

Sygn. akt VI P 4/10

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2011 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Barbara Czubak

Krystyna Sobczak

Protokolant Paweł Mazur

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2011 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. Ś.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) w W.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) w W. na rzecz powódki A. Ś. kwotę 50.986,05 zł (pięćdziesiąt tysięcy dziewięćset osiemdziesiąt sześć złotych pięć groszy) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 marca 2010 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

II. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) w W. na rzecz powódki A. Ś. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) w W. na rzecz powódki A. Ś. kwotę 2.550,00 zł (dwa tysiące pięćset pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu,

IV. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 16.995,35 zł (szesnaście tysięcy dziewięćset dziewięćdziesiąt pięć złotych trzydzieści pięć groszy).

Sygn. akt VI P 4/10

UZASADNIENIE

W dniu 31 grudnia 2009 roku A. Ś. wniosła pozew o przywrócenie do pracy w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. oraz zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych (k. 1-7). Następnie powódka zmieniła roszczenie na żądanie zasądzenia odszkodowania w kwocie 50.986,05 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (k. 12-21).

Pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, obecnie w likwidacji, w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania sądowego według norm przepisanych (k. 43-95).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 1 kwietnia 2007 roku A. Ś. zawarła umowę o pracę ze (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na stanowisko kierownika wsparcia biznesu w pełnym wymiarze etatu i wynagrodzeniem w wysokości 3.053,79 zł brutto na czas nieokreślony, którą można rozwiązać za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia (umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 2007 roku oraz informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 1 kwietnia 2007 roku).

Od dnia 1 lipca 2008 roku powódka zajmowała stanowisko dyrektora ds. eksportu z płacą zasadniczą w wysokości 5.600 zł brutto, dodatkiem funkcyjnym w wysokości 7.080,65 zł brutto kwartalnie i premią regulaminową w wysokości 64.000 zł brutto rocznie, płatną w pierwszym kwartale roku następującego po roku, którego dotyczy (aneks do umowy o pracę z dnia lipca 2008 roku). Następnie miesięczne wynagrodzenie powódki wzrosło do kwoty 6.048 zł brutto plus dodatek funkcyjny kwartalny do kwoty 7.647,09 zł. Wysokość premii rocznej pozostała bez zmian (przeszeregowanie z dnia 1 lipca 2009 roku).

W dniu 1 października 2009 roku strony podpisały aneks do umowy o pracę, na postawie którego wynagrodzenie powódki wzrosło do kwoty 16.995,35 zł brutto miesięcznie, zaś premia roczna w wysokości 64.000 zł brutto oraz sposób jej przyznawania pozostały bez zmian (aneks do umowy o pracę z dnia 1 października 2009 roku).

A. Ś. oraz (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. nie zawarły żadnej umowy o zakazie konkurencji (okoliczność bezsporna).

Na przełomie lat 2008 / 2009 (...) Ltd (wyłączny wspólnik pozwanej Spółki do kwietnia 2009 roku) prowadził negocjacje handlowe z (...) sp. z o.o.. W Wielkiej Brytanii został stworzony specjalny zespół zajmujący się negocjacjami, w skład którego weszli: M. H., R. S., B. M.i G. C. (okoliczności bezsporne, zeznania świadka R. C.).

Kontrakt handlowy miał początkowo obejmować Litwę, Łotwę i Estonię lecz w grudniu 2008 roku negocjacje zostały poszerzone o dwa dodatkowe kraje: Czechy i Węgry (okoliczności bezsporne, zeznania świadka R. C.).

W procesie negocjacyjnym między ww. (...) Ltd i (...) sp. z o.o. uczestniczyli A. Ś. i R. C. (k. 194, zeznania świadka R. C.).

Powódka pracowała na rzecz w/w zespołu w ten sposób, że przekazywała korespondencję pomiędzy ww. dwoma podmiotami, w tym za pośrednictwem poczty internetowej oraz telefonicznie, a także zajmowała się koordynacją działań w terenie (k. 194 punkt 1 i 2, zeznania świadka M. K. k. 560, zeznania świadka R. C. k. 648, zeznania powódki k. 652). Korespondencja była przesyłana przez powódkę do zespołu w Wielkiej Brytanii, z kopią dla Prezesa R. C. (zeznania świadka M. K. k. 561, k. 562, zeznania świadka P. S. k. 564). Powódka wykonywała swoje czynności w sposób szybki i bardzo angażowała się w pracę (k. 194 punkt 3, zeznania świadka D. J. k. 565, zeznania świadka R. C. k. 647). Negocjacje, prowadzone od drugiej połowy 2008 roku, doprowadziły do podpisania w dniu 26 lutego 2009 roku przez (...) Ltd umowy z (...) sp. z o.o. Powódka nie ma żadnych uprawnień do reprezentowania (...) Ltd. Powódka nie podpisała tej umowy (zeznania świadka R. C. k. 647).

Powódka nie informowała osób z centrali, w tym B. M.i G. C., o zakresie doświadczenia, działalności, kadrach i zapleczu (...) Sp. z o.o. (okoliczności bezsporne, k. 194 punkt 4). W Spółce brak jest procedury „badania umów pod względem finansowym i prawnym” (okoliczności bezsporne). Powódka nie miała obowiązku, ani dokonywania analizy ksiąg handlowych firmy (...), ani badania sytuacji finansowej. Nikt również o to nie zwracał się do powódki i nie polecał jej takiego zadania (zakres obowiązków powódki k. 164-166, zeznania świadka R. C. k. 171-173, wyjaśnienia pełnomocnika pozwanego k. 169-170, zeznania powódki k. 168-169, zeznania świadka R. C. k. 647, k. 648).

Powódka nie informowała osób z centrali, w tym B. M.i G. C., o ewentualnych powiązaniach (...) z R. C. (okoliczność bezsporna, k. 194 punkt 5, okoliczność nie zarzucona powódce w pisemnym rozwiązaniu umowy o pracę). Powódka nie była w posiadaniu takich informacji w okresie do dnia jej dyscyplinarnego zwolnienia (zeznania powódki, zeznania świadka R. C., brak dowodów przeciwnych).

W Spółce brak jest zakazu używania komputera służbowego do celów prywatnych (zeznania świadka D. J. k. 565, zeznania świadka R. C. k. 648, zeznania powódki k. 652, brak dowodów przeciwnych).

P. M. mógł skorzystać z komputera powódki, z którego drukował różne dokumenty (zeznania świadka R. C. k. 648, zeznania powódki k. 652).

A. Ś. i (...)Sp. z o.o. nie łączyły żadne relacje (zeznania R. C. k. 646, zeznania powódki k. 651-654).

Pracodawca powódki, (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W., reprezentowany jednoosobowo do dnia 25 września 2009 roku przez Prezesa Zarządu R. C., miał na bieżąco pełną wiedzę o powyższych działaniach powódki (zeznania świadka R. C. k. 648).

W kwietniu 2009 roku grupa (...) Ltd została przejęta przez (...) (k. 169, zeznania świadka R. C. k. 648).

Rok obrotowy w Spółce kończy się 31 marca, zaś standardowy audyt jest przeprowadzany po zamknięciu ksiąg i którego wyniki są znane we wrześniu. Za okres roku obrotowego od 1 kwietnia 2008 roku do 31 marca 2009 roku zostało stwierdzone, że Spółka przestrzegała wszelkich przepisów prawa (k. 226). W listopadzie 2009 roku został przeprowadzony w Spółce dodatkowy, „wyjątkowy audyt” (k. 169), zakończonym raportem z dnia 30 listopada 2009 roku (k. 197, k. 215-226).

Raport z dnia 30 listopada 2009 roku został skierowany do ówczesnego Prezesa Zarządu Spółki D. J. (k. 197).

Na polecenie(...), nowy Prezes zarządu pozwanej Spółki D. J. udzielił A. S., pracownicy (...) (k. 170, k. 565), pełnomocnictwa do reprezentowania i dokonywania wszelkich czynności z zakresu prawa pracy (k. 214).

W dniu 17 grudnia 2009 roku powódka otrzymała od A. S. pismo, w którym A. S. rozwiązała z A. Ś. umowę o pracę z dnia 1 kwietnia 2007 roku bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

„Ciężkie naruszenie przez Panią podstawowych obowiązków pracowniczych związane było z następującymi działaniami, o których Pracodawca powziął informację w wyniku audytu przeprowadzonego przez firmę (...) sp. z o.o. zakończonego raportem z dnia 30 listopada 2009 r.:

1. W ramach wykonywania Pani obowiązków jako Dyrektora ds. Eksportu (...) związanych ze znalezieniem nowego dystrybutora dla produktów grupy Spółki na obszarze Litwy, Łotwy, Estonii, Republiki Czeskiej i Węgier oraz negocjowaniem umowy dystrybucyjnej na ten obszar dla współnika Spółki -(...) Ltd wykazała Pani rażący brak staranności w wykonywaniu Pani obowiązków pracowniczych oraz rażący brak dbałości o dobro Pracodawcy i jego grupy. W trakcie procesu wyboru podmiotu, z którym miała zostać zawarta wieloletnia umowa dystrybucyjna przez (...), dążyła Pani do jak najszybszego zawarcia umowy ze spółką (...)sp. z o.o. (o czym świadczyć może między innymi Pani e-mail z dnia 23 października 2008 r. do p. G. C.) pomimo, że w momencie negocjowania umowy (...) nie prowadziła działalności, nie miała potrzebnego zaplecza, infrastruktury ani kadry jak również doświadczenia w branży farmaceutycznej, a co jako Dyrektor ds. Eksportu powinna Pani ustalić, bowiem fakty te miałyby zasadnicze znaczenie przy podejmowaniu decyzji co do wyboru dystrybutora przez(...);

2. Uczestnicząc aktywnie w procesie wyboru dystrybutora, o którym mowa w punkcie 1, działała Pani w stanie konfliktu interesów będąc powiązana z (...), z którą (...) miał zawrzeć umowę dystrybucyjną (o czym nie poinformowała Pani (...)). O Pani powiązaniach z (...), świadczy fakt posiadania przez Panią dostępu do wewnętrznych dokumentów (...)takich jak w szczególności: oferty usług bankowych dla (...), formularzy bankowych dla (...), umowy o świadczenie usług księgowych dla (...), umowy najmu powierzchni biurowej dla (...)w B., umowy o pracę pomiędzy (...) a panią J. W., a także prywatnego dokumentu A. L. (1) (jedyne go współnika(...)) - wniosku o stwierdzenie nabycia spadku po A. L. (2). Powyższe dokumenty były przechowywane na Pani komputerze służbowym, pomimo że nie miały żadnego związku z Pani obowiązkami pracowniczymi w Spółce. Świadczą natomiast o Pani zaangażowaniu w wewnętrzne

sprawy (...), co oznacza że Pani udział w negocjacjach z (...) był działaniem w stanie konfliktu interesu. W sposób oczywisty Pani powiązania z (...) mogły wpłynąć na rażące niedbalstwo w wyborze dystrybutora, co stanowi umyślne, ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego jakim jest dbanie o dobro pracodawcy i co spowodowało całkowitą utratę zaufania do Pani przez Pracodawcę;

3. Przechowując dokumenty, o których mowa w punkcie 2, wykorzystywała Pani sprzęt Pracodawcy (komputer służbowy) do czynności nie związanych z Pani obowiązkami pracowniczymi, a dla celów związanych z działalnością operacyjną (...) - co stanowiło rażące i umyślne naruszenie Pani obowiązków pracowniczych i spowodowało utratę zaufania do Pani przez Pracodawcę.”

Spółka nigdy nie dochodziła, zgodnie z zastrzeżeniem zawarty w pisemnym oświadczeniu z dnia 17 grudnia 2009 roku, odszkodowania za rzekomą szkodę wynikłą z opisanych w tym oświadczeniu działań. Z oświadczenia z dnia 17 grudnia 2009 roku w ogóle nie wynika, jakich „działań” dopuściła się powódka.

Aktualny, na dzień 17 grudnia 2009 roku, Prezes Zarządu pozwanej Spółki D. J. nigdy nie podpisałby dyscyplinarnego rozwiązania z powódką umowy o pracę. A. S. działała z polecenia firmy (...). A. S. nie działała z polecenia Prezesa Zarządu pozwanej Spółki D. J. (zeznania świadka, byłego Prezesa Zarządu pozwanej Spółki D. J. k. 565). Suwerenne decyzje kadrowe podejmował nowy właściciel grupy (...), a D. J. był tylko prezesem (...)(zeznania świadka D. J. k. 565-566).

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. zatrudniała w grudniu 2009 roku około 25 osób (zeznania świadka D. J. k. 565, zeznania powódki k. 652). W grudniu 2009 roku zostały zwolnione 22 osoby. Dwie osoby: powódka oraz R. C. zostały zwolnione dyscyplinarnie, zaś pozostałe z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Na miejsce zwolnionych osób nikt nie został zatrudniony (zeznania świadka D. J. k. 566). W przypadku zwolnienia powódki i R. C. za wypowiedzeniem Spółka musiałaby zapłacić im odprawy i bonusy (zeznania świadka D. J. k. 566, zeznania świadka R. C. k. 172, zeznania powódki k. 652).

W grudniu 2009 roku została rozwiązana w trybie natychmiastowym umowa z (...) Sp. z o.o. z dnia 26 lutego 2009 roku (zeznania świadka D. J., zeznania powódki k. 653).

Pozwana Spółka jest w likwidacji i taki wpis widnieje w KRS od dnia 1 lutego 2011 roku (k. 588, zeznania powódki k. 652). Obecnie w Spółce jest tylko likwidator (k. 652).

Powódka nigdy nie otrzymała żadnej kary, nagany, upomnienia (okoliczności bezsporne, akta osobowe powódki).

Powódka w przepisany terminie odwołała się od dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę.

Ostatnio pobierane przez powódkę wynagrodzenie wynosiło 16.995,35 zł brutto (k. 6).

Sąd Rejonowy dokonał następującej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dokumentów oraz twierdzeń stron co do okoliczności bezspornych.

Powołane wyżej oraz pozostałe zgromadzone w aktach osobowych pracowniczych powódki dokumenty nie budziły wątpliwości co do informacji w nich zawartych, autentyczności, czasu i miejsca ich sporządzenia. Sąd dał im wiarę w granicach określonych dyspozycjami art. 244 k.p.c. i art. 245 k.p.c. Wyjątkiem jest, omówiony poniżej, raport: „Kontrola w sprawie potencjalnych nieprawidłowości z dnia 30 listopada 2009 roku” (k. 197).

Nadto Sąd oparł się na zeznaniach świadków: R. C. (k. 171-173, k. 646-651), M. K. (k. 560-563), P. S. (k. 563-564) i D. J. (k. 564-566). W ocenie Sądu zeznania świadków R. C., M. K., P. S. i D. J. zasługują na wiarę jako wyczerpujące, spójne i logiczne oraz znajdujące w znacznej mierze potwierdzenie w przedstawionych przez strony dokumentach. W szczególności R. C. i D. J. byli kolejnymi prezesami pozwanej Spółki, a zakres ich obowiązków dotyczył sfery będącej

przedmiotem niniejszego postępowania. Świadkowie ci niewątpliwie zatem posiadają dokładną i rozległą wiedzę na ten temat.

Z uwagi na powyższe, w ocenie Sądu na wiarę zasługiwały także zeznania powódki A. Ś. (k. 651-654 i k. 168-169), zgodne i spójne z powyższymi zeznaniami R. C., M. K., P. S. i D. J. oraz jako obszerne i wyczerpujące, a przy tym również znajdujące oparcie w zgromadzonej w sprawie w/w dokumentacji.

Sąd odmówił wiarygodności „Kontroli w sprawie potencjalnych nieprawidłowości z dnia 30 listopada 2009 roku” (k. 197) w zakresie w jakim strona pozwana twierdzi, że był on podstawą do dyscyplinarnego zwolnienia powódki (k. 3). Raport z dnia 30 listopada 2009 roku został skierowany do ówczesnego Prezesa Zarządu Spółki D. J., co wyraźnie wynika z nagłówka tego pisma (k. 197). Tymczasem D. J. zeznał, że nigdy nie podpisałby dyscyplinarnego rozwiązania z powódką umowy o pracę z dnia 17 grudnia 2009 roku, a A. S. nie działała z jego polecenia. Strona pozwana nie wytłumaczyła w jaki sposób i kto podjął decyzję o zwolnieniu powódki, skoro raport z 30 listopada 2009 roku trafił do Prezesa D. J., a ten, jak zeznał, nie brał udziału w procesie decyzyjnym dotyczącym zwolnienia powódki i w ogóle nie był pytany o wyrażenie swojej opinii w przedmiocie jej zwolnienia (k. 565). W tym miejscu należy wskazać, że świadkowie M. K. i P. S. zeznali, że wyniki z kontroli przedstawili zewnętrznej kancelarii prawnej (...) (k. 562, k. 23), a przedmiotem ich prac w listopadzie 2009 roku było zapoznanie prawników z obserwacjami świadków (k. 562, k. 560). Dodatkowo świadkowie wskazali, że swoje wnioski zawarte w raporcie z dnia 30 listopada 2009 roku oparli na podstawie korespondencji e-mailowej z komputera powódki, nie badali natomiast samego procesu negocjacji (k. 562), a także nie mogli rozmawiać z osobami zainteresowanymi w zakresie zleconych im prac (k. 562, k. 564).

Ponadto wskazać należy, że raport z 30 listopada 2009 roku, jak wynika z jego treści, stanowi jedynie uaktualnienie informacji na temat prac audytorskich, przedstawionych w raporcie z dnia 13 listopada 2009 roku.

Wniosek o przesłuchanie R. S. został cofnięty przez stronę pozwaną (k. 621).

Sąd oddalił wniosek strony pozwanej o przesłuchanie B. M. i G. C. w drodze pomocy prawnej (k. 651 i k. 620) z przyczyn podanych poniżej.

Ponadto Sąd oddalił wnioski pełnomocnika powódki z pisma procesowego z dnia 1 marca 2011 roku oraz wnioski pełnomocnika pozwanego z pisma procesowego z dnia 24 października 2011 roku (k. 651) z uwagi na spóźnienie w ich zgłoszeniu.

Zgodnie z przepisem art. 207 § 3 k.p.c. stronę reprezentowaną przez adwokata, radcę prawnego, rzecznika patentowego lub Prokuratorię Generalną Skarbu Państwa przewodniczący może zobowiązać do złożenia w wyznaczonym terminie pisma przygotowawczego, w którym strona jest obowiązana do powołania wszystkich twierdzeń, zarzutów i dowodów pod rygorem utraty prawa powoływania ich w toku dalszego postępowania.

Zarządzeniem z dnia 14 grudnia 2010 roku Sąd zobowiązał na podstawie art. 207 § 3 k.p.c. pełnomocnika powódki oraz pełnomocnika pozwanego do złożenia w terminie 21 dni pism przygotowawczych, w których strony były obowiązane do powołania wszystkich twierdzeń, zarzutów i dowodów - pod rygorem utraty prawa powoływania ich w toku dalszego postępowania (k. 175).

Po upływie w/w terminu, pełnomocnik powódki zgłosił wnioski w piśmie procesowym z dnia 1 marca 2011 roku, zaś pełnomocnik pozwanego zgłosił wnioski w piśmie procesowym z dnia 24 października 2011 roku.

Według § 3 art. 207 k.p.c. za niewykonanie zarządzenia przewodniczącego wzywającego do złożenia pisma przygotowawczego przewidziana jest sankcja w postaci utraty prawa do zgłoszenia twierdzeń, zarzutów i dowodów, pod warunkiem że strona (powodowa lub pozwana) jest reprezentowana przez adwokata lub radcę prawnego.

Strony nie wykazały też, że wcześniejsze zgłoszenie w/w wniosków nie było możliwe lub nie było potrzeby ich powołania. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę zostały podane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez

wypowiedzenia, powódka je zakwestionowała, zaś – zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu, to pozwany powinien udowodnić te przyczyny, ich rzeczywistość i zasadność.

Na marginesie należy wskazać co do faktu przesłuchania świadka D. J., zgłoszonego także przez pełnomocnika powódki w piśmie procesowym z dnia 1 marca 2011 roku, że został on przesłuchany z uwagi na niespóźniony, wcześniejszy wniosek pełnomocnika pozwanego (k. 184).

Sąd uznał za niewiarygodną kopię „umowy powierniczej” z karty 198, gdyż w żadnym zakresie nie dotyczy powódki. Dodatkowo kopia ta, na żądanie Sądu (k. 231, art. 129 § 2 k.p.c.), nie została potwierdzona za zgodność z oryginałem przez pełnomocnika pozwanego (k. 359-384).

Sąd zważył, co następuje:

Pracodawca powódki nigdy nie uzyskał wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie z nią umowy o pracę.

Art. 52 Kodeksu pracy stanowi, że:

§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) 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,
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

§ 2. 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.

§ 3. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Pracodawcą będącego spółką prawa handlowego, w tym spółką z ograniczoną działalnością, reprezentuje zarząd, który składa się z jednego albo większej liczby członków (art. 201 Kodeksu spółek handlowych).

Z kolei art. 3¹ § 1 k.p. stanowi, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

Biorąc powyższe pod uwagę, w ocenie Sądu przepisy prawa pracy w sposób wyraźny rozróżniają „pracodawcę” od „osoby reprezentującej pracodawcę”. W szczególności art. 52 § 2 k.p. odnosi się do pracodawcy w znaczeniu z art. 3 k.p. W przepisie tym jest mowa o tym, że 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. Tak więc przepis ten w sposób jednoznaczny odnosi się do pracodawcy, a nie jego reprezentanta o jakim jest mowa w treści art. 3¹ § 1 k.p. Z kolei przepis ten wyraźnie wskazuje zakres uprawnienia takiego reprezentanta, tj. wykonywanie za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Osoba taka reprezentuje pracodawcę na zewnątrz i podejmuje czynności prawne, w tym składa oświadczenia woli, w tym w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę.

W wyroku z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 131/98 (OSNAPiUS 1999, nr 12, poz. 385) Sąd Najwyższy stwierdził, że spółka z ograniczoną odpowiedzialnością może być reprezentowana w sprawie z zakresu prawa pracy przez osobę wyznaczoną na podstawie art. 3¹ k.p.

Z kolei w treści przepisu art. 52 § 2 k.p. jest mowa o uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zważyć należy zatem, że przepis ten odnosi się do określonego stanu wiedzy osoby uprawnionej, w niniejszej sprawie do stanu wiedzy osób z zarządu pozwanej Spółki. W tym zakresie, na mocy art. 3¹ § 1 k.p., zarządu nie może „zastępować” osoba uprawniona jedynie do podejmowania czynności w imieniu pracodawcy.

Strona pozwana w niniejszym postępowaniu nie udowodniła, kto uzyskał wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie z powódką umowy o pracę. W ocenie Sądu twierdzenie, że tą osobą jest G. M. (k. 54) jest gołosłowne i w żadnym zakresie nieudowodnione. W szczególności strona nie wniosła o przesłuchanie tej osoby w niniejszym postępowaniu, nie przedłożyła też żadnych dowodów z dokumentów potwierdzających jego działanie w tej sprawie.

„Raport” z dnia 30 listopada 2009 roku został skierowany do ówczesnego Prezesa Zarządu Spółki D. J., co wyraźnie wynika z nagłówka tego pisma. Tymczasem D. J. nigdy nie podpisałby dyscyplinarnego rozwiązania z powódką umowy o pracę z dnia 17 grudnia 2009 roku, a A. S. nie działała z jego polecenia. Strona pozwana nie wytłumaczyła w jaki sposób i kto podjął decyzję o zwolnieniu powódki, skoro raport z 30 listopada 2009 roku trafił do Prezesa D. J., a ten, jak zeznał, nie brał udziału w procesie decyzyjnym dotyczącym zwolnienia powódki i w ogóle nie był pytany o wyrażenie swojej opinii w przedmiocie jej zwolnienia.

Zgodnie z odpisem z KRS pozwaną Spółkę samodzielnie reprezentował jej Prezes, w okresie od 27 listopada 2006 roku do 25 września 2009 roku – R. C., zaś w okresie od 25 września 2009 roku – D. J. (k. 209-210, k. 117-125).

Art. 205 § 1 Kodeksu spółek handlowych stanowi, że jeżeli zarząd jest wieloosobowy, sposób reprezentowania określa umowa spółki. Jeżeli umowa spółki nie zawiera żadnych postanowień w tym przedmiocie, do składania oświadczeń w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem.

Jest okolicznością udowodnioną, że ani Prezes R. C., ani kolejny Prezes D. J. nie brali udziału w podjęciu decyzji o zwolnieniu powódki. Tylko oni, zgodnie z zapisem art. 52 § 2 k.p., działając jako pracodawca powódki oraz będąc uprawnieni do jednoosobowej reprezentacji Spółki mogli uzyskać ewentualne wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Obaj zaprzeczyli w niniejszym postępowaniu, by kiedykolwiek uzyskali taką wiadomość. Również G. M. (mający uprawnienie jedynie do łącznego reprezentowania) nie uzyskał takiej wiadomości, gdyż nic przeciwnego nie zostało udowodnione przez stronę pozwaną (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

A. S., która podpisała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, jest pracownikiem spółki (...) (k. 170). Nie jest pracownikiem pozwanej Spółki. Nie jest i nie była również członkiem zarządu pozwanej Spółki. Zatem nie może być traktowana jako pracodawca powódki w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. Na marginesie należy wskazać, że strona pozwana w ogóle nie wniosła o przesłuchanie tej osoby w niniejszym procesie.

Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 września 1998 r., I PKN 286/98 (OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 585), w regulaminie pracy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością możliwe jest wyznaczenie na podstawie art. 3¹ osoby do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy w sposób odmienny niż przewidziany w art. 199 k.h. (od dnia 1 stycznia 2001 r. dotyczy to art. 205 k.s.h.). Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99 (OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 646) wypowiedzenie umowy o pracę powoduje jej rozwiązanie także wtedy, gdy oświadczenie to złożył niewłaściwy organ osoby prawnej, zwłaszcza jeżeli pracodawca podejmuje później czynności potwierdzające ustanie stosunku pracy.

Zatem A. S., w oparciu o przepis art. 3¹ § 1 k.p., jedynie „za pracodawcę” dokonała czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Nigdy natomiast nie była „pracodawcą” powódki.

Z powyższych względów zbędne było przesłuchanie B. M. i G. C., których zeznania miałyby dotyczyć zupełnie innych okoliczności (k. 194, k. 196).

Dodatkowo zbędne było przesłuchanie B. M. i G. C. z uwagi na przyznanie przez powódkę okoliczności, które miały być stwierdzone zeznaniami tych osób (k. 194) – ale jedynie w zakresie w jakim okoliczności te zostały określone w pisemnym rozwiązaniu umowy o pracę. Twierdzenia co do „istotnej” roli powódki w procesie negocjacyjnym oraz „wytworzenie przekonania”, że (...) jest sprawdzonym i doświadczonym partnerem nie zostały wskazane w pisemnym rozwiązaniu umowy o pracę, nie mogą być powoływane w toku postępowania sądowego jako dodatkowe przyczyny zwolnienia i nie mogą być badane przez Sąd.

Zatem zbędność przesłuchania B. M. i G. C. wynika również z tego faktu, że okoliczności z punktów od 1 do 5 z karty 194 co do zasady zostały przyznane przez stronę powodową i znajdują odzwierciedlenie w ustalonym powyżej stanie faktycznym, w tym, że powódka uczestniczyła w procesie negocjacyjnym między zespołem stworzonym w centrali i (...), pośredniczyła w przekazywaniu informacji i dokumentów, swoje czynności w tym zakresie wykonywała szybko, nie informowała o zakresie doświadczenia, działalności, kadrach i zapleczu (...) oraz nie poinformowała o rzekomych powiązaniach spółki z R. C.. Powódka nie przeczy tym okolicznościom.

Co do punktów 6 i 7 z karty 194 należy wskazać, że są one bez znaczenia z uwagi na fakt braku tych osób w zarządzie pozwanej Spółki. Osoby te w stosunku do powódki nie były osobami wykonującymi czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę. Brak też jest dowodu przedłożenia raportu (...) z dnia 30 listopada 2009 roku tym osobom. Co więcej, jak wynika z treści „Kontroli w sprawie potencjalnych nieprawidłowości” z dnia 30 listopada 2009 roku, skierowany był on do ówczesnego prezesa D. J.. Nie był kierowany do B. M. i G. C.. Również D. J. nie wskazał w swoich zeznaniach, by „raport” kierował do B. M. i G. C.. Jest to zrozumiałe, bowiem osoby te nie były, ani pracodawcą powódki w rozumieniu art. 52 § 2 k.p., ani zastępującymi pracodawcę w rozumieniu art. 3⁽¹⁾ § 1 k.p. Reasumując, zbędne są zeznania świadków B. M. i G. C. także w zakresie uzyskania i powzięcia informacji „dopiero na skutek raportu (...) z listopada 2009 r.” (k. 194, k., 196).

Dodatkowo sama powódka wskazywała i potwierdziła w swoich zeznaniach, że ww. informacji o: doświadczeniu, działalności, kadrach, zapleczu i rzekomych powiązaniach z (...) nie informowała B. M. i G. C.. Dlatego strona pozwana nie musi tego dodatkowo udowadniać.

Jednocześnie należy stwierdzić i podkreślić, że rzekome powiązania R. C. z (...) i rzekoma wiedza powódki w tym zakresie w żaden sposób nie zostały udowodnione przez pozwanego, jak również w ogóle nie były podane w pisemnym rozwiązaniu umowy o pracę (k. 3) i nie stanowią podstawy badania przez Sąd w niniejszym postępowaniu dotyczącym odwołania od rozwiązania umowy o pracę.

Niezależnie od powyższych stwierdzeń, Sąd w trybie art. 472 § 1 kpc doręczył pełn. pozwanego r.pr. A. H. wezwania dla R. S., B. M. i G. C. oraz zobowiązał do przekazania tych wezwań sądowych na rozprawę w dniu 26 października 2011 roku, godz. 9.00, sala nr 219 lub powiadomienia tych osób o wezwaniu na ten termin rozprawy (k. 573). W ocenie Sądu takie wezwanie świadków, pomimo powyższych stwierdzeń, nie przyczyniłoby się do przedłużenia postępowania z uwagi na konieczność dokończenia przesłuchania świadka R. C. na rozprawie w dniu 26 października 2011 roku.

Tymczasem wezwani R. S., B. M. i G. C. nie stawili się na rozprawie w dniu 26 października 2011 roku. „Charakter obowiązków służbowych B. M. wyklucza możliwość jej udziału na rozprawie w najbliższych miesiącach” (k. 620). „G. C. z uwagi na obowiązki służbowe nie będzie mógł przyjechać na rozprawę” (k. 620). Z kolei wniosek o przesłuchanie R. S. został cofnięty (k. 621).

Także powyższe okoliczności wykluczają konieczność przesłuchania B. M. i G. C., tym bardziej, że Sąd w tym przypadku nie ma możliwości stosowania środków przymusu z Kodeksu postępowania cywilnego.

Stosownie do art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Jak wynika z utrwalonego już orzecznictwa i poglądów doktryny, wskazywana w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna powinna być konkretna oraz rzeczywista. Podanie w oświadczeniu przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest natomiast równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Ponadto, jeżeli wskazana przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne, w myśl przepisów Kodeksu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 roku, I PKN 304/99, OSNP 2001, nr 4, poz. 118).

Kodeks pracy nie zawiera katalogu określającego na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie przyjmuje się, że musi to być świadome i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Czyn taki może polegać na działaniu lub zaniechaniu. Należy zwrócić uwagę na fakt, że powinno być to zachowanie o odpowiednim ciężarze gatunkowym. Ciężkie naruszenie przez pracownika zachodzi wówczas, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

W wyroku z dnia 21 września 2005 roku (II PK 305/04, M.P.Pr. - wkł. 2005, nr 12, poz. 16) Sąd Najwyższy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie.

Zgodnie z utrwalonym i jednolitym orzecznictwem Sądu Najwyższego (przykładowo orzeczenie z 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNP 1999, nr 2, poz. 48) obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia, pracodawca ma zatem obowiązek wyraźnie wskazać jakich ciężkich naruszeń swoich podstawowych obowiązków pracownik się dopuścił.

Powódka oświadczyła, że nie zgadza się z dyscyplinarnym zwolnieniem z pracy.

Z kolei pełnomocnik pozwanego nie wskazał jakie konkretnie, gdzie zapisane, podstawowe obowiązki pracownicze zostały naruszone przez powódkę. Wskazał jedynie, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. obowiązku pracownika dbania o dobro pracodawcy (k. 169).

W rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwany jako przyczynę wskazał po pierwsze to, iż powódka w ramach wykonywania Pani obowiązków jako Dyrektora ds. Eksportu (...) związanych ze znalezieniem nowego dystrybutora dla produktów grupy Spółki na obszarze Litwy, Łotwy, Estonii, Republiki Czeskiej i Węgier oraz negocjowaniem umowy dystrybucyjnej na ten obszar dla wspólnika Spółki - (...) Ltd wykazała Pani rażący brak staranności w wykonywaniu Pani obowiązków pracowniczych oraz rażący brak dbałości o dobro Pracodawcy i jego grupy. W tkacie procesu wyboru podmiotu, z którym miała zostać zawarta wieloletnia umowa dystrybucyjna przez (...) dążyła Pani do jak najszybszego zawarcia umowy ze spółką (...) sp. z o.o. (o czym świadczyć może między innymi Pani e-mail z dnia 23 października 2008 r. do p. G. C.) pomimo, że w momencie negocjowania umowy (...) nie prowadziła działalności, nie miała potrzebnego zaplecza, infrastruktury ani kadry jak również doświadczenia w branży farmaceutycznej, a co jako Dyrektor ds. Eksportu powinna Pani ustalić, bowiem fakty te miałyby zasadnicze znaczenie przy podejmowaniu decyzji co do wyboru dystrybutora przez(...)

W ocenie Sądu zostało udowodnione, że powódka jako Dyrektor ds. Eksportu brała udział w czynnościach związanych z prowadzeniem negocjacji między(...) Ltd i (...)sp. z o.o., w tym przekazywała korespondencję oraz informacje telefoniczne pomiędzy tymi podmiotami. Powódka nie szukała natomiast nowego dystrybutora oraz nie negocjowała warunków umowy. Nie miała w tym zakresie żadnego umocowania, a także nie wynikało to z jej zakresu obowiązków. Sąd nie wie, dlaczego szybkie wykonywanie w tym procesie przez powódkę czynności, opisanych w stanie faktycznym, stanowi rażący brak staranności i dbałości o dobro pracodawcy. Co więcej, pracodawca powódki nigdy nie był i nigdy nie miał być stroną przedmiotowej umowy. Jednocześnie powódka nie zawierała umowy handlowej. Jest to okoliczność bezsporna. Z kolei pozwany nie wskazał z jakich przepisów prawa pracy wynikałby obowiązek powódki dbania o dobro grupy (...).

Powódka nie informowała osób z centrali, w tym B. M.i G. C., o zakresie doświadczenia, działalności, kadrach i zapleczu (...)Sp. z o.o. W Spółce brak jest procedury „badania umów pod względem finansowym i prawnym”. Powódka nie miała obowiązku, ani dokonywania analizy ksiąg handlowych firmy (...), ani badania sytuacji finansowej. Nikt również o to nie zwracał się do powódki i nie polecał jej takiego zadania.

W konsekwencji w żaden sposób nie można uznać podstawy do zwolnienia powódki w trybie bez wypowiedzenia na podstawie przyczyny pierwszej z pisemnego rozwiązania umowy o pracę.

Pozwany nie wskazał na czym polegało działanie powódki w stanie konfliktu interesów oraz nie udowodnił powiązania powódki z (...), z którą(...)miał zawrzeć umowę dystrybucyjną (notabene zeznania B. M.i G. C. miałyby dotyczyć „powiązań (...)z R. C.” k. 196, a nie z powódką). A. Ś. oraz (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. nie zawarły żadnej umowy o zakazie konkurencji. Dodatkowo Sąd ustalił w stanie faktycznym, że powódki i (...)Sp. z o.o. nie łączyły żadne relacje. Z kolei odnośnie wskazanych dokumentów powódka wyjaśniła, że P. M., prezes zarządu (...), a także wcześniej osoba świadcząca usługi dla (...)jako radca prawny oraz przedstawiciel na Zgromadzenia Wspólników(...), mógł skorzystać z komputera powódki, z którego drukował różne dokumenty – za zgodą powódki i R. C..

Na marginesie należy wskazać na sprzeczność przyczyny pierwszej, w której strona twierdzi o nie prowadzeniu działalności przez (...), braku zaplecza, infrastruktury i kadry, z przyczyną drugą, w której wskazane są oferty usług bankowych dla (...), formularzy bankowych dla (...), umowy o świadczenie usług księgowych dla (...), umowy najmu powierzchni biurowej dla (...)w B., umowy o pracę pomiędzy (...)a panią J. W. , czyli posiadaniu zaplecza i co najmniej jednego pracownika.

Odnośnie twierdzeń o utracie zaufania do powódki (przez kogo?) w punkcie 2 i 3 pisma z dnia 17 grudnia 2009 roku należy wskazać, że nie mogą one być przyczyną dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę, a jedynie wypowiedzenia.

W zakresie przyczyn dotyczących używania komputera służbowego do innych celów Sąd ustalił, że w Spółce brak jest zakazu używania komputera służbowego do celów prywatnych. Na marginesie należy wskazać, że powódka nie przechowywała wskazanych dokumentów, bowiem z zeznań świadka M. K. wynika, że były one skasowane (k. 560). Jednocześnie powódka i R. C. wyjaśnili, że P. M. mógł skorzystać z komputera powódki, z którego drukował różne dokumenty – za zgodą powódki i prezesa.

Ponadto ciężkie naruszenie przez pracownika zachodzi wówczas, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Tymczasem, jak zostało to wykazane powyżej, powódka działała zawsze za wiedzą i zgodą Prezesa zarządu R. C..

Ponadto rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że przed wręczeniem pisma z dnia 17 grudnia 2009 roku nikt ze strony pozwanej nie rozmawiał z powódką na temat rzekomych naruszeń obowiązków pracowniczych, a świadkowie M. K. i P. S., którzy przeszukiwali komputer powódki celem „kontroli w sprawie potencjalnych nieprawidłowości” nie mogli rozmawiać

z zainteresowanymi. W ocenie Sądu takie postępowanie Spółki względem powódki naruszało zasady współzycia społecznego i dobre obyczaje.

Reasumując, z powyższych względów zarzuty wskazane w pisemnym rozwiązaniu umowy o pracę z daty 17 grudnia 2009 roku nie stanowiły w ocenie Sądu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i nie nosiły zagrożenia dla interesów pozwanego.

Biorąc powyższe pod uwagę należy stwierdzić, że okoliczności podane w oświadczeniu z daty 17 grudnia 2009 roku nie uzasadniają dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę.

Nawet jednak gdyby te okoliczności wskazane w piśmie z dnia 17 grudnia 2009 roku uzasadniałyby rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym, to zdaniem Sądu pozwany utraciłby prawo powoływania się na nie z uwagi na upływ terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. Przepis ten stanowi, że 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.

Jak trafnie podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 czerwca 2005 roku, I PK 233/04 (OSNP 2006, nr 9 – 10, poz. 148) w przypadku wieloosobowych organów zarządzających, do rozpoczęcia biegu terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. wystarczy, że o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy uzyska wiadomość jeden z członków tego organu. Kwestia kiedy i w jakiej formie przekaze on taką wiedzę pozostałym członkom organu wieloosobowego jest już bez znaczenia. Należy podzielić wyrażony w tym orzeczeniu pogląd, że powyższy wniosek wynika z ochronnej funkcji art. 52 § 2 k.p. względem pracownika. Jeżeli o zachowaniu pracownika dowie się jeden z członków organu wieloosobowego zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, to jest wewnętrzną sprawą pracodawcy takie zorganizowanie przebiegu informacji w tym zakresie, aby organ uprawniony do rozwiązania umowy o pracę w odpowiednim czasie i formie podjął czynności zmierzające do wyjaśnienia podstaw rozwiązania umowy o pracę.

Należy również podkreślić, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2002 roku (I PKN 389/01, OSNP 2004/8/135) termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. biegnie jeden raz od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o faktach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i zmiana w składzie osobowym organu zarządzającego nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu tego terminu. Zatem w ocenie Sądu zmiany, które następowały w składzie zarządu pozwanej Spółki, również nie uzasadniały uznania, że rozpoczyna się na nowo bieg terminu z art. 52 § 2 k.p.

Tymczasem pracodawca powódki, (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W., reprezentowany jednoosobowo do dnia 25 września 2009 roku przez Prezesa Zarządu R. C., miał na bieżąco pełną wiedzę o działaniach powódki.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela przedstawione zapatrywania Sądu Najwyższego i przyjmuje je za podstawę własnych rozstrzygnięć.

W ocenie Sądu prawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał ówczesny Prezes Zarządu Spółki D. J.. Pozwana Spółka jest w stanie likwidacji, w grudniu 2009 roku zostały zwolnione 22 osoby, z 25 zatrudnionych, wszystkie w trybie wypowiedzenia umów o pracę, z wyjątkiem powódki i byłego prezesa R. C.. Te dwie osoby otrzymały dyscyplinarne zwolnienia z pracy, a co do pozostałych osób „niższy był koszt rozstania” (k. 566). W kwietniu 2009 roku grupa (...) została przejęta przez (...). To pracownicy (...) A. S., D. J. udzielili, na polecenie tego podmiotu, pełnomocnictwa do czynności pracowniczych. Jak zeznał świadek, „oczywiście, że A. S. wręczając dyscyplinarkę działała z polecenia firmy (...)” (k. 566). Koszt „rozstania” z powódką w przypadku rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem obowiązkowego trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wynosiłby w sumie około 120.000,00 zł (wynagrodzenie za pracę za okres od 18 do 31 grudnia 2009 roku, wynagrodzenie za trzymiesięczny okres wypowiedzenia, premia roczna za 2009 rok w wysokości 64.000 zł) plus koszt odprawy pieniężnej w związku ze zwolnieniami grupowymi.

Sąd w całości uznał za wiarygodne zeznania świadka D. J., gdyż są one spójne, logiczne i brak powodów by nie wierzyć ówczesnemu Prezesowi Spółki. Dodatkowo zeznania tej treści mają swoje potwierdzenie w zeznaniach A. Ś. i R. C. oraz w odpisie z KRS (k. 588). Jednocześnie strona pozwana nawet nie zaprzeczyła tym zeznaniom świadka i nie przedstawiła dowodów przeciwnych.

Ze względu na ustalenie prawdziwej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a także z uwagi na fakt likwidacji Spółki, niezależnie od powyższych, kolejno wymienionych powodów, Sąd uznał za zbyteczne przesłuchanie B. M. i G. C..

Reasumując, rozwiązanie przez pozwaną Spółkę umowy o pracę zawartej z powódką A. Ś. bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z dnia 17 grudnia 2009 roku, z powyższych, kolejno wymienionych względów, nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

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

Mając więc na względzie fakt, że strona pozwana niezgodnie z prawem rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia, Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie.

Zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

W przypadku A. Ś. okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące (umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 2007 roku oraz informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 1 kwietnia 2007 roku).

Biorąc pod uwagę ww. okres wypowiedzenia, wysokość wynagrodzenia powódki oraz to, że strony wiązała umowa o pracę na czas nieokreślony, Sąd na podstawie wyżej wymienionych przepisów zasądził w punkcie I orzeczenia od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) w W. na rzecz powódki A. Ś. kwotę 50.986,05 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Na marginesie należy też wskazać, że zgodnie z art. 97 § 3 k.p. jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Przepis § 5 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282, ze zm.) wskazuje, że jeżeli orzeczenie sądu pracy o przyznaniu pracownikowi odszkodowania zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi, w terminie 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, powołującą art. 97 § 3 k.p.

Ponadto Sąd zasądził na rzecz powódki odsetki ustawowe, zgodnie z żądaniem powództwa, tj. od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty. Zgodnie z treścią art. 481 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. roszczenie o odsetki przysługiwało powódce od daty wymagalności roszczenia, tj. od dnia następnego po dniu rozwiązania umowy o pracę.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w punkcie II, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 kodeksu postępowania cywilnego oraz na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb

Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.). Dodatkowo wskazać należy, iż zastosowanie w niniejszej sprawie ww. przepisów znajduje potwierdzenie w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011 r., II PZ 5/11, gdzie Sąd Najwyższy stwierdził, iż 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.). Zasada ta znajduje zastosowanie także do takich opłat w sprawie uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę.

Wartość przedmiotu sporu została ustalona na kwotę 50.986,05 zł (k. 12). W konsekwencji została uiszczona przez powódkę kwota 2.550,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu (k. 28). Powódka wygrała proces w 100 % i dlatego strona pozwana w punkcie III wyroku została na mocy w/w przepisów zobowiązana do zapłaty na rzecz powódki kwoty 2.550,00 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie IV na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd orzekł jak w sentencji.