

***Sygn. akt VI P 309/17***

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 marca 2019 roku.

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

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Elżbieta Godlewska

Marek Kośny

Protokolant Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 18 lutego 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. C.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa” z siedzibą w miejscowości S.

o odszkodowanie, odprawę

1. zasądza od (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa” z siedzibą w miejscowości S. na rzecz A. C. kwotę 10.500 zł (dziesięć tysięcy pięćset złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 27 lipca 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania,
2. oddala powództwo w pozostałej części,
3. zasądza od A. C. na rzecz (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa” z siedzibą w miejscowości S. kwotę 1.566 zł (jeden tysiąc pięćset sześćdziesiąt sześć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. nakazuje pobrać od (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa” z siedzibą w miejscowości S. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 525 zł (pięćset dwadzieścia pięć złotych) tytułem kosztów sądowych,
5. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności.

Elżbieta Godlewska SSR Przemysław Chrzanowski Marek Kośny

Sygn. akt VI P 309/17

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27 lipca 2017 roku (data nadania) powódka A. C. wniosła o zasądzenie od (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa” z siedzibą w miejscowości S. kwoty 21.000,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty z tytułu odprawy pieniężnej, kwoty 29.000,00 zł z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi

za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów procesu. W uzasadnieniu A. C. wskazała, że wypowiedzenie nie zostało skutecznie doręczone. Ponadto ze względu na fakt niedoręczenia wypowiedzenia nie jest w stanie ustosunkować się do przyczyn w nim wskazanych.

(pozew – k. 1-3)

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa” z siedzibą w miejscowości S. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że powódka w prawidłowy sposób została zapoznana z treścią wypowiedzenia i z własnej woli odmówiła jego podpisania. Ponadto pozwana zakwestionowała wysokość dochodzonego odszkodowania oraz fakt, że powódce nie przysługuje odprawa zgodnie z ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, gdyż wypowiedzenie nie nastąpiło w związku z przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy. W ocenie pozwanej przyczyny wskazane w wypowiedzeniu są rzeczywiste i prawdziwe.

(odpowiedź na pozew – k. 25-27)

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka A. C. została zatrudniona w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa” z siedzibą w miejscowości S. na podstawie umowy o pracę z dnia 17 kwietnia 2017 roku, zawartej na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona na stanowisku dyrektora generalnego i do czasu zatrudnienia Szefa Sprzedaży (kierownika lub dyrektora) miała pełnić również obowiązki Szefa D. Sprzedaży. Strony ustaliły wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 21.000,00 zł brutto plus premia uznaniowa. Powódka rozpoczęła pracę 18 kwietnia 2017 roku. Otrzymała samochód służbowy V. (...) o nr rej (...).

(umowa o pracę z dnia 12.04.2017 r. – k. 9-10)

Powódka nie miała u pozwanej przedstawionego na piśmie zakresu obowiązków.

Pozwana wskazywała przy zatrudnieniu, że powódka jako Dyrektor Generalny miała być odpowiedzialna za funkcjonowanie pracy pozwanej. Odpowiadała za zapewnienie odpowiedniego poziomu sprzedaży, organizowanie kontaktów z klientami. W momencie zatrudnienia u pozwanej, A. C. miała świadomość, że będzie musiała przestrzegać kultury obowiązującej w firmie polegającej na konieczności wykonywania poleceń M. Ż. (1). Po zatrudnieniu u pozwanej, powódka uporządkowała stawki cenników i marż.

(zeznania powódki A. C. na rozprawie z dnia 18.02.2019 r. – protokół rozprawy od 00:34:46 do 01:08:07; zeznania świadka J. K. na rozprawie 23.04.2018 r. – protokół rozprawy od 00:04:45 do 00:20:17)

U pozwanej od końca 2016 roku były próby wdrożenia systemu zarządzania produkcją M. (...). Do momentu zatrudnienia powódki, nie zostały podjęte w tym zakresie żadne kroki. Po podjęciu zatrudnienia przez powódkę, rozpoczęła ona kontakty z firmą (...) w celu wdrożenia systemu. Kontaktowała się mailowo z przedstawicielami M. (...), konsultując kolejne etapy wdrożenia. Informowała o postępach M. Ż. (1). Powódka informowała o swoich zastrzeżeniach do skutecznego wprowadzenia programu przez MyPrint w mailu z 7 czerwca 2017 roku. Spotkania powódki z przedstawicielami M. (...) oraz M. Ż. (1) w okresie zatrudnienia powódki nie przyniosły wdrożenia programu. W trakcie tych spotkań M. Ż. (1) podważała kompetencje powódki i jako osoba zarządzająca pozwaną zgłaszała własne pomysły. Podczas ostatniego spotkania w dniu 6 lipca 2017 roku powódka została poproszona o opuszczenie sali konferencyjnej.

(wiadomości mail – k. 98-99, k. 141-142 oraz k. 147-159; zeznania świadka J. K. na rozprawie z dnia 23.04.2018 roku – protokół rozprawy od 00:03:21 do 00:24:52; zeznania świadka K. W. na rozprawie z dnia 23.04.2018 r.- protokół rozprawy od 00:57:25 do 01:04:55; zeznania świadka E. S. na rozprawie 23.04.2018 r. – protokół rozprawy od 00:46:25 do 00:54:48)

M. Ż. (1) i powódka ustaliły tok rekrutacji pracownika na stanowisko Dyrektora Sprzedaży (Handlowego). Powódka po spotkaniu z danym kandydatem miała przesłać rekomendację dotyczącą kandydata. Firma zajmująca się rekrutacją przedstawiła powódce 3 kandydaty, z czego 2 nie spełniały wymogu biegłej znajomości języka angielskiego. Z 12 CV przedstawionych przez firmę rekrutacyjną, ostatecznie do rekrutacji została zaakceptowana przez powódkę jedna kandydatka. Powódka w trakcie rekrutacji pracownika na stanowisko Dyrektora Sprzedaży w mailu z 5 czerwca 2017 roku wskazała, że na krótkiej liście do ostatecznego przedstawienia M. Ż. (1) znalazła się tylko E. S..

(zeznania świadka J. K. na rozprawie z dnia 23.04.2018 roku – protokół rozprawy od 00:03:21 do 00:24:52; zeznania świadka E. S. na rozprawie 23.04.2018 r. – protokół rozprawy od 00:46:25 do 00:54:48; wiadomości mail – k. 97, 134 oraz 138)

Powódka w okresie nieobecności M. Ż. (1), jako osoby faktycznie zarządzającej pozwaną, przedstawiła w załączniku do wiadomości mail z 17 maja 2017 roku plan zadań na okres nieobecności. Nie otrzymała odpowiedzi co do akceptacji planu zadań. Kolejną listę zadań powódka wysłała 30 czerwca 2017 roku

(wiadomości mail – k. 139 oraz k. 100-109)

W czasie pracy u pozwanej A. C. organizowała plany wizyt u poszczególnych klientów przez podległych handlowców. Informowała o tym M. Ż. (1) oraz wskazywała tematy wyznaczonych spotkań.

(wiadomość mail – k. 112; plan wizyt – k. 113-114)

W dniu 6 lipca 2017 roku w godzinach porannych (około 9.00) u pozwanej miało miejsce spotkanie w sali konferencyjnej, tzw. „operatywka”, w którym brała udział powódka i za pośrednictwem komunikatora S. M. Ż. (1). M. Ż. (1) wyprosiła powódkę i poprosiła aby przyniosła charty (spisane zadania dla MyPrint). Po tym zadzwoniła do I. W., która chciała przekazać telefon powódce. Powódka odmówiła rozmowy z M. Ż. (1), ta następnie podjęła decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce.

M. Ż. (1) w wiadomości mail z dnia 6 lipca 2017 roku poinformowała specjalistę ds. kadr i płac u pozwanej I. W., że ma przygotować wypowiedzenie umowy o pracę powódki. Wytyczne jak należy sporządzić wypowiedzenie udzieliła A. D., która następnie przekazała te informacje I. W.. I. W. sporządziła pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę zgodnie z wytycznymi M. Ż. (1).

Następnie po sporządzeniu pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę, I. W. udała się do gabinetu powódki, która uspokajała się w pokoju po spotkaniu w tzw. „operatywce”, z której została wyproszona. I. W. po godzinie 12.00 w tym dniu weszła do pokoju powódki z dwoma dokumentami – porozumieniem o rozwiązaniu umowy o pracę i wypowiedzeniem umowy o pracę. W dniu 6 lipca 2017 roku specjalista ds. kadr i płac pozwanej przeczytała A. C. pismo o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który miał zakończyć bieg 22 lipca 2017 roku. Jako przyczyny wypowiedzenia umowy pozwana wskazała w piśmie: niezrealizowanie zadań oraz odmowę wykonania poleceń przełożonego.

I. W. poinformowała powódkę, że istnieje możliwość rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka po zdarzeniu wzięła torebkę i kluczyki do samochodu służbowego i udała się do wyjścia, nie podpisując egzemplarza wypowiedzenia umowy o pracę przeznaczonego dla niej. Następnie odjechała samochodem służbowym.

Na dzień złożenia wypowiedzenia, strona pozwana zatrudniała ponad 20 pracowników.

(wiadomości mail z dnia 06.07.2017 r. – k. 38-39; pismo z dnia 06.07.2017 r. o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę – k. 33; zeznania świadka A. D. na rozprawie z dnia 18.12.2017 r. – protokół rozprawy od 00:19:21 do 00:23:32; zeznania świadka A. G. na rozprawie z dnia 18.12.2017 r. – protokół rozprawy od 00:25:30 do 00:28:27; zeznania świadka A. R. na rozprawie z dnia 18.12.2017 r. – protokół rozprawy od 00:29:43 do 00:31:29; zeznania świadka I.

W. na rozprawie 18.12.2017 r. – protokół rozprawy od 00:32:47 do 00:41:28; zeznania powódki A. C. na rozprawie w dniu 18.02.2019 r. – protokół rozprawy od 00:34:46 do 01:08:07, k. 187)

W okresie zatrudnienia u pozwanej powódka miała dobrą opinię wśród współpracowników. (...) jednego z głównych klientów przeprowadzony u pozwanej wykazał nieprawidłowości w zakresie jakości dostarczonych opakowań – tub. Tuby dostarczone przez pozwaną przeciekały. Klient zwrócił się do pozwanej o uregulowanie sytuacji. Powódka po zatrudnieniu u pozwanej zakończyła reklamację poprzez zapłatę odszkodowania. Powódka zorganizowała spotkanie u pozwanej. Za sposób zakończenia sporu reklamacyjnego otrzymała wyrazy pochwały od klienta.

(zeznania świadka J. K. na rozprawie z dnia 23.04.2018 roku – protokół rozprawy od 00:03:21 do 00:24:52; zeznania świadka A. K. na rozprawie z dnia 23.04.2018 r. – protokół rozprawy od 00:26:11 do 00:40:25; zeznania powódki A. C. na rozprawie 18.02.2019 r. – protokół rozprawy od 00:34:46 do 01:08:07)

Pismem z dnia 6 lipca 2017 roku, sporządzonym przez I. W., pozwana w związku ze zdarzeniem w tym dniu w postaci próby doręczenia wypowiedzenia i odmowy przyjęcia przez powódkę, poinformowała ją, że okres wypowiedzenia rozpoczął bieg 6 lipca 2017 roku i upłynie 22 lipca 2017 roku. Powódka została wezwana do zwrotu samochodu służbowego oraz telefonu służbowego. Pismo zostało nadane przesyłką poleconą i odebrane w dniu 24 lipca 2017 roku.

(wezwanie wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru – k 9/B a.o. powódki)

Powódka po spotkaniu u pozwanej udała się do lekarza i od 6 lipca 2017 roku do 4 sierpnia 2017 przebywała na zwolnieniu lekarskim.

(okoliczność bezsporna, nadto mail – k. 12)

I. W. poinformowała powódkę w mailu z 11 lipca 2017 roku, że ma bieg okres wypowiedzenia, który upłynie 22 lipca 2017 roku. O przesłanie zeskanowanego pisma wypowiedzenia zwrócił się do pozwanej pełnomocnik powódki O. Ś.. Nie otrzymał na wiadomość od pozwanej odpowiedzi.

(mail z 11.07.2017 r. – k. 11; mail z 25.07.2017 r. – k. 13)

W dniu 13 lipca 2017 roku powódka zdała służbowy telefon komórkowy oraz samochód V. (...) o nr rej. (...).

(protokoły – k. 41-43)

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 21.000,00 zł brutto.

(zaświadczenie – k. 163)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów przedłożonych do akt sprawy w postaci dokumentów oraz akt osobowych powódki. Autentyczność tych dokumentów, na których oparł się Sąd, nie była kwestionowana przez żadną ze stron w toku postępowania.

Sąd ponadto dał wiarę zeznaniom świadków: A. D., A. G., A. R. oraz I. W.. Świadczenie zeznawali spójnie na temat okoliczności sporządzenia pisma dotyczącego wypowiedzenia powódce umowy o pracę i faktu, że decyzję podjęła M. Ż. (1). Ponadto I. W. Sąd dał wiarę w zakresie przebiegu spotkania, w trakcie którego powódka odmówiła podpisania wypowiedzenia umowy o pracę. Wiarygodne są również zeznania świadków: J. K., E. S., A. K. oraz K. W.. Świadczenie zeznawali spójnie, a okoliczności przez nich przedstawiane nie budziły wątpliwości, gdyż wzajemnie się uzupełniały. Sąd nie dał wiary J. K. w zakresie w jakim zeznawała odnośnie przebiegu wręczenia wypowiedzenia powódce. Świadek zeznała, że powódce zostało ono wręczone na korytarzu, podczas gdy Sąd ustalił, że sporne spotkanie miało miejsce w gabinecie, w którym pracowała powódka.

Sąd nie dał wiary świadkowi M. Ż. (1). Nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym twierdzenie, że jako osoba faktycznie zarządzająca pozwaną komunikowała powódce zastrzeżenia do jej pracy. W

toku procesu nie zostały przedłożone żadne wiadomości, na podstawie których Sąd mógł ustalić, że powódka była zaznajomiona z zastrzeżeniami do jej pracy. Jak wynika z korespondencji prowadzonej przez powódkę z M. Ż. (2), wymiana wiadomości miała charakter profesjonalny. W żadnej z wiadomości mail nie został przedstawiony zarzut lub uchybienie. Ponadto jak wynika z informacji zgromadzonych w sprawie, świadek skierowała do I. W. przez innego pracownika polecenie przygotowania wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Na prośbę o wskazanie bardziej konkretnych powodów wypowiedzenia umowy o pracę świadek, jako osoba zarządzająca pozwaną, udzieliła krótkiej odpowiedzi, że szczegóły zna pracownika pozwanej A. D.. Również świadkowie zeznający przed tutejszym Sądem nie zeznali, że spotkali się z tym aby do powódki były kierowane zarzuty odnośnie uchybień. Nie jest również wiarygodne, że powódka nie zrobiła planu wizyt u klientów. Jak wynika z korespondencji mailowej kierowanej bezpośrednio do M. Ż. (1), została ona zaznajomiona z faktem sporządzenia takiej listy przez powódkę. Ponadto nie jest wiarygodne stwierdzenie świadka, że powódka nienależycie zajmowała się relacjami z klientami. W toku postępowania dowodowego Sąd ustalił, że powódka po rozpoczęciu pracy u pozwanej rozwiązała sytuację związaną z reklamacją jednego z kluczowych klientów, za co otrzymała pochwały. Nie jest również prawdą, że firma rekrutacyjna nie chciała współpracować z powódką. Z korespondencji mailowej wymienionej przez S. C. z powódką wynika, że powódka otrzymała informację o etapie rekrutacji i miała zastrzeżenia odnośnie małej ilości kandydatów na Dyrektora Handlowego. Pozwana w tym zakresie nie przedłożyła żadnego dowodu potwierdzającego to twierdzenie, na które powoływał się ww. świadek. Także zarzucane przez świadka przekraczanie kompetencji przez powódkę również nie zostało potwierdzone w toku postępowania.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki w zakresie w jakim twierdziła, że uczestnictwo w tzw. „operatywkach” leżało w jej kompetencjach jako osoby odpowiedzialnej za ogólne zarządzanie firmą oraz wdrażanie programu MyPrint. Wiarygodne są również zeznania odnośnie braku komunikowania zastrzeżeń do pracy powódki przez osoby ze strony pozwanej przed dniem 6 lipca 2017 roku. Ponadto Sąd dał wiarę powódce w zakresie okoliczności spotkania w dniu 6 lipca 2017 roku. Nie jest jednak w ocenie Sądu wiarygodne, że do powódki I. W. przyszła tylko i wyłącznie z propozycją zakończenia stosunku pracy – w wyniku porozumienia stron lub wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę. Jak wynika z zeznań powódki wiedziała, że I. W. posiada dwa dokumenty. Świadek I. W. zeznała, że przeczytała powódce wypowiedzenie i mimo, że powódce zostało zakomunikowane, że może również zakończyć stosunek pracy na mocy porozumienia stron, to powódka opuściła swój pokój.

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania Sądu w tej sprawie były dwa roszczenia powódki o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz o odprawę pieniężną.

Odnośnie zasadności roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę Sąd zważył, że do oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zastosowanie ma art. 45 § 1 KP. Stanowi on, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wobec tego przesłanką uzyskania odszkodowania jest ustalenie przez Sąd Pracy, czy wypowiedzenie było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę. Przepis ten jednoznacznie więc odróżnia naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych przy dokonywaniu wypowiedzenia, od jego zasadności. Natomiast zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tej regulacji objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która ma wypowiedzenie to uzasadniać, a jej celem jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyn wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach.

Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji, pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyn wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyn jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. O ile wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej art. 30 § 4 k.p., to wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Przepis ten pozwala zatem na uznanie nieskuteczności zarówno wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem formalnego wymagania określonego w art. 30 § 4 k.p., jak i wypowiedzenia, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia, nie naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona niewystarczająca, aby uzasadniać wypowiedzenie, bądź okazała się nieistniejąca i w tym znaczeniu pozorna. W związku z tym, pomimo że związek wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia z oceną jego zasadności jest oczywisty, gdyż ocena ta powinna być dokonywana w granicach przyczyny podanych pracownikowi przez pracodawcę, to ocena zasadności wypowiedzenia nie mieści się w płaszczyźnie art. 30 § 4 k.p.

Na wstępie Sąd rozważył kwestię podnoszoną przez powódkę, że nie zostało jej skutecznie doręczone oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jak wynika z ustaleń Sądu na spotkaniu w dniu 6 lipca 2017 roku powódka spotkała się z I. W.. Powódka miała w tym momencie pełną świadomość, że pracodawca ma zamiar zakończyć z nią stosunek pracy. Jak sama wskazała, wiedziała, że I. W. pojawiła się u niej w gabinecie z pismem dotyczącym porozumienia o zakończeniu umowy o pracę oraz z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. W takiej sytuacji powódka miała pełną świadomość, że następuje rozwiązanie stosunku pracy. Sąd zważył, że powódka opuszczając gabinet odrzuciła możliwość zawarcia porozumienia z pracodawcą. Gdy jedna ze stron nie przystępuje do zawarcia takiego oświadczenia, nie można w sposób dorozumiany przypisać wyrażenia zgody przez powódkę lub chęci przełożenia decyzji na inny czas. Powódka nie udzieliła osobie działającej z ramienia pozwanej żadnej odpowiedzi. Ponadto nie poprosiła o czas na zastanowienie się. Natomiast wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę to akt jednostronny pracodawcy i nie jest wymagana zgoda pracownika. Jest to akt pracodawcy o charakterze kształtującym (kończącym) stosunek pracy.

Powódka podnosiła, że nie miała możliwości zapoznania się z oświadczeniem pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz, że nie zostało jej skutecznie doręczone. Sąd zważył, że stanowisko to jest błędne. Wypowiedzenie umowy o pracę jest dokonane skutecznie w momencie, w którym oświadczenie w tej sprawie doszło do pracownika w taki sposób, że miał on możliwość zapoznać się z nim. Odmowa podpisania lub przyjęcia pisma przez pracownika w żaden sposób nie wpływa na skuteczność wypowiedzenia (v. Sąd Najwyższy w wyroku z 3 października 2012 r. sygn. akt II PK 62/12). Zgodnie z art. 61 k.c., oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę jest skuteczne w momencie, w którym doszło do pracownika w taki sposób, że pracownik miał możliwość zapoznania się z jego treścią (a więc w praktyce – miał możliwość przeczytać pismo o wypowiedzeniu umowy (v. wyroki Sądu Najwyższego z 23 stycznia 1997 r., I PKN 501/97 oraz z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96).

Powyższe poglądy Sąd rozpoznający sprawę w pełni aprobuje i przyjmuje jak własne. Przenosząc powyższe poglądy na ustalony stan faktyczny Sąd uznał, że powódka miała możliwość zapoznać się z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę niezależnie od faktu, że go nie podpisała. Jak wynika z wcześniejszych ustaleń, wychodząc z gabinetu podjęła decyzję o nieprzystąpieniu do porozumienia pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. W takiej sytuacji miała wiedzę, że skoro nie korzysta z porozumienia to pracodawca wypowiada jej umowę o pracę. Wobec powyższego skoro I. W. miała pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę i powódka nie chciała skorzystać z porozumienia z pracodawcą co do ustania stosunku pracy, mogła zapoznać się z pismem o wypowiedzeniu. Ponadto I. W. odczytała pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę. Tego faktu powódka w swoich zeznaniach ani przedstawionym stanowisku nie negowała. Podtrzymywała, że spotkanie z 6 lipca 2017 roku dotyczyło tylko propozycji zakończenia umowy o pracę.

Na ten temat Sąd wypowiedział się powyżej. Wobec tego, że powódka miała możliwość zapoznania się na piśmie z wypowiedzeniem umowy o pracę, ale z tego nie skorzystała wychodząc z gabinetu oraz wobec przeczytania treści wypowiedzenia przez I. W. Sąd uznał, że wypowiedzenie zostało dokonane skutecznie.

Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca nie ma obowiązku jednak drobiazgowego wyliczenia poszczególnych zdarzeń jako podstawy wypowiedzenia. Może w takiej sytuacji w wypowiedzeniu podać jako przyczyny ujęte w sposób bardziej ogólny, ale taki aby pracownik mógł powiązać je ze swoimi konkretnymi zachowaniami.

Jak wynika z ustaleń w tej sprawie, pozwana w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawarła dwie przyczyny:

1. nie realizowanie zadań oraz
2. odmowa wykonywania poleceń przełożonego.

Z tak sformułowanego oświadczenia nie wynika jakich zadań powódka nie realizowała oraz kiedy i w jaki sposób odmówiła wykonywania polecenia przełożonego.

W czasie zatrudnienia, ze strony osoby faktycznie zarządzającej pozwaną tj. M. Ż. (1), nie były zgłaszane żadne uwagi dotyczące pracy powódki. Pozwana nie wskazywała powódce, że nie realizowała zadań lub nie wykonywała poleceń przełożonych. To na pozwanej w tym zakresie spoczywał obowiązek udowodnienia, że powódka w sposób wystarczający mogła mieć świadomość, jakie zachowania są jej zarzucane. W toku postępowania dowodowego nie zostały przedstawione żadne dowody w postaci wiadomości mail lub innych dokumentów, że pozwana zapoznała powódkę z rzekomymi zarzutami. Wobec powyższego pracodawca naruszył art. 30 § 4 KP nie konkretyzując przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę powódki. Taki brak konkretyzacji nie może być naprawiony w drodze postępowania sądowego, ponieważ pracownik już na etapie, kiedy zapoznał się lub miał możliwość zapoznać się, powinien wiedzieć jakie zachowania są przyczyną zakończenia stosunku pracy. Takiej świadomości nie miała powódka.

Na zakończenie, niezależnie od braku konkretyzacji przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu Sąd uznał, że powódka była pracownikiem wywiązującym się ze swoich obowiązków. Zarzucony w toku postępowania sądowego długotrwały proces rekrutacji Dyrektora Sprzedaży wynikał z faktu, że rekrutacja ze strony firmy zajmującej się przedstawianiem kandydatów trwała długo i nie była efektywna. Jak wynika z treści korespondencji mail ostatecznie został przedstawiony do rekrutacji ze strony pozwanej tylko 1 kandydat. W tej sytuacji Sąd nie dopatrył się opieszałości ze strony powódki. Powódka umówiła spotkania z E. S. oraz przedstawiła rekomendację pozwanej. Ostatecznie została zatrudniona i jak wskazała, nastąpiło to dzięki powódce, mimo że pozwana miała określoną opinię na rynku pracy. Powódka ponadto rozwiązała sytuację z jednym z głównych klientów pozwanej w taki sposób, że klient został utrzymany i był zadowolony ze sposobu rozwiązania reklamacji. Powódka również informowała M. Ż. (1) o zaplanowanych spotkaniach, a także zadaniach które miała realizować w okresie nieobecności osoby zarządzającej pozwaną. Natomiast odnosząc się do twierdzenia, że powódka nie miała obowiązku i konieczności uczestniczenia w spotkaniach, tzw. „operatywkach”, Sąd uznał, że jest to błędne. Powódka zajmowała stanowisko Dyrektora Generalnego, zajmowała się wprowadzeniem u pozwanej systemu MyPrint związanego z produkcją. Bezsporne pomiędzy stronami było, że profil działalności pozwanej związany jest z produkcją opakowań. Wobec tego zadaniem Dyrektora Generalnego odpowiedzialnego za sprzedaż i ogólne zarządzanie było dołożenie starań aby

produkcja przebiegała prawidłowo i była sprawna. Dlatego powódka powinna uczestniczyć w codziennych spotkaniach porannych, gdyż brak uczestnictwa w nich mógłby spowodować że nie będzie realizowała dobrze swoich obowiązków.

Mając na względzie powyższe rozważania Sąd uznał, że wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę jest niezgodne z prawem oraz nie spełnia wymogów formalnych i wobec tego uzasadnione jest roszczenie o odszkodowanie. Odnośnie wysokości odszkodowania Sąd miał na względzie art. 47<sup>1</sup> KP który stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódka u pozwanego pracodawcy była zatrudniona przez okres krótszy niż 6 miesięcy wobec tego jej okres wypowiedzenia wynosił 2 tygodnie (art. 36 § 1 pkt 1 KP). W takiej sytuacji minimalne odszkodowanie należne powódce będzie obliczone w stosunku do 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia. Sposób obliczania odszkodowania wynika z przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 289 ze zm.). Wynika z niego, że dwutygodniowe odszkodowanie odpowiada połowie miesięcznego wynagrodzenia (połowa miesięcznego wynagrodzenia powódki z kwoty 21.000 zł to kwota 10.500 zł).

Powódka wносиła o kwotę 29.000 zł z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd rozpoznający sprawę nie znalazł podstaw do zasądzenia odszkodowania wyższego niż odpowiadającego 2 tygodniowemu wynagrodzeniu. Ustalając wysokość odszkodowania należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy takie jak: podleganie stosunku pracy pracownika szczególnej ochronie, jego możliwości znalezienia nowej pracy, również stopień winy pracodawcy. W ocenie Sądu powódka jest osobą młodą, zaangażowaną w wykonywaną pracę i wobec tego nie miałaby problemu w znalezieniu pracy po wypowiedzeniu umowy o pracę przez pozwaną. Zasądzenie odszkodowania wyższego niż minimalne powinno być spowodowane względami natury obiektywnej w konkretnych okolicznościach. Ponadto wypowiedzenie umowy o pracę to zwykły sposób ustania stosunku pracy. Pracodawca ma prawo doboru pracowników, choć jak wskazano powyżej, nie jest to prawo nieograniczone. Ponadto powódka była osobą zatrudnioną krótko u pozwanej (3 miesiące), miała bardzo wysokie wynagrodzenie (21.000,00 zł brutto), ponadto w okresie niezdolności do pracy pobierała zasiłek chorobowy, a więc nie została pozbawiona środków do życia. Przede wszystkim powódka nie udokumentowała głównej przesłanki orzekania o rozmiarach odszkodowania, związanej z kompensacyjną funkcją tego świadczenia, tj. wielkości szkody majątkowej, doznanej na skutek wypowiedzenia przez pozwaną umowy o pracę.

Z powyższych powodów niezasadne byłoby zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie żądanej przez powódkę. W przypadku gdy okres wypowiedzenia umowy o pracę jest krótszy niż trzy miesiące, sąd powinien miarkować wysokość odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę (v. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2015 r. o sygn. akt I PK 190/14, niepubl.).

Wobec powyższego Sąd na podstawie ww. przepisów w punkcie pierwszym zasądza od (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa” z siedzibą w miejscowości S. na rzecz A. C. kwotę 10.500 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 27 lipca 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania oraz w punkcie drugim oddała powództwo o wyższą kwotę. O odsetkach od zasądzonej kwoty Sąd orzeka zgodnie z żądaniem powództwa na podstawie art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z którym jeżeli dłużnik spóźnia się ze spełnieniem świadczenia wierzyciel może żądać odsetek za opóźnienie, chociażby nie poniósł szkody i opóźnienie nie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Odnośnie roszczenia o odprawę pieniężną Sąd zważył, że pracodawca rozwiązał z powódką stosunek pracy wskazując jako przyczyny: nie realizowanie zadań oraz odmowa wykonywania poleceń przełożonego. Jak wynika z ustaleń Sądu w dniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę pozwany pracodawca zatrudniał powyżej 20 pracowników. W toku postępowania nie zostały podniesione okoliczności, że powódka została zwolniona w ramach zwolnień grupowych w myśl art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2016.1474 j.t.). Powódka w toku postępowania



roszczenie o zasądzenie opłaty pieniężnej w kwocie 21.000,00 zł wywodziła z art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 wyżej cytowanej ustawy. Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Natomiast wysokość odprawy określa art. 8 ust. 1 ustawy. Jak wynika z wykładni literalnej tego przepisu, odprawa przysługuje pracownikowi tylko jeżeli przyczyny wskazane w wypowiedzeniu dotyczą tylko i wyłącznie pracodawcy jako nie dotyczące pracownika. W takiej sytuacji przyczyną ustania stosunku pracy nie mogą być przyczyny ustania dotyczące zachowania pracownika. Jak wynika z wypowiedzenia, powódce zostały zarzucone określone zachowania, które - jak Sąd wskazał wyżej - nie potwierdziły się. Ponadto powódka nie podnosiła w zakresie odprawy, że niezależnie od wskazanych przyczyn jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane. W toku postępowania dowodowego nie pojawiły się żadne okoliczności świadczące o likwidacji stanowiska pracy. Wobec powyższego wypowiedzenie umowy o pracę, choć niezgodne z prawem z ww. względów, zostało dokonane w sposób ograniczający przyczyny do tych dotyczących pracownika. Ustanie stosunku pracy powódki zostało spowodowane wypowiedzeniem zawierającym przyczyny dotyczące pracownika. W takiej sytuacji nie została spełniona przesłanka wyłączności przyczyn leżących po stronie pracodawcy w myśl art. 10 ust. 1 ww. ustawy. Z powyższych przyczyn powództwo o zasądzenie odprawy podlega oddaleniu w punkcie drugim.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd miał na względzie, że obie strony były reprezentowane przez zawodowych pełnomocników. Powódka wniosła o zasądzenie kwoty 50.000 zł, wygrała zaś co do kwoty 10.500 zł (21%). Strona pozwana wygrała zaś co do kwoty 39.500 zł (79%).

Wobec powyższego Sąd ustalając orzeczenie dotyczące zwrotu kosztów zastępstwa procesowego miał na względzie art. 100 KPC. Powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata, a pozwana w osobie radcy prawnego. Kwota tych kosztów zastępstwa procesowego jednego pełnomocnika wynosi 2.700 zł zgodnie z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2016.1667) oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2016.1668), a razem za dwóch pełnomocników dwóch stron procesu: 5.400 zł

W konsekwencji Sąd na podstawie powyższego w punkcie trzecim zasądza od A. C. (powinna ponieść 79% z ww. kwoty 5.400 zł) na rzecz (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa” z siedzibą w miejscowości S. (powinna ponieść 21% z ww. kwoty 5.400 zł) kwotę 1.566 zł (4.266 zł minus 1.134 zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazuje pobrać od pozwanej opłatę od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić w wysokości 525 zł (10.500 zł x 5%).

Sąd nadaje rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w zakresie punktu pierwszego mając na względzie jednomiesięczne wynagrodzenie powódki na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 KPC.