gospodarczą pracodawcy korzystniejsza jest sytuacja, w której posiada on możliwość bardzo szybkiego dostosowywania stanu zatrudnienia do bieżących potrzeb, a ponadto posiada możliwość zwalniania pracowników bez podania przyczyny, a tym samym ogranicza ryzyko prowadzenia sporu sądowego z pracownikiem, który z podanymi przyczynami się nie zgadza. Nie należy jednak zapominać, że i bezterminowe kontrakty pracownicze ulec mogą rozwiązaniu, za wcześniejszym za dwutygodniowym, miesięcznym

lub trzymiesięcznym (w zależności od stażu) wypowiedzeniem (art. 36 k.p.), zaś obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia nie stanowi nadmiernego obciążenia pracodawcy, tym bardziej, że przyczyna zwolnienia pracownika nie musi być doniosła.

W ocenie Sądu Rejonowego w stanie faktycznym niniejszej sprawy zawarcie z pracującą na stanowisku sprzedawcy w sklepie z firanami powódką umowy o pracę na okres 10 lat, po wcześniejszych umowach okresowych łączących strony od 1.02.2011 r. do 31.08.2011 r., było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zawierania kontraktów terminowych i nie zasługiwało na ochronę. Powódka nie pracowała przy żadnym projekcie przewidzianym na z góry określony okres, ale wykonywała zwykłe obowiązki sprzedawcy – bieżące czynności w sklepie. Zawarcie z powódką terminowej umowy o pracę nie było zatem uzasadnione charakterem jej pracy.

Podnoszona przez pozwanego okoliczność, jakoby postąpił zgodnie z życzeniem powódki, nie została przez Sąd ustalona, z uwagi na zaprzeczenie powódki i brak innych dowodów prawdziwości twierdzeń pozwanego w tym zakresie. Nawet gdyby jednak pozwany te okoliczność wykazał, nie zmieniałoby to nadal oceny, iż nie było podstaw do zawarcia przez pozwanego z powódką umowy okresowej na tak długi okres – jeśli pozwany chciał ułatwić sytuację kredytową powódki, winien był bowiem zawrzeć z nią umowę na czas nieokreślony. Jeśli zaś nadal potrzebował czasu na weryfikację jakości pracy wykonywanej przez powódkę i jej postępów, winien był zawrzeć z powódką umowę terminową na okres krótszy.

Jak wyżej wskazano, również bezterminowe umowy o pracę mogą zostać wypowiedziane, przy czym pracownikom należy wówczas podać przyczynę rozwiązania umowy i przysługiwać im może – w zależności od stażu – dłuższy okres wypowiedzenia. Z całą stanowczością stwierdzić należy, że w świetle rodzaju i charakteru prowadzonej przez pozwanego działalności, a także charakteru pracy powódki, zawarcie z powódką umowy na czas określony 10 lat, było sprzeczne z zasadą stabilności zatrudnienia podlegającą ochronie prawa pracy i oznaczało pozbawienie powódki w tak długim okresie większej ochrony związanej z bezterminowymi kontraktami, w szczególności odpowiedniego okresu wypowiedzenia i prawa poznania przyczyny wypowiedzenia umowy.

Zawarcie długoterminowej umowy okresowej, z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podania przyczyny, musi być uzasadnione charakterem pracy i interesem obu stron, w niniejszej sprawie nie miało zaś uzasadnienia w świetle obowiązków powierzonych powódce i leżało wyłącznie w interesie pozwanego.

Faktem jest, że strony zgodnie zawarły długoterminowy kontrakt pracowniczy, a powódka dobrowolnie zgodziła się na zaproponowane warunki i je zaakceptowała. Należy jednak pamiętać, że zasada swobody umów doznaje ograniczenia zarówno na gruncie prawa cywilnego (art. 353¹ k.c., stanowiący, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego), jak i – w jeszcze większym zakresie – na gruncie prawa pracy (w szczególności art. 8 k.p. i 18 k.p.). Okoliczność, że powódka złożyła podpis na umowie terminowej na okres 10 lat, nie pozbawia ją ochrony wynikającej z przepisów prawa pracy.

Powódka zatrudniona była u pozwanego pracodawcy przez okres ponad 6 miesięcy, ale krótszy niż trzech lat, co oznacza, że zamieszczenie w zawartej z nią umowie o pracę na czas określony postanowienia o dopuszczalności jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem było dla powódki mniej korzystne aniżeli uregulowania ustawowe, które zapewniały jej większą trwałość zatrudnienia. Zgodnie natomiast z art. 18 k.p., postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Tego rodzaju mniej korzystne dla pracownika postanowienia są nieważne.

Z powyższych przyczyn zawarty przez strony w umowie z dnia 1.09.2011 r. zapis o tym, iż jest ona umową na czas określony 10 lat, uznać należy za zmierzający do obejścia prawa, a tym samym nieważny. Umowę stron należy uznać za umowę zawartą na czas nieokreślony. W konsekwencji rozwiązanie tej umowy przez pracodawcę za dwutygodniowym wypowiedzeniem dokonane zostało z naruszeniem przepisów o długości okresu wypowiedzenia.

Mając powyższe na względzie, Sąd w punkcie I wyroku ustalił, że łącząca powódkę W. P. i pozwanego T. B. umowa o pracę z dnia 1.09.2011 r. zmieniona aneksem z dnia 30.04.2012 r., była umową na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 49 k.p., w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Powódka wyliczyła niewypłacone jej wynagrodzenie na kwotę 1105,26 zł brutto i nie rozszerzyła powództwa po przedłożeniu przez pozwanego wyliczenia tego wynagrodzenia na nieco wyższą kwotę 1161,36 zł brutto. W konsekwencji Sąd w punkcie II zasądził od pozwanego T. B. na rzecz powódki W. P. kwotę 1105,26 zł brutto (tysiąc sto pięć złotych i 26/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11.01.2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę do końca rzeczywistego okresu zatrudnienia. O odsetkach ustawowych Sąd orzekł mając na uwadze, że wynagrodzenie za grudzień 2012 r. winno być zostać zapłacone powódce do dnia 10.01.2013 r.

Podstawą roszczenia powódki o zapłatę odszkodowania był przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z brzmieniem którego, 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem krótszym niż wymagane nie aktualizuje obowiązku zapłaty odszkodowania, o którym mowa w art. 45 k.p., a jedynie kwoty wynagrodzenia wskazanej w art. 49 k.p. Podkreślić należy, że mimo braku obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej (formalnie) na czas określony, pozwany T. B. przyczynę tę wskazał. Uwzględnienie żądania powódki o zapłatę odszkodowania w wysokości 4500 zł zależało zatem od oceny czy powódka w terminie złożyła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę, czy uzasadniony jest jej wniosek o przywrócenie terminu na wypadek uznania, że odwołanie było spóźnione, a przede wszystkim – od oceny, czy pozwany wskazał konkretną i rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia powódce umowy.

Zgodnie z art. 264 § 1 k.p., odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Jak stanowi art. 265 k.p., jeśli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o której mowa m.in. w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu i należy w nim uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

W ocenie Sądu materiał dowodowy niniejszej sprawy w postaci zeznań M. B., wyjaśnień pozwanego i nagrania DVD potwierdził, że powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę i zapoznała się z jego przyczyną w dniu 23.11.2013 r. Okoliczności te przyznała w jednym z pism procesowych również sama powódka, opisując szczegółowo przebieg spotkania z pozwanym i jego żoną, chociaż w późniejszym okresie usiłowała się ze swoich twierdzeń wycofać. Pozwany umożliwił powódce zapoznanie się z pismem i przyczyną w nim wskazaną, a także – wobec odmowy podpisania przez powódkę pisma – wyjaśnił jej przyczynę wypowiedzenia. W ocenie Sądu niesporządzenie przez pozwanego notatki służbowej z doręczenia wypowiedzenia powódce nie stanowi przeszkody do uznania, że powódce wypowiedzenie to zostało wręczone (choć odmówiła jego przyjęcia) wobec pozostałego materiału dowodowego sprawy.

Ponieważ pozwany złożył powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy w dniu 23.11.2012 r., a powódka mogła się z nim zapoznać, oświadczenie to było skuteczne (art. 61 k.c.). Termin do wniesienia przez powódkę odwołania od wypowiedzenia umowy upływał zatem z dniem 30.11.2012 r. Powódka złożyła zaś odwołanie w dniu 4.12.2012 r., w terminie 7 dni od informacyjnego doręczenia jej pisma przez pozwanego za potwierdzeniem odbioru. W ocenie Sądu pomimo niezłożenia przez powódkę wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, jako dorozumiany wniosek należało traktować złożony w niniejszej sprawie pozew. Sąd przywrócił powódce termin mając na względzie nieznaczne przekroczenie terminu (o pięć dni), okoliczność, że powódka od 26.11.2012 r. była na zwolnieniu lekarskim, a przede wszystkim bardzo niską świadomość prawną powódki, której wiedza na temat praw i obowiązków

pracowniczych jest znacznie niższa niż przeciętna, co skutkuje jej nieporadnością i było podstawą ustanowienia dla powódki pełnomocnika z urzędu. W konsekwencji przywrócenia terminu Sąd rozpoznał merytorycznie wysunięte przez powódkę żądanie zasądzenia odszkodowania.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powódką przez pozwanego należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Uprawnienie to jednak po stronie pozwanej obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok SN z 4.12.97; I PKN 419/97; OSNAPiUS 1998/20/598). Orzecznictwo Sądu Najwyższego ostatnich lat zdecydowanie zmierza w kierunku większej swobody pracodawców przy zwykłym wypowiedzeniu umów o pracę, przy jednoczesnym zdecydowanie rygorystycznym traktowaniu podstaw do rozwiązania umów w trybie dyscyplinarnym. Jednocześnie utrwalone jest stanowisko, zgodnie z którym okoliczność, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć dużej wagi, nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Choć wymóg zasadności wypowiedzenia jest istotnym elementem ochrony trwałości stosunku pracy, to oceniając, czy przyczyna wypowiedzenia jest zasadna, trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale również zasługujący na ochronę interes pracodawcy, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, a także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko, powody, dla których zachował się on w określony sposób. Ponadto, skoro rozwiązanie umowy z zachowaniem terminu wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, o zasadności wypowiedzenia nie muszą świadczyć jakieś powody nadzwyczajne, uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione (por. wyroki SN: z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002, nr 10, poz. 34; z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LEX nr 738347).

W zakresie oceny zasadności wypowiedzenia częściową aktualność zachowuje też uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Dotyczy to m.in. tezy, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Na stanowiskach kierowniczych pracodawca może bowiem wymagać nie tylko wykonywania poleceń, ale również samodzielności i inicjatywy.

Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP. Wymóg skonkretyzowania przyczyny nie oznacza istnienia po stronie pracodawcy obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy wypowiedzenie (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku” (por. wyrok SN z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08).

Wbrew stanowisku powódki, Sąd Rejonowy na podstawie zgromadzonych dowodów uznał, iż wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna w postaci naruszenia obowiązków pracowniczych – art. 100 k.p., polegających na braku dbałości, staranności i sumienności wykonywania obowiązków pracowniczych a szczególnie

art. 100 par. 2 pkt 4 k.p. – naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy polegające na lekceważącym i niegrzecznym odnoszeniu się do klientów sklepu co prowadziło wprost do strat wizerunkowych i finansowych pracodawcy, była nie tylko konkretna i zrozumiała dla powódki, ale nadto rzeczywista i w pełni uzasadniała ona rozwiązanie umowy o pracę z powódka za wypowiedzeniem.

Zeznania wszystkich współpracujących z powódką osób – pozwanego T. B., M. B. i J. G., a do pewnego stopnia również zeznania samej powódki, potwierdziły, że wszystkie te osoby miały do pracy powódki liczne i uzasadnione zastrzeżenia. Powódka nie dochowywała wymaganej staranności, wpisując niedokładne wymiary, wypełniając zamówienia niestarannie, często nieczytelnym pismem, bez odpowiedniego wypytania klienta i ustalenia, co dokładnie zmierzył. Nie angażowała się w obsługę klientów w sposób oczekiwany przez przełożonych, bywała burkliwa, mało pomocna, a nawet niegrzeczna. Pomimo upływu czasu, jakość jej pracy nie ulegała polepszeniu, ale pogorszeniu – skargi klientów i przypadki błędów były coraz częstsze, powódka nie robiła postępów w zbieraniu zamówień, ale przerzucała ciężar pomiarów na M. B., narażając pracodawcę na dodatkowe koszty. Zniechęcała swoim zachowaniem klientów sklepu.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy sprawy w najmniejszym zakresie nie potwierdził zarzutów powódki, zresztą zmieniających się w toku procesu i dalece niekonsekwentnych, jakoby pozwany nie traktował powódki prawidłowo, krzychał na nią czy wywoływał w niej strach. Przeciwnie – problemy osobiste powódki, mające duży wpływ na jej zachowanie, były uwzględniane przez pozwanego, który pomimo niezadowolenia z pracy powódki i powtarzających się błędów, wykazywał się dużą cierpliwością i dawał powódce szansę na poprawę. Odwołując się od wypowiedzenia powódka wskazała jedynie na rzekome doręczenie jej wypowiedzenia w czasie zwolnienia lekarskiego, zarzuty wobec pozwanego wysunęła zaś później, w żaden sposób nie udowadniając, by pozwany dopuścił się wobec niej jakiegokolwiek nieprawidłowego zachowania. Ponadto powódka nie potrafiła wskazać przykładów takich zachowań, a jedynie stwierdziła, że boi się wszystkich mężczyzn z uwagi na traumatyczne przeżycia osobiste.

Jak wynika z pisma procesowego powódki z 3.06.2013 r., przyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę była jej wyjaśniona i została przez nią zrozumiana.

Zdaniem Sądu Rejonowego powtarzające się zachowania polegające na niestarannym wykonywaniu obowiązków i odnoszeniu się do klientów w sposób obcesowym, nieuprzejmy lub bez zaangażowania wymaganego od sprzedawcy, stanowi usprawiedliwioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Z tej przyczyny w punkcie IV Sąd powództwo o odszkodowanie oddalił.

W punkcie III wyroku Sąd Rejonowy nakazał pozwanemu sprostować świadectwo pracy z dnia 7.12.2012 r. w ten sposób, że w punkcie 3 a w miejsce słów „na mocy porozumienia stron art. 30 par. 1 pkt 1 k.p.” nakazał wpisać: „za wypowiedzeniem przez pracodawcę art. 30 par. 1 pkt 2 k.p.”. Zgłoszone przez powódkę żądanie sprostowania świadectwa pracy było spóźnione (art. 97 k.p.), powódka zgłosił je bowiem dopiero w dniu 11.01.2013 r., świadectwo otrzymała zaś w dniu 7.12.2012 r. i nie zwracała się do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie. Jednakże pozwany nie tylko potwierdził, że powództwo zostało rozwiązane za wypowiedzeniem, nie zaś za porozumieniem stron, ale również uznał żądanie pozwu w tym zakresie, deklarując wydanie zgodnego ze stanem faktycznym w zakresie podstawy rozwiązania umowy świadectwa pracy na żądanie powódki. Ponadto aktualne pozostają rozważania dotyczące dorozumianego złożenia wniosku o przywrócenie terminu przez powódkę i istnienia podstaw do jego przywrócenia (art. 97 par. 2¹ k.p. w zw. z art. 265 k.p.).

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na niekwestionowanych przez żadną ze stron dowodach z dokumentów, a także zeznaniach świadków i pozwanego, które były spójne, logiczne, wzajemnie się potwierdzały i uzupełniały, przez co należało je uznać w przeważającym zakresie za wiarygodne.

Wyjaśnienia powódki Sąd uznał za wiarygodne tylko w części, w jakiej znajdowały one potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd miał na uwadze, że wyjaśnienia te były wewnątrznie sprzeczne, niekonsekwentne i

w znacznym zakresie niezgodne z pozostałym materiałem dowodowym sprawy. Podczas przesłuchania powódka wybiórczo przytaczała okoliczności i często zasłaniała się niepamięcią.

Dokumentację ZUS (k. 99) Sąd przy rozpoznawaniu niniejszej sprawy pominął, jako nie mającą znaczenia dla rozstrzygnięcia.

W pkt V sentencji wyroku na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez stronę pozwaną w części, w jakiej powódka przegrała sprawę, mając na uwadze zasady słuszności, a w szczególności bardzo złą sytuację finansową i osobistą powódki.

Zgodnie z art. 22³ ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, koszty nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu ponosi Skarb Państwa. Stosownie do § 15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (...) koszty nieopłaconej pomocy ponoszone przez Skarb Państwa obejmują opłatę w wysokości nie wyższej niż 150 % stawek minimalnych, o których mowa we wcześniejszych rozdziałach rozporządzenia oraz niezbędne, udokumentowane wydatki radcy prawnego. Radca prawny A. S., ustanowiona dla powódki z urzędu, wniosła o przyznanie jej kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu oświadczając, że koszty te nie zostały w żadnym stopniu pokryte. Udzielenie pomocy prawnej, choćby tylko przez część okresu trwania postępowania, skutkuje obowiązkiem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu w wysokości nie niższej niż stawka minimalna. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 8.03.2012 r. (III CZP 2/12), przyznane adwokatowi ustanowionemu z urzędu od Skarbu Państwa, koszty nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej stronie z urzędu obejmują opłatę nie niższą od właściwych stawek minimalnych opłat za czynności adwokackie przed organami wymiaru sprawiedliwości przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Zgodnie z § 6 pkt 2 oraz § 11 ust. 1 pkt 1, 2 i 3 w/w Rozporządzenia, wysokość stawki minimalnej w niniejszej sprawie wyniosła 120 zł (żądanie wynagrodzenia), 60 zł (odszkodowanie za wypowiedzenie umowy o pracę) i 60 zł (sprostowanie świadectwa pracy), łącznie więc 240 zł. Żądanie ustalenia, że strony łączyła umowa na czas nieokreślony, miało charakter prejudycjalny dla żądania zapłaty kwoty 1105,26 zł i de facto nie musiało być odrębnie zgłoszone, a ponadto pełnomocnik powódki (k. 84) nie uwzględnił go przy wskazaniu wartości przedmiotu sporu po doprecyzowaniu roszczenia.

Jak stanowi § 2 ust. 3 Rozporządzenia, stawkę wynagrodzenia za nieopłaconą pomoc prawną udzieloną z urzędu należało podwyższyć o obowiązującą stawkę podatku od towarów i usług.

Ustalając wysokość stawki minimalnej Sąd Rejonowy miał na uwadze, że jak wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z 7.12.2011 r. (II PZ 31/11), podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Dotyczy to w jednakowym stopniu wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p.

Z uwagi na powyższe, Sąd w punkcie VI wyroku przyznał r.pr. A. S. ze środków Skarbu Państwa kwotę 240 zł plus 23% VAT, tj. łącznie kwotę 295 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.

W pkt VII sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony, która w większym zakresie sprawę wygrała - w niniejszej sprawie pozwanego - zaś powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.

W myśl art. 477² § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika, sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Z tego powodu orzeczono jak w punkcie VIII wyroku.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.