

Sygn. akt VI Pa 118/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2018r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Tomasz Mrugowski

Sędziowie: SSO Karolina Chudzinska - Koczorowicz (spr.)

SSO Ewa Milczarek

Protokolant – sekretarka Katarzyna Słaba

po rozpoznaniu w dniu 12 kwietnia 2018r. w Bydgoszczy

na rozprawie

sprawy z powództwa: E. L.

przeciwko: Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Usługowo-Handlowemu (...) Spółce z o.o. z siedzibą w B.

o odszkodowanie, ekwiwalent za urlop

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 10 sierpnia 2017r.

sygn. akt VII P 54/17

1) oddała apelację,

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 795 (siedemset dziewięćdziesiąt pięć) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sygn. akt VI Pa 118/17

UZASADNIENIE

E. L. wystąpiła przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno – Usługowo – Handlowemu (...) sp. z o.o. w B. z pozwem o zapłatę kwoty 8.041,14 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z naruszeniem przepisów. Ponadto wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kwoty 5.360,76 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podała, że pracowała w pozwanej spółce na podstawie kolejno zawieranych umów od 9 marca 2013 roku na stanowisku asystenta projektanta – kreślarza. W dniu 2 stycznia 2017 roku otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu na podstawie art. 52 § 1 k.p. stosunku pracy. Pracodawca jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę podał

wyłudzenie potwierdzenia nieprawdziwych danych. O tej rzekomej sytuacji pracodawca wiedział już w grudniu 2015 roku, o czym świadczą chociażby jego pisma stwierdzające nieprawidłowości – do powódki oraz do Okręgowej Komisji Kwalifikacyjnej (...) Okręgowej Izby Architektów. Stawiane jej zarzuty przez pozwaną są absurdalne, a oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę narusza dyspozycję art. 52 § 2 k.p. Zakwestionowała istnienie podstaw do rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia. Nigdy nie przekazywała pracodawcy nieprawdziwych danych, nie spowodowała utraty zaufania, kompetencji zawodowych, nie przyczyniła się do strat przychodów z tytułu wadliwie wykonywanej pracy, nie generowała w firmie nieuzasadnionych kosztów, związanych z naprawą prac niewłaściwie wykonanych, nie spowodowała utraty wizerunku firmy, nie podejmowała czynności i działań o charakterze konkurencyjnym. Pozwany – w jej przekonaniu – pragnie jedynie zemścić się za podjęcie kroków w celu ochrony jej praw pracowniczych. Pozwana spółka podejmowała działania naruszające jej dobra pracownicze, poprzez zaniżanie podstaw obliczania składek z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz podatku dochodowego. Na skutek podjętych działań pozwana została zmuszona do wprowadzenia korekt do dokumentów rozliczeniowych za 2015 roku, a w dniu 19 grudnia 2016 roku zapadł wyrok przed Sądem Rejonowym w B. (sygn. akt (...)), który ustalał rzeczywisty wymiar podstawy zasiłku chorobowego. Nadto powódka wskazała, że przed tutejszym Sądem toczy się także sprawa karna przeciwko W. K., prezesowi zarządu pozwanej spółki, który jest podejrzany o przestępstwo z art. 219 k.k. Odnosząc się do zarzutów stawianych jej przez pracodawcę powódka wskazała, że przez cały okres pracy zajmowała stanowisko asystenta projektanta, nie mając wymaganych uprawnień projektanta (architekta), wobec czego wszelkie czynności wykonywała według poleceń, wytycznych i wskazówek przełożonego, którym był W. K.. Akceptację projektów sporządzonych przez nią wyrażał projektant współpracujący – K. G., która dokonywała ostatecznej kontroli i zatwierdzenia projektów. Powódka nie miała kompetencji i nie mogła podpisywać żadnych dokumentów związanych z inwestycjami wskazanymi w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy. Nigdy nie pełniła jakiegokolwiek decyzyjnej funkcji u pozwanej, jak również nigdy nie była umocowana do podejmowania jakichkolwiek wiążących decyzji. W czasie pracy przygotowywała się do uzyskania uprawnień architekta i odbywała praktykę zawodową, której kierownikiem był W. K., a wszelkie czynności dokonywane w ramach praktyki odbywały się w godzinach pracy za wiedzą i zgodą, a nawet na jego polecenie. Osobiście nadzorował on praktyki i sporządzał opinie, dlatego zarzut dotyczący rzekomego wyłudzenia poświadczenia nieprawdy jest kompletnie chybiony. Powódka wskazała również, że nie zawierała żadnej umowy o zakazie konkurencji, więc wykonywała nieodpłatną praktykę zawodową po godzinach pracy na innych budowach (o czym pracodawca wiedział), co również zostało ujęte w jej dokumentacji złożonej do Izby Architektów. Powódka wskazała, że domaga się kwoty 8.041,14 złotych tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia – art. 56 § 1 i 2 oraz art. 58 k.p. przy miesięcznym wyliczeniu podstawy odszkodowania za poziomie 2.680,38 złotych oraz kwoty 5.360,76 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z uwagi na fakt, iż w 2015 roku wykorzystywała 10 dni urlopu, natomiast w 2016 roku w ogóle nie korzystała w ogóle z urlopu wypoczynkowego.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było ciężkie naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych. Praca w spółce była pierwszą pracą zawodową powódki, obowiązywał ją regulamin pracy i regulamin wynagradzania. Proces projektowania opiera się na opracowywaniu rozwiązań architektonicznych będących w zgodności z warunkami technicznymi, normami i przepisami. Nieprawidłowości w projektach powódki zostały stwierdzone, a spółka posiada dowody wadliwego wykonania opracowań, na skutek niewykonania poleceń. Konsekwencją nieprawidłowości była konieczność poprawienia opracowań przez innych pracowników, co odciągnęło ich od swoich prac oraz spowodowało straty finansowe. Pozwana spółka wskazała, że spełniła warunki określone w art. 52 § 2 k.p. już w grudniu 2015 roku i styczniu 2016 roku, a sama powódka nie neguje naruszenia obowiązków pracowniczych. Niemożność zastosowania art. 52 k.p. wynikała jednak z faktu, iż powódka była w ciąży, a przeprowadzona z jej wniosku kontrola PIP stwierdziła, że pracownica w ciąży podlega szczególnej ochronie i niemożliwe jest jej zwolnienie. Dopiero po analizie stanu prawnego PIP stwierdził, że przedstawiony stan rzeczy może być podstawą do zwolnienia pracownika w trybie art.

52 k.p. w okresie urlopu macierzyńskiego, wobec czego dokonano zwolnienia. Powódka wykorzystując przygotowanie wytycznych do opracowania harmonogramu wariantów prac budowlanych na budowach prowadzonych osobiście przez W. K., wzięła odrzucony wariant rękopisu i przepisała go jako odbytą praktykę. Powódka odbywała praktyki w zakresie projektowania w pozwanej spółce, a praktykę budowlaną pod kierownictwem na budowach prowadzonych przez W. K.. Zgodnie z prawem budowlanym osoba prawna nie może bowiem pełnić samodzielnej funkcji technicznej w budownictwie.

W toku rozprawy w dniu 14 marca 2017 roku prezes zarządu pozwanej spółki (...) oświadczył, iż okoliczności stanowiące podstawę rozwiązania z powódką umowy o pracę miały miejsce na przełomie 2015 i 2016 roku, ale nie mógł jej zwolnić wcześniej, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, na co wskazywała mu Państwowa Inspekcja Pracy.

W piśmie procesowym z dnia 21 marca 2017 roku pełnomocnik powódki cofnął częściowo powództwo w zakresie roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, powyżej kwoty 2.789,42 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2017 roku do dnia zapłaty. Z kolei w toku rozprawy w dniu 1 sierpnia 2017 roku pełnomocnik powódki oświadczył, że nie kwestionuje, że powódce wypłacono z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwotę 3.648,58 złotych brutto, ograniczając jednocześnie powództwo w tym zakresie do kwoty 1.712,18 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2017 roku do dnia zapłaty oraz kosztami procesu, z uwagi na fakt, iż spełnienie świadczenia nastąpiło już w toku procesu. Pełnomocnik pozwanej spółki wyraził zgodę na cofnięcie powództwa w tym zakresie, wnosząc o zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

Postanowieniem w toku rozprawy z dnia 1 sierpnia 2017 roku Sąd umorzył postępowanie w sprawie w zakresie roszczenia powódki o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, co do kwoty 3.648,58 złotych.

Wyrokiem z dnia 10 sierpnia 2017 roku wydanym w sprawie o sygn. akt (...)Sąd Rejonowy w B. zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 8.041,14 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 lutego 2017 roku do dnia zapłaty (pkt 1), kwotę 1.712,18 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2017 roku do dnia zapłaty (pkt 2), a w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt 3). Jednocześnie zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 1.530 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 4) oraz nakazał pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w B. kwotę 671 złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniona była powódka (pkt 5).

Wydając powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy w B. ustalił, że E. L. w dniu 9 marca 2013 roku zawarła z PPUH (...) sp. z o.o. z siedzibą w B., reprezentowanym przez prezesa zarządu W. K., umowę o pracę na czas określony na stanowisku asystenta projektanta – kreślarza, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.600 złotych miesięcznie oraz premią uznaniową. W dodatkowych warunkach pracy zawarto informację, że powódka nie będzie pracować w porze nocnej i ma możliwość pracy samodzielnie poza siedzibą firmy. Analogiczne umowy o pracę na czas określony zawierano aż do dnia 30 marca 2014 roku, zmianie uległo jedynie wynagrodzenie zasadnicze – do 1.680 złotych, stanowisko pracy zmieniono na – asystent projektanta.

W dniu 28 marca 2014 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą powódka miała dalej pełnić funkcję asystenta projektanta, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1.680 złotych miesięcznie oraz premią uznaniową. W umowie dodatkowo zaznaczono, że powódka nie będzie pracować w porze nocnej, będzie korzystała ze sprzętu pracodawcy, ma możliwość pracy samodzielnej poza siedzibą firmy i obowiązywać ją będzie zmienny czas pracy. Faktycznie powódka otrzymywała wynagrodzenie zawierające każdomiesięcznie aktualnie obowiązujące minimalne wynagrodzenie za pracę, powiększone o premie uznaniowe przyznawane przez W. K.. Premie te zależały od wyłącznej decyzji prezesa zarządu pozwanej spółki, były wypłacane stale, rosnąc co do zasady sukcesywnie wraz ze wzrostem kompetencji, doświadczenia i umiejętności. Premie takie były

stale przyznawane i comiesięcznie wypłacane wszystkim asystentom zatrudnionym w spółce, choć sami pracownicy nie byli zaznajomieni z zasadami ich przyznawania i nie wiedzieli jakie są kryteria ich wypłaty.

Powódka, jako asystent projektanta miała za zadanie projektować zlecenia na podstawie informacji przekazanych przez W. K., który był przełożonym wszystkich asystentów. Prezes mówił asystentom czego oczekuje klient – inwestor, jakie mają być gabaryty budynku, jak ma wyglądać ogólnie projekt. Co do zasady wszyscy asystenci pracowali osobno, każdy nad zleconym mu projektem, jednak w przypadku dużych zleceń asystenci pracowali zespołowo i tak było m.in. w przypadku budowy w T. (budynek biurowo – produkcyjny). W swojej pracy asystenci otrzymali od prezesa duże pole swobody twórczej, pozwalał on im na projektowanie zgodnie z własną wizją i pomysłem, proponowanie własnych rozwiązań, wybór materiałów, skupiając się jedynie na nadzorowaniu pracy i finalnej weryfikacji projektu. Jednym z architektów podpisujących projekty powódki była M. D., którą następnie zastąpiła K. G.. Wszystkie działania asystentów były jednak kontrolowane przez prezesa, z którym to należało konsultować każde istotne rozwiązanie. Dodatkowo powódka była odpowiedzialna za koordynowanie postępowania administracyjnego w przedmiocie uzyskania pozwolenia na budowę. W zakresie jej obowiązków były wyjazdy z prezesem służbowym autem jako kierowca na budowy, spotkania z klientami, do urzędów, w celu załatwienia spraw zawodowych (np. zakup towarów). Powódka wykonywała również telefoniczne polecenia przełożonego, który nakazywał czasami wyjazd na budowę, dowieszenie czegoś, zakup i przewóz materiałów. Tak było m.in. w czasie budowy – remontu śluzy przy Operze (...) w B., gdzie był on kierownikiem budowy. Wyjazdy z prezesem były z jego strony przedstawiane powódce jako rodzaj wyróżnienia, gdyż uczestniczyła ona w większości budów jakie prowadziła firma, jeździła na miejsce i obserwowała prace. Ponadto w czasie wyjazdów powódka przyglądała się pracom i wykonywanym czynnościom, tłumaczono jej jak należy wykonywać niektóre rzeczy, na bieżąco obserwowała postęp prac, zapoznawała się z dokumentacją projektową oraz realizacją projektów. W związku z wykonywaniem obowiązków powódka nie ponosiła żadnych kosztów, ani wydatków, z racji których miałyby otrzymywać ich zwrot od pracodawcy. Praktyką w firmie było wysyłanie przez asystentów pod koniec dnia e-maili do W. K., zawierających zestawienie wykonanych w ciągu dnia czynności i prac – efektów całoniennej pracy. Do powszechnej praktyki w firmie należały również poranne spotkania z prezesem, w czasie których omawiał on prace wykonane poprzedniego dnia, uwagi i wskazywał błędy konieczne do poprawienia oraz wyznaczał zadania na kolejny dzień. W takim systemie W. K. codziennie kontrolował i nadzorował pracę asystentów, sprawdzał wykonane zadania, stan realizacji projektów. W razie wystąpienia błędów asystenci sami musieli je poprawiać, tak aby doprowadzić projekt do stanu, w którym uzyska aprobatę przełożonych (tj. będzie w stanie uzyskać pozwolenie na budowę). Z uwagi na brak uprawnień asystenci nie podpisywali się na żadnych dokumentach, poza przygotowanym projektem, gdyż projekt, aby mógł uzyskać pozwolenie na budowę, musiał zostać podpisany przez architekta z uprawnieniami. Asystenci podpisywali projekty wyłącznie w zakresie opisu „opracował – kreślił”, natomiast pozostałe rubryki w opisie projektu i dokumenty podpisywał architekt. Początkowo projekty podpisywał prezes – W. K., a od strony architektonicznej podpisywała je M. D., która po jakimś czasie zrezygnowała ze współpracy z firmą. Wówczas jej miejsce zajęła K. G.. Dodatkowo w firmie projekty podpisywała czasami druga architekt, gdyż niektóre z nich wymagały aprobaty dwóch osób posiadających odpowiednie uprawnienia.

Część konstrukcyjną (technologiczną) poszczególnych projektów opracowywała zazwyczaj M. J. – inżynier budownictwa. Powódka, jako asystent i absolwent architektury, zajmowała się natomiast architektoniczną stroną projektów – sporządzała koncepcje, rysunki, zajmowała się inwentaryzacją, składaniem projektów i ich katalogowaniem. Mimo to prezes wymagał od niej czasami opracowania technologicznego, na którym się nie znała. Ponadto w ramach swoich obowiązków często jeździła z prezesem – do urzędów, na spotkania z inwestorami, na budowy. W czasie pracy u pozwanej powódka pracowała z innymi asystentami – R. W. (1) i M. J.. Swą pracę świadczyli w godzinach od 7.00 do 15.00 w Z., gdzie znajdowała się faktyczna siedziba spółki.

Decyzją z dnia 25 sierpnia 2015 roku Powiatowy Lekarz Weterynarii w B. odmówił zatwierdzenia przedłożonego do akceptacji projektu technologicznego w zakresie zakładu przetwórstwa mięsnego przy ul. (...) w S., należącego do J. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą PHU (...). Podał, że zastosowanie do skonstruowania ww. komór cegły szamotowej nie pozwala na odpowiednie utrzymanie urządzeń, staranne, łatwe czyszczenie, mycie i dezynfekcję oraz nie spełnia podstawowego wymogu wykonania z materiału zmywalnego, gładkiego, odpornego na zabrudzenie,

co powoduje możliwość zanieczyszczenia produkowanej żywności. Pozwany jako pracodawca powódki nie wskazał jej z tym czasie jako winnej odmowy ze strony nadzoru weterynaryjnego.

W 2015 roku pozwana spółka wzięła udział w konkursie na dużą budowę w T., w stosunku do której powódka zajmowała się m.in. zbieraniem koncepcji. Pozwana otrzymała przedstawioną przez inwestora M. B. koncepcję, w której wskazał on, że najbardziej zależy mu na bryle budynku. W. K. miał jednak swoją własną koncepcję, którą powódka zrealizowała zgodnie z poleceniem. Koncepcja nie spodobała się inwestorowi, który przeprowadził rozmowę z prezesem, jednak z uwagi na długą, wieloletnią współpracę inwestor chciał zlecenie powierzyć spółce, dlatego zezwolił na poprawę projektu i dostosowanie go do zgłoszonych potrzeb. Firma ostatecznie wygrała konkurs we wrześniu 2015 roku i przystąpiła do sporządzania projektu. W listopadzie 2015 roku spółka przedstawiła projekt budynku biurowo – produkcyjnego w T. dla firmy (...) sp. z o.o. Projekt finalnie sporządziła i opracowała M. J., a projektował go W. K.. Projekt potwierdził, co do zgodności z wymaganiami inż. S. Ś., posiadający uprawnienia budowlane do projektowania i kierowania w specjalności konstrukcyjno – budowlanej. Projekt ten należał do projektów dużych, dlatego pracował przy nim zespół składający się ze wszystkich asystentów pozwanej firmy. W czasie sporządzania projektu pojawił się tylko jeden istotny problem – wysokość kondygnacji, która została zaniżona, co spowodowałoby niemożność przejść przez korytarz do kolejnych pomieszczeń. Pierwotnie nad projektem czuwała powódka, jednak po jej przejściu na zwolnienie lekarskie projekt ten przejął R. W. (1), przy czym współpracował z M. J.. Powódka, z uwagi na zwolnienie lekarskie, pozostawiła projekt nieukończony – na etapie pogładowym, poprawki oraz ukończenie projektu spoczywało na R. W. (1). W projekcie konieczne było również wprowadzenie kilku rozwiązań na pojawiające się problemy (jak np. wysokość dachu, ochrona ppoż.), powódka bowiem przez zwolnieniem lekarskim zdążyła opracować wyłącznie bryłę obiektu, jego wygląd zewnętrzny. Projekt ostatecznie został pomyślnie zakończony, a obiekt wybudowany. Z uwagi na etap, na jakim powódka pozostawiła pracę nie budziło niczych zastrzeżeń ani zdziwienia to, że do jej wstępnego opracowania nanoszono poprawki i modyfikacje. Pracodawca nie czynił jej w tym czasie żadnych zarzutów ani uwag, nie miał pretensji o taki stan rzeczy.

Powódka pracowała w czasie zatrudnienia u pozwanej nad projektem masarni w S., który przejęła od R. W. (1), który zrobił jedynie wstępne założenia i przygotował wstępny projekt obiektu. Powódka podjęła projekt po przestoju, kiedy inwestor zdecydował się na jego kontynuację. Zgłaszała wówczas prezesowi, że nie ma odpowiedniej wiedzy o projektowaniu pod kątem technologicznym, gdyż nie jest technologiem, jednak pracodawca nakazał jej realizację projektu i nie przejmowanie się częścią technologiczną. Prezes polecił powódce zrealizowanie projektu, przygotowanie koncepcji zgodnie z warunkami technicznymi, stwierdzając, że w razie błędów urząd weterynaryjny wskaże co należy poprawić, przekazując konkretne korekty do wykonania. Zgodnie z przewidywaniami, Powiatowy Inspektor Weterynarii przedstawił szereg zarzutów i uwag do przedstawionego projektu. Powódka na podstawie pisma z PIW dokonała poprawek, lecz inwestor nie wyraził zgody na wszystkie wprowadzone rozwiązania, chciał by zastosowano tańsze rozwiązania, w wyniku czego doszło do przedłużenia pracy na skutek rozmów prezesa z inwestorem. Ostatecznie projekt został zrealizowany przez powódkę, E. Z. oraz W. K.. Inwestor był rozczarowany i zirytowany tym jak postępują prace nad projektem oraz uwagami niesionymi przez urząd weterynarii. Uważał, że projekt został źle, niedokładnie i niechlujnie przygotowany, jednak nie obarczał winą konkretnej osoby, lecz uważał że winę za ten stan ponosi cała firma a nie konkretne osoby, zwłaszcza, że była to praca wspólna. Inwestor z powodu problemów z realizacją projektu nie poniósł żadnych kosztów ani strat, nie poniósł szkody materialnej, nie domagał się nigdy od firmy, ani od pracowników żadnej rekompensaty. Pracodawca również nie obarczył odpowiedzialnością za wynikły stan rzeczy żadnego z pracowników.

Powódka pracowała także w 2015 roku przy projekcie garażu – małej hali gospodarczej L. T., w którym miały być dodatkowo pomieszczenia pomocnicze, docelowo mające pełnić role mieszkania. Zamówiony projekt miał dostosować pomieszczenia do warunków mieszkalnych oraz wybudowanie pomieszczenia gospodarczego. Praca nad projektem została nagle przerwana przez W. K., który nakazał projektantom zająć się innymi rzeczami. Inwestor był oburzony wstrzymaniem prac, co doprowadziło do poważnego nieporozumienia, które jednak prezes zażegnał. Nadto inwestor nie był zadowolony z problemów z sporządzeniem projektu, gdyż początkowo projekt nie był zgodny z wymiarami jakie podał, a poprawki wprowadzano kilkakrotnie. Z uwagi na problemy ze sporządzeniem prawidłowego projektu

i uwagi sanepidu, powstała konieczność dokonania ponownej opłaty w tej samej wysokości co poprzednio. Inwestor odmówił uiszczenia tej opłaty, obarczając winą za powstanie wypadku firmę, ostatecznie jednak nie dokonał opłaty, gdyż uiszczył ją pozwany. Pracodawca także w tym wypadku nie obarczył winą powódki, nie nałożył na nią żadnej kary dyscyplinarnej.

Powódka brała także udział w pracy przy nadbudowie i rozbudowie budynku mieszkalnego w K., nad którym pracowała wspólnie z M. J., z tym, że ona pracowała nad projektem garażu a powódka nad adaptacją istniejącego budynku. Powódka od razu zauważyła problem z odległością od granicy, który powodował, że w przypadku nadbudowy nie będzie można zlokalizować okien od tej strony, o czym obie poinformowały W. K., który zapewnił, że nie będzie z tym żadnego problemu, gdyż przyległa działka należy do teścia inwestora.

Powódka w trakcie zatrudnienia w pozwanej spółce odbywała praktyki zawodowe ustalone w W. K.. Sąd Rejonowy ustalił przebieg i terminy tych praktyk. Powódka oraz R. W. (1) pod koniec obowiązkowych praktyk odbytych u pozwanego mieli problem z zaliczeniem ich z uwagi na nieporozumienia i chaos wprowadzony przez W. K.. Zgodnie z umową między asystentami – praktykantami a pozwanym, za pracę w biurze mieli oni uzyskać wpisy do dziennika praktyk. Przy odbiorze dzienników okazało się jednak, że pozwany nie może dokonać tych wpisów, a musi ich dokonać architekt M. D.. Asystenci mieli jednak duży problem ze skontaktowaniem się z nią, gdyż wyszły na jaw niejasności związane z odbywaną praktyką, a ich wyjaśnienie zajęło kilka miesięcy. Asystenci ostatecznie zdecydowali się na bezpośredni kontakt z M. D., pisząc do niej e-maila, okazało się, iż nie wiedziała ona, że asystenci odbywali praktyki w ramach współpracy ze spółką. Chciała sprawdzić umiejętności asystentów, dlatego odbyli oni u niej dodatkowe, dwutygodniowe praktyki, w czasie których przedstawiali jej swoje projekty, które sprawdzała i aprobowała. Ostatecznie podpisała asystentom odbycie praktyk. W całej sytuacji W. K., mimo wielokrotnych prośb, nie udzielił asystentom jakiegokolwiek pomocy. Zaistniała sytuacja pogorszyła stosunek W. K. do asystentów E. L. i R. W. (1), gdyż ten odebrał to jako osobisty konflikt i dyskredytację. Nie mieli jednak faktycznie innego wyjścia, gdyż groziła im utrata 4 lat praktyk i ich niezaliczenie, co przekreślałoby możliwość uzyskania uprawnień.

Od dnia 5 października 2015 roku E. L. przebywała na długotrwałym zwolnieniu chorobowym, w trakcie którego – z uwagi na niższą wysokość zasiłku chorobowego, w stosunku do otrzymywanego wcześniej wynagrodzenia za pracę – powzięła wątpliwości odnośnie prawidłowości opłacania przez pracodawcę składek na ubezpieczenie społeczne. Pismem z dnia 24 listopada 2015 roku powódka zwróciła się do pracodawcy o wyjaśnienie, dlaczego nie otrzymywała odcinków imiennych, raportów miesięcznych dla osoby ubezpieczonej – ZUS RMUA, z jakich przyczyn miesięczne zgłoszenia do ubezpieczenia nie obejmowały wypłacanych premii uznaniowych oraz z jakich przyczyn w deklaracjach PIT – 11 za 2013 i 2014 rok został wskazany jedynie dochód w zakresie wynagrodzenia za pracę, nie obejmujący wypłaconych premii uznaniowych.

Pismem z dnia 2 grudnia 2015 roku pracodawca odpowiedział powódce, że w dniu 2 grudnia 2015 roku został powołany zespół kontroli wewnętrznej do wyjaśnienia i udzielenia odpowiedzi na jej zastrzeżenia. Jednocześnie pracodawca stwierdził, że nakład pracy spowoduje odroczenie w czasie odpowiedzi.

Pismem z dnia 4 grudnia 2015 roku pozwany przekazał powódce, że do opracowanego przez nią projektu technologicznego Masarni (...). S. w S., Wojewódzki Inspektor Weterynarii wniósł liczne zastrzeżenia formalne i techniczne, co doprowadziło do wniesienia zastrzeżeń przez inwestora, który odmówił rozliczenia wykonanych prac.

Kolejnym pismem z dnia 8 grudnia 2015 roku pracodawca poinformował, że powódka błędnie wykonała projekt technologiczny dla inwestora z Z., przez niezgodne z warunkami zabudowy zaprojektowanie obiektu, w wyniku czego (...) w N. zażądała wtórnego uzgodnienia projektu, co spowoduje dodatkowe koszty. Pracodawca wskazał, że inwestor odmówił rozliczenia za wykonaną dodatkowo pracę.

Trzecim pismem, pracodawca wskazał, że powódka błędnie wykonała projekt obiektu w T., poprzez nieprawidłowe zaprojektowanie pomieszczeń pierwszego piętra, ciągów komunikacyjnych, klatki schodowej i oświetlenia

naturalnego pomieszczeń. Ponadto pracodawca wskazał, że inwestor zamierza skorzystać z możliwości nałożenia na firmę kar umownych i wytknął pracownikowi brak wiedzy zawodowej lub celowe działanie na szkodę firmy.

Pracodawca w dniu 8 listopada 2015 roku wystawił powódce zaświadczenie o zatrudnieniu i zarobkach dla banków (...) S.A. (...) Bank (...) S.A. oraz (...) Bank (...) S.A., w którym stwierdził, że jest zatrudniona od dnia 9 marca 2013 roku na podstawie umowy na czas nieokreślony, a jej średni miesięczny dochód netto za ostatnie 12 miesięcy wynosił 1.900 złotych (wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatki).

Pismem z dnia 10 grudnia 2015 roku pracodawca wskazał powódce, że obowiązuje regulamin pracy, z którym była zobowiązana zapoznać się z chwilą zatrudnienia. Wskazał, że premia uznaniowa była zależna od wyników finansowych powódki, a jej przyznanie wymaga procedury określonej w regulaminie. Powódka nie spełniała natomiast przesłanek do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia, jak również nie stwierdzono istnienia wniosku o przyznanie dodatkowego wynagrodzenia. Kolejnym pismem z dnia 10 grudnia 2015 roku pracodawca stwierdził, że nie przesłał powódce poprawionych deklaracji rocznych PIT – 11, gdyż zostały one wystawione w prawidłowej wysokości, a powódka umyślnie zataiła fakt otrzymywania wyższego wynagrodzenia.

Pismem z dnia 11 grudnia 2015 roku pracodawca poinformował E. L., iż przeprowadzona analiza księgowa wykazała nadpłatę wynagrodzenia. Pracodawca wskazał, że wypłaty na rzecz powódki były dokonywane w złej wysokości, co było błędem osoby dokonującej przelewów. Ponadto pracodawca stwierdził, że w sytuacji gdy nie ma dokumentacji związanej z przyznawaniem premii uznaniowej oraz braku uwagi i zastrzeżeń ze strony powódki w zakresie wynagrodzenia należy uznać, że świadomie zataiła rozbieżność, przez co naruszyła regulamin pracy. Pracodawca uznał kwotę stanowiącą nadwyżkę w stosunku do wartości określonej w umowie o pracę za nienależną i zażądał jej zwrotu w terminie siedmiu dni.

W odpowiedzi powódka stwierdziła, że nie zgadza się z twierdzeniami pracodawcy, zaprzecza jego roszczeniom, stwierdzając, że roszczenie jest bezpodstawne, a wezwanie zawiera nieprawdziwe informacje, umyślnie kreowane na potrzeby prowadzonych kontroli.

Pismem z dnia 21 grudnia 2015 roku pracodawca wystąpił do powódki o podanie terminu odbywania praktyki zawodowej na terenie placu budowy hali składowo – produkcyjnej z zapleczem biurowym realizowanej na terenie Z.. Wskazał jednocześnie, że powyższa informacja jest niezbędna do weryfikacji czasu urlopowego i okresu trwania praktyki zawodowej. Pismem z dnia 30 grudnia 2015 roku pracodawca stwierdził, że powódka nie zgłosiła dotychczas pracodawcy żadnych roszczeń finansowych i nieprawidłowości w zakresie stosunku pracy lub wynagrodzenia.

Pozwany, w złożonym dopiero w toku procesu zestawieniu przedstawił, iż w ciągu 2015 roku powódka przepracowała u niego: w styczniu 144 godziny, a 2 godziny miała urlop wypoczynkowy, w lutym przepracowała 152 godziny a przez 8 godzin była na niepłatnym zwolnieniu od pracy, w marcu przepracowała 168 godzin, a przez 8 godzin była na niepłatnym zwolnieniu od pracy, w kwietniu przepracowała 152 godziny, miała nadto 8 godzin urlopu wypoczynkowego i 8 godzin nieusprawiedliwionych, w maju przepracowała 152 godziny i skorzystała z 8 godzin urlopu wypoczynkowego, w czerwcu przepracowała 160 godzin i skorzystała z 8 godzin urlopu wypoczynkowego, w lipcu przepracowała 82 godziny i skorzystała z 80 godzin urlopu wypoczynkowego oraz 12 godzin innej nieobecności w pracy, w sierpniu przepracowała 162 godziny, we wrześniu 160 godzin oraz skorzystała z 16 godzin urlopu.

Powódka, od dnia 5 października aż do końca 2015 roku przebywała na zwolnieniu chorobowym. Pracodawca zapisał jednakże w ewidencji czasu pracy, iż w październiku skorzystała z 248 godzin urlopu wypoczynkowego, w listopadzie skorzystała z 240 godzin urlopu wypoczynkowego, w grudniu skorzystała z 232 godzin urlopu wypoczynkowego. Faktycznie jednakże powódka w 2015 roku wykorzystwała zaledwie 10 dni urlopu, z przysługujących jej 26 dni, a w 2016 roku w ogóle nie korzystała z urlopu wypoczynkowego, bowiem od dnia 5 października 2015 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim aż do dnia porodu – 23 maja 2016 roku, a następnie wykorzystwała urlopy macierzyński i

rodzicielski. Z uwagi na te okoliczności nie doszło do jej faktycznego powrotu do pracy do momentu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka nigdy nie wypisywała żadnych wniosków urlopowych, gdyż w firmie nie było takiej zasady, co w późniejszej kontroli wytknęła pracodawcy Inspekcja Pracy.

W czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim powódka zauważyła, że otrzymuje zaniżone kwoty zasiłku w stosunku do jej realnych zarobków. Po przeanalizowaniu otrzymywanych świadczeń doszła do wniosku, że pracodawca odprowadzał do ZUS zaniżone należności publicznoprawne, składki, które nie uwzględniały m.in. stałych, regularnych, wypłacanych jej co miesiąc premii.

W ustaleniu prawidłowej wysokości składek powódka korzystała z usług księgowej, która na potrzeby podważenia decyzji ZUS dokonała obliczeń składek. Z uwagi na wykryte nieprawidłowości powódka odwołała się od decyzji ZUS z dnia 18 stycznia 2016 roku w przedmiocie ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

W wyniku złożenia korekty przez pracodawcę – płatnika składek, ZUS decyzją z dnia 10 czerwca 2016 roku uchylił swoją poprzednią decyzję i stwierdził, iż podstawę wymiaru zasiłku chorobowego powódki stanowi kwota 2.185,70 złotych. Na skutek autokorekty postępowanie w sprawie o zasiłek chorobowy przez Sądem Rejonowym w B. zostało umorzone postanowieniem z dnia 30 czerwca 2016 roku. Jednocześnie powódka odwołała się od decyzji z dnia 10 czerwca 2016 roku. Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2016 roku Sąd Rejonowy w B. zmienił zaskarżoną decyzję ZUS w ten sposób, że ustalił, iż podstawą wymiaru zasiłku chorobowego ubezpieczonej za okres od dnia 7 listopada do dnia 29 grudnia 2015 roku jest kwota 2.342,03 złotych. Podważenie przez powódkę prawidłowej wysokości odprowadzanych składek oraz złożenie skarg do Inspekcji Pracy spowodowało powstanie konfliktu między powódką a pracodawcą, który dopiero wówczas zaczął w ramach retorsji, atakować powódkę zarzutami dotyczącymi jej pracy i praktyk, które powódka odbierała jako złośliwości i próbę zastraszenia. Jednym z przejawów złośliwości pracodawcy było wielokrotne odmawianie i niewystawianie zaświadczeń o pracy i zarobkach, które było potrzebne powódce do banku w celu uzyskania kredytu. Pozwany straszył powódkę kontrolami wewnętrznymi, których wyników nigdy jej nie podał, nie miała ona nawet wiedzy o tym, czy kontrole te faktycznie były przeprowadzone. Pracodawca wysnuwał przeciwko powódce szereg zarzutów dotyczących pracy z 2015 roku, mimo, że nigdy wcześniej nie podnosił przeciwko niej żadnych zarzutów i nie podważał jej kompetencji, nie zgłaszał uwag do wykonywanych zadań i czynności.

Powódka do czasu powstania konfliktu była uważana za bardzo dobrego i zaufanego pracownika, czego wyrazem były rosnące premie oraz szczególna pozycja powódki, jako bliskiego współpracownika W. K., z którym jeździła na budowy i pracowała nad ważnymi dla firmy projektami.

Pismem z dnia 8 stycznia 2016 roku pozwany pracodawca poinformował powódkę, iż Starostwo Powiatowe w Ś. nad W. stwierdziło istotny błąd w opracowanym przez nią projekcie budowlanym dotyczącym budynku mieszkalnego w K., gm. L.. Błąd ten miał polegać na zaprojektowaniu przegrody budowlanej z oknami otwieranymi w odległości znacznie mniejszej niż 4 m od granicy działki, co jest niezgodne z warunkami technicznymi. Wobec powyższego pracodawca poinformował, że był zmuszony do wprowadzenia korekt. Ponadto pracodawca wskazał, że powódka niewłaściwie wywiązuje się z powierzonych jej obowiązków i zadań.

Pismem z dnia 11 stycznia 2016 roku pracodawca przesłał powódce informacje od T. P., pełniącego funkcje inspektora nadzoru budowy hali magazynowej na ul. (...) w B.. Inspektor stwierdził, że w okresie realizacji nie stwierdził obecności E. L., mimo, że przebywał na budowie dwa razy w tygodniu w różnym czasie. Inspektor stwierdził, że osobiście nie poznał powódki.

W wyniku podjętych kontroli przez PIP w dniach 11, 17 i 22 grudnia 2015 roku wykazano, że pracodawca nieterminowo wypłacał wynagrodzenia, dokonywał wypłat w ratach, nie odprowadzał zaliczek na podatek dochodowy oraz składek na ubezpieczenie społeczne. Inspekcja zaznaczyła, iż istnieje duże prawdopodobieństwo utajnienia przez pracodawcę dochodów i nieodprowadzanie należnych danin na rzecz Skarbu Państwa, wobec czego poinformowano Urząd Skarbowy oraz ZUS. Nadto inspekcja ustaliła, że pracodawca wbrew nowym przepisom zawierał z pracownikami więcej niż dwie umowy na czas określony, w wyniku czego umowy te są umowami na czas nieokreślony. Kontrola wykazała także brak w przypadku części osób zatrudnionych skierowania na badania lekarskie, część pracowników

nie posiada zaświadczeń lekarskich. Na podstawie przeprowadzonej kontroli PIP w wystąpieniu z dnia 26 stycznia 2016 roku stwierdziła aż trzynaście zastrzeżeń, wobec czego wniosła m.in. o: dokonanie zmian zapisów regulaminu pracy w zakresie terminu do którego pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu wypoczynkowego zaległego za ubiegły rok, rzetelne prowadzenie kart ewidencji czasu pracy czy zgłaszanie prawdziwych danych mających wpływ na wymiar składki na fundusz pracy. Z wynikami kontroli częściowo nie zgodził się pozwany pracodawca, uznając jednakże swoje chybiecia w zakresie umów o prace, badań lekarskich, ewidencji czasu pracy, wynagrodzenia i zaliczek na podatek dochody, składek na ZUS i Fundusz Pracy. W części pracodawca złożył korekty i wprowadził rozwiązania zgodnie z zaleceniami kontrolnymi z dnia 1 stycznia 2016 roku.

W dniu 26 stycznia 2016 roku sporządzono protokół kontroli PIP u pozwanego pracodawcy z kontroli przeprowadzonych w 2015 roku (11, 17 i 22 grudnia) oraz w 2016 roku (8, 14, 19 stycznia). W wyniku kontroli stwierdzono liczne nieprawidłowości. W zakresie ewidencji czasu pracy Inspekcja wykazała, że nie zawiera ona informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, udzielane są dni wolne za prace w godzinach nadliczbowych bez wniosków pracowników, nadto godziny nadliczbowe nie są wykazane w ewidencji.

Powódka w czasie zwolnienia w 2016 roku na zasadzie pomocy koleżeńskiej pomogła M. J., która była na wyjeździe, a która miała zanieść dokumenty budowlane do Urzędu Miasta B. związane z budową dla inwestora J. E., który był klientem ojca M. P. J.. Podczas pobytu w urzędzie powódka spotkała się z córką prezesa E. Z., która przekazała to ojcu, a ten uznał, że powódka świadczy pracę w okresie zwolnienia lekarskiego dla kogoś innego. Pismem z dnia 1 kwietnia 2016 roku pozwany pracodawca wezwał E. L. do wyjaśnienia podstawy świadczenia pracy jako asystenta projektanta w jednostce projektowej na terenie miasta B. w okresie zatrudnienia w spółce i przebywania od października 2015 roku na zwolnieniu lekarskim z przeciwwskazaniami do wykonywania pracy. Pracodawca wskazał, że powódka jednocześnie, przebywając na zwolnieniu lekarskim i pobierając wynagrodzenie z ZUS pracowała dla pracowni projektowej, będąc jednocześnie zatrudniona przez pozwaną. W odpowiedzi powódka stwierdziła, że w Urzędzie Miasta B. była w celach prywatnych a udzielone zwolnienie wykorzystuje zgodnie z jego celem. Na skutek powyższych informacji W. K. wysłał skargi i donosy do ZUS w celu przeprowadzenia kontroli czy powódka prawidłowo korzysta ze zwolnień lekarskich. Wszystkie postępowania zostały przez organ rentowy umorzone jako bezprzedmiotowe.

Pismami z dnia 18 i 21 kwietnia 2016 roku pracodawca zażądał od Państwowej Inspekcji Pracy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych kontroli w zakresie poboru świadczeń i osobistego świadczenia pracy w okresie przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim. Pracodawca wskazał, że w okresie zwolnienia lekarskiego powódka realizowała projekt i starała się o pozwolenia na budowę dla inwestycji polegającej na budowie dwóch budynków mieszkalnych w B. na

ul. (...), których inwestorem jest J. E.. Pracodawca wskazał, że powódka wykonywała poprawki, uzupełniania, zmiany w projekcie budowlanym i brała udział w postępowaniu administracyjnym. Wskazał, że powódka prawdopodobnie realizowała zlecenia pochodzące od architekta J. G., prowadzącej działalność gospodarczą. Pozwany podał, że powódka wbrew zwolnieniu i zaleceniom lekarskim w okresie niezdolności do pracy i pobierania świadczeń pracowała dla innego biura projektowego lub wykonywała tę pracę indywidualnie.

W odpowiedzi Państwowa Inspekcja Pracy stwierdziła, że zagadnienia zawarte we wniosku nie mieszczą się w zakresie ustawowych kompetencji inspekcji pracy. Natomiast ZUS wskazał, że w wyniku przeprowadzonego postępowania nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wykorzystywania zwolnienia lekarskiego przez E. L., jak również nie stwierdzono niezasadnego wystawienia zwolnień lekarskich.

Pismem z dnia 25 kwietnia 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych poinformował powódkę, iż u jej pracodawcy została prowadzona kontrola, jednakże jeszcze przed jej wszczęciem płatnik w wyniku kontroli PIP sporządził i złożył do organu rentowego korekty dokumentów rozliczeniowych za powódkę za okres od stycznia 2015 roku, uwzględniając w podstawach wymiaru składek kwoty faktycznie wypłacanych wynagrodzeń, pokrywające się z kwotami wynikającymi z potwierdzeń przelewów złożonych przez powódkę organowi. Dalej organ wskazał, że w toku kontroli przypisano składki a ubezpieczenia i fundusze za okres od marca 2013 roku od grudnia 2014 roku, przyjmując do podstawy wymiaru składek kwoty faktycznie wypłaconych wynagrodzeń.

Pracodawca wypłacił w rzeczywistości powódce: w lipcu 2015 roku kwotę 3.126,44 złotych, w sierpniu 2015 roku kwotę 2.767,31 złotych, a we wrześniu 2015 roku kwotę 2.624,68 złotych.

Pismem z dnia 27 kwietnia 2016 roku Państwowa Inspekcja Pracy – Okręgowy Inspektorat Pracy w B. odpowiedział na pismo pozwanego pracodawcy, przybliżając mu instytucję rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Organ wyjaśnił pracodawcy, iż instytucja ta może być zastosowana w wypadku ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków, do którego można zaliczyć wykonywanie obowiązków sprzecznych z zaleceniami lekarskimi, przy zachowaniu jednak rozróżnienia na rodzaj i charakter wykonywanej pracy, która może nie być niezgodna z celem zwolnienia, a do której wykonania pracownik może być w pełni zdolny, o czym decyduje lekarz prowadzący. Jednocześnie organ pouczył pozwanego, iż to pracodawca samodzielnie podejmuje decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę, podając przyczynę, a zasadność tej decyzji może ocenić wyłącznie sąd pracy. Organ podkreślił, że w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie wystarczy stwierdzenie samej bezprawności zachowania pracownika, lecz również znaczny stopień nasilenia złej woli w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Powódka w dniu 30 maja 2016 roku złożyła do pracodawcy wnioski o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni, urlopu rodzicielskiego, w wymiarze 32 tygodni, łącznie 52 tygodnie urlopu od 23 maja 2016 roku do 21 maja 2017 roku, w związku z urodzeniem córki L. L..

Decyzją z dnia 10 czerwca 2016 roku organ rentowy orzekł, iż podstawą wymiaru zasiłku chorobowego za okres od dnia 7 listopada do dnia 29 grudnia 2015 roku stanowi kwota 2.185,70 złotych.

Pracodawca powódki pismem z dnia 7 września 2016 roku zwrócił się do Okręgowej Komisji Kwalifikacyjnej (...) Okręgowej Izby Architektów w B. o przeprowadzenie weryfikacji przebiegu praktyki zawodowej E. L.. W dalszej części pozwany wskazał, że powódka w okresie od 5 października 2015 roku do 22 maja 2016 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim, a od dnia 23 maja 2016 roku przebywała na urlopie macierzyńskim, który łącznie z urlopem rodzicielskim trwać będzie do 31 maja 2017 roku. Pracodawca wskazał, że powódka w wyniku wyłudzenia poświadczenia nieprawdy posiada zaświadczenie o odbytej praktyce zawodowej, mimo, że nie zgłaszała i nie wnioskowała o urlop bezpłatny na odbycie praktyki i przebywała cały czas w biurze. Nadto przeprowadzona kontrola wewnętrzna w firmie wykazała, że powódka nie przebywała na budowach. Pracodawca podkreślił, że posiadając pełnoetatowe zatrudnienie w jego firmie trudno jest zrealizować praktykę zawodową na budowie przez rok.

W odpowiedzi na wniosek pozwanego Okręgowa Izba Architektów RP w B. stwierdziła, że W. K. nie jest stroną postępowania. Jednocześnie wskazała, że w okresie od 9 marca 2013 roku powódka E. L. wylegitymowała się praktyką zawodową na wskazanych budowach. Izba wskazała, że niektóre praktyki potwierdził sam pozwany, a nadto wydał oświadczenie potwierdzające odbycie praktyki zawodowej z datą 15 marca 2014 roku, którego wzór został opublikowany dopiero dnia 24 września 2014 roku Izba poprosiła o odniesienie się do pisma i jednoznacznie deklarację w przedmiocie skierowania sprawy do Prokuratury.

Pismem z dnia 20 września 2016 roku (...) Okręgowa Izba Architektów RP zwróciła się do powódki o wyjaśnienie zastrzeżeń dotyczących wyłudzenia poświadczenia nieprawdy i odbywania praktyk zawodowych w okresie zwolnienia lekarskiego, informując jednocześnie, że do czasu uzyskania wyczerpujących wyjaśnień sprawa uzyskania uprawnień budowlanych pozostaje wstrzymana.

Pismami z dnia 27 maja, 24 października i 9 grudnia 2016 roku PIP poinformowała pozwanego pracodawcę, iż wykonywanie pracy równoległej nie jest zabronione przez przepisy, możliwa jest także praca u tego samego pracodawcy na różnych stanowiskach pracy, a decyduje o tym sam pracodawca. Ocenie pracodawcy podlega również działanie pracownika, czy naruszył w sposób zawiniony podstawowy obowiązek, zarówno podczas przebywania na zwolnieniu lekarskim lub urlopie macierzyńskim. Jednocześnie organ poinformował pracodawcę, iż wykonywanie pracy podczas zwolnienia lekarskiego u innego pracodawcy jest niedopuszczalne, w przypadku gdy nie jest realizowany cel samego zwolnienia, o czym decyduje jednak organ rentowy. Organ nadto stwierdził, że organy

inspekcji pracy nie dokonują kontroli prawidłowości i zasadności wykorzystywania zwolnień chorobowych przez pracowników, a instytucją właściwą jest w tym celu ZUS.

Pismem z dnia 29 grudnia 2016 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako podstawę art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pozwana wskazała, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych związanych ze świadczeniem pracy poprzez podawanie nieprawdziwych danych, utratę zaufania do kompetencji zawodowych, powstanie straty przychodów z tytułu wadliwie wykonanej pracy, generowanie w firmie nieuzasadnionych kosztów związanych z naprawą prac niewłaściwie wykonanych, spowodowanie utraty wizerunku firmy u kontrahentów zewnętrznych, podejmowanie czynności i działań o charakterze konkurencyjnym w stosunku do firmy.

Pracodawca wskazał w uzasadnieniu, że realizując projekt technologiczny masarni w S. K. w okresie od 10 marca do 5 sierpnia 2015 roku pomimo ustaleń, wytycznych, wskazań i zaleceń powódka nie dostosowała się i nie wprowadziła ich do opracowywanej dokumentacji. Pracodawca wskazał, że w wyniku błędów powódki Wojewódzki Inspektor Weterynarii odmówił zatwierdzenia projektu technologicznego zakładu, a inwestor odmówił zapłaty za błędnie opracowaną dokumentację. Wykonane zmiany, poprawki i zalecenia pozwoliły na uzyskanie z opóźnieniem zatwierdzenia projektu. Firma poniosła straty finansowe oraz doznała uszczerbku na wizerunku. Pracodawca wskazał, że informował powódkę o tym pismem z dnia 4 grudnia 2015 roku. Dalej wskazał, że wykonując prace projektowe w zakresie rozbudowy z przebudową zakładu w Z. powódka nie zapoznała się we właściwy sposób z przekazanymi warunkami zabudowy powodując wykonanie niewłaściwego w zakresie lokalizacji i powierzchni projektu, pomimo dokonanych ustaleń i zaleceń na terenie przedmiotowej nieruchomości. Powyższe spowodowało odmowę ze strony inwestora rozliczenia za wykonane opracowanie. Pracodawca podkreślił, że inny pracownik dokonał zmian, poprawek i wtórnych uzgodnień opracowanego błędnie projektu. W wyniku powyższego firma poniosła straty finansowe i uszczerbek na wizerunku, o czym poinformował powódkę pismem z dnia 8 grudnia 2015 roku. Pracodawca wskazał, że błędy popełnione przez powódkę – brak zastosowania odpowiedniej wysokości pomieszczeń wprowadzeniu drzwi o wysokości 1,2 m na ciągach komunikacyjnych, zastosowanie niewłaściwych proporcji oświetlenia naturalnego w pomieszczeniach stałego przebywania ludzi, spowodowały opóźnienie projektowych o ok. 4 miesiące. Konieczna była weryfikacja koncepcji, wykonanie opracowań zmiennych nieopłatnie w formie korekt, podniesienie całego budynku. Na skutek powyższego, jak wskazał pozwany, inwestor wstrzymał rozliczenie z tytułu prac do czasu uzyskania pozytywnych opinii, pozwolenia na budowę w kwocie 10.000 złotych do czasu zakończenia całego przedsięwzięcia. Pracodawca wskazał, że inwestor ostatecznie odmówił rozliczenia wskazując, iż spowodowane opóźnienie nie pozwoliło mu na wywiązanie się z kontraktów przewidywanych do realizacji od października 2016 roku, gdyż zakończenie inwestycji miało miejsce w grudniu 2016 roku. Następnie pozwany pracodawca wskazał, że w projektowanym budynku mieszkalnym (nadbudowa i rozbudowa) w K. powódka dopuściła się istotnego błędu przez usytuowanie otworów okiennych w odległości mniejszej niż 4 metry od granicy działki oraz inne usterki wskazujące niezgodność z warunkami technicznymi. W wyniku powyższego doszło do miesięcznego opóźnienia a inwestor dokonał obniżenia wynagrodzenia. Pozwany stwierdził, że powódce brakuje zaangażowania w działalność firmy oraz brak w ostatnim okresie kompetencji zawodowych. Nadto pracodawca oceniał te działania jako celowe i świadome, zmierzające do pogorszenia warunków finansowych firmy. Pracodawca wskazał ponadto, iż istotnym, ciężkim naruszeniem warunków świadczenia pracy było wskazanie w dokumentach przebywania na terenie kilku budów i przebywania tam w okresie świadczenia pracy w pracowni projektowej, co naruszało dodatkowo regulamin pracy. Pracodawca wskazał, że jeśli praca tam się odbywała to bez umowy lub delegacji. Skutkiem wyłudzenia potwierdzenia nieprawdziwych danych było złożenie dokumentów w urzędzie. Powódka nie zgłaszała nigdy zamiaru lub wykonywania pracy zawodowej w innej firmie lub w sposób samodzielny. Pracodawca wskazał, że bezsporne i udokumentowane jest działanie konkurencyjne, wskazując, że wprowadzanie poprawek do opracowanego wcześniej projektu budowlanego dla osoby obcej, niezwiązanej więzami rodzinnymi, a opracowanej przez inną pracownię projektową jest działaniem konkurencyjnym dla firmy.

Sąd Rejonowy w B. dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego. Za wiarygodne uznał w całości dokumenty zebrane w toku postępowania. Jako niewiarygodne Sąd uznał natomiast

dokumenty nazwane: „ewidencja pracy”, gdyż przesłuchani świadkowie będący pracownikami pozwanej zgodnie zeznali, że nigdy nie wiedzieli tej ewidencji, nigdy jej nie podpisali, ani nie uzupełniali. Zostały one wytworzone wyłącznie na potrzeby procesu. Ponadto ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się na zeznaniach świadków oraz powódki. Sąd ten jako nieprzydatne dla sprawy uznał zeznania J. L., która nie ma wiedzy na okoliczności rozstrzygające kwestie sporne. Sąd w pełni dał wiarę świadkom: R. W. (1) i M. J. gdyż, ich zeznania w wysokim stopniu się pokrywały i korespondowały ze sobą, były zgodne co do najistotniejszych dla sprawy faktów, w największym zakresie przyczyniły się do ustalenia stanu faktycznego sprawy. Wiarę Sądu pierwszej instancji zyskały również zeznania T. P. i M. M., P. A., G. H., J. G. oraz J. S.. Sąd z ostrożnością podszedł do zeznań L. T., który zeznał, że kojarzy powódkę, która prowadziła jego projekt. Świadek zeznał, że kilka razy rozmawiał z powódką a mimo to projekt wykonano źle, gdyż zawierał inne wymiary niż oczekiwał. Świadek zeznał, że powódka pracowała na miejscu, dokonywała pomiarów i ustaleń bezpośrednio z nim. Sąd oceniając zeznania świadka, wziął pod uwagę, iż W. K. podczas jego zeznań zachowywał się niestosownie, podpowiadając odpowiedzi.

Sąd jako w pełni wiarygodne ocenił zeznania powódki E. L., gdyż jej zeznania korelowały z zeznaniami M. J. i R. W. (2), a przede wszystkim były spójne, logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, znajdując potwierdzenie w zebranej dokumentacji.

Sąd nie dał natomiast wiary prezesowi pozwanej spółki (...), zwłaszcza w zakresie w jakim ten zeznał, że jedynym powodem dla którego wcześniej, bezpośrednio po wykryciu domniemyanych błędów, nie rozwiązał z powódką umowy o pracę był fakt, że przebywała na zwolnieniu i była w ciąży, gdyż takie stanowisko odebrał z PIP. Ustalony stan faktyczny oraz zeznania świadków, a w szczególność powódki, wskazują jednoznacznie, że jeszcze przed zwolnieniem powódki miał on możliwość oceny jej pracy, znał pojawiające się w projektach problemy, a mimo to nie zdecydował się, kiedy jeszcze nie była w ciąży, podjąć odpowiednich kroków dyscyplinarnych, ani też rozwiązać stosunku pracy. Sąd nie dał mu wiary w zakresie w jakim przytaczał on błędy powódki, gdyż z materiału dowodowego zebranego w sprawie takie błędy nie wynikają, nigdzie nie udokumentował takich spostrzeżeń i błędów, poza pismami wytworzonymi na potrzeby procesu oraz sporządzonymi w odpowiedzi na zarzuty powódki o nieopłacanie składek na ubezpieczenie społeczne. Sąd nie dał mu także wiary co do prawdziwości prowadzonej przez niego ewidencji czasu pracy, gdyż ze zgodnych zeznań R. W. (1), M. J. i powódki wynika, że nigdy tej ewidencji nie widzieli, i została ona sporządzona wyłącznie przez niego. Sąd nie dał także wiary jego twierdzeniom, iż jedynie wykorzystywał pismo „praktyka na budowie” jako gotowy druk, brudnopis, na którym sporządzał tygodniową rozpiskę prac. Treść, osnowa i sposób wypełnienia druków przeczą zeznaniom W. K., na drukach praktyk wprost jest zapisane jakie czynności powódka wykonywała, ile praktyka trwała oraz widnieje comiesięczna opinia kierującego praktyką. Na wiarę nie zasługiwały również zeznania W. K., a wskazują one w oczywisty sposób na jego nieprawdziwe twierdzenia, iż machinalnie podpisywał on dokumenty w tym druku z praktyk. W ocenie Sądu nie jest możliwe, aby prezes spółki zajmującej się projektowaniem, mógł machinalnie podpisywać dokumenty, nie znając ich treści, tym bardziej, że z druków wynika, iż sam nanosił ocenę praktyk i sporządzał na nich pewne adnotacje.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy w B. stwierdził, że strony prowadziły spór, czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było zgodne z prawem i zasadne, a także czy powódce wypłacono w pełni należny jej ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Stosownie do art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką spełniało wymogi co do formy, jednak nie co do treści. Nie zawierało ono konkretnych powodów rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca podając szereg zarzutów dotyczących pracy i popełnianych błędów, uchybień, nie wskazał konkretnych projektów ani inwestorów, a jedynie wskazał raz miejsce inwestycji – S. oraz operował datami prac. Powyższe nie może uchodzić za spełnienie wymogu konkretyzacji zarzutów wobec pracownika, gdyż faktycznie z treści oświadczenia nie wynika o jakie projekty, jakich inwestorów, jakie błędy i kiedy popełnione chodzi. Oświadczenie pracodawcy w tym wypadku przypomina bardziej wyliczenie emocjonalnych roszczeń, niż rzeczowych, merytorycznych zarzutów pod adresem pracy powódki. Wynikają one przy tym, na co wskazano już uwagę, wyłącznie

z chęci swoistego odegrania się na powódce w kontekście kwestionowania przezeń należytego odprowadzania przez pracodawcę należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne. Pracodawca nie określił przy tym wprost, jakie to rzekomo nieprawdziwe dane powódka miała mu przedstawiać, w jaki zawiniony sposób miałyby dojść do utraty zaufania, jakie to rzekomo straty miała ponieść firma, jakie to koszty miała ponieść spółka w związku naprawą bliżej nieokreślonych prac, jaki to wizerunek utraciła spółka i w czyich oczach, jakie to czynności konkurencyjne podejmowała powódka.

Sąd Rejonowy w B. stwierdził również, że pracodawca wskazał w sposób niezrozumiały, iż istotnym ciężkim naruszeniem warunków świadczenia pracy było wskazanie w dokumentach przebywanie na terenie robót budowlanych, gdyż było to niezgodne z regulaminem firmy. Niemniej jednak to sam prezes pozwanej spółki sporządził zaświadczenia z odbytych praktyk budowlanych. Pracodawca zarzucił powódce niczym nie poparte oskarżenie o pracę dla innej firmy. Zarzucając działanie konkurencyjne pozwany nie wskazał o jaki okres chodzi, jak przejawiała się działalność konkurencyjna, dla kogo powódka pracowała. Nie wskazał i nie wyjaśnił w oświadczeniu, na czym miało polegać ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych związanych ze świadczeniem pracy poprzez podawanie nieprawdziwych danych oraz jakie dane były nieprawdziwe i na jakiej podstawie to stwierdził. Pozwany także nie wyjaśnił dlaczego utracił zaufanie do kompetencji zawodowych powódki. Nie wskazał i nie wyjaśnił na jakie straty finansowe i w jakiej wysokości powódka naraziła firmę, z czego te straty wynikają, nie wystąpił o pokrycie tych strat. Nie wskazał na jakie nieuzasadnione koszty powódka naraziła firmę, czym było to spowodowane i jakie koszty poniósł przez to pracodawca. Podobnie za gołosłowne należy uznać twierdzenia o utracie wizerunku firmy w oczach kontrahentów zewnętrznych. Charakterystyczne i rzucające się w oczy w przedmiotowym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest to, że pracodawca stawia zarzuty, których nie udowadnia, nie operuje imionami, nazwiskami, nazwami, konkretnymi datami, lecz jedynie szeregiem podejrzeń, które nie znajdują oparcia w żadnych dokumentach, ani innych dowodach. W szczególności należy podkreślić, iż sam prezes pozwanej spółki stwierdził, że ujawnione błędy i uchybienia były niewielkie, co już przeczy stawianym w oświadczeniu oskarżeniom i stanowi o wadliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W dalszej kolejności Sąd ten wskazał, że kontroli podlega także zasadność rozwiązania umowy o pracę. Sąd bierze pod uwagę słuszny interes pracodawcy i pracownika w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy (art. 94, 100 k.p.). W kontekście poszczególnych okoliczności mających stanowić według pracodawcy podstawę do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, należy stwierdzić, iż jak wykazało postępowanie dowodowe, w większości wypadków błędy w toku prac prowadzonych nad poszczególnymi projektami w pozwanej spółce nie wynikały lub w ogóle nie dotyczyły pracy powódki. Rzeczona sytuacja dotyczyła ogólnych planów, projektów, które następnie były jeszcze wielokrotnie zmieniane i poprawiane i to zarówno przez innych asystentów lub też samego W. K., który przecież nadzorował osobiście prowadzenie wszelkich projektów. Istotne, iż powódka nie była pracownikiem samodzielnym i choć przełożony dawał jej stosunkowo duże pole do odpowiedzialnej pracy, to wszelkie istotne kwestie zobowiązana była konsultować właśnie z W. K.. Ponadto wszelka praca wykonywana przez powódkę, jak i pozostałych asystentów zatrudnionych u pozwanej, była na bieżąco sprawdzana i dodatkowo potwierdzana przez osoby posiadające właściwe uprawnienia zawodowe. Przerzucanie więc w tej sytuacji rzekomych uchybień na powódkę jest – zdaniem Sądu Rejonowego – niedopuszczalne i nie wynika z racjonalnej oceny jej pracy. Nawet jednakże, gdyby dojść do wniosków odmiennych, to brak jest możliwości oceny zarzucanych E. L. zachowań, jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

W przedmiotowej sprawie nie sposób bowiem uznać, iż wskazane przez pozwanego pracodawcę zarzuty były czynami umyślnymi lub chociażby rażąco niedbałymi, które mogły stanowić o naruszeniu lub zagrożeniu interesów pracodawcy, a tym samym stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Takiego zachowania nie sposób zarzucić powódce, przyjmując nawet hipotetycznie, iż dopuściła się ona kilku niewiele znaczących błędów, które przecież zdarzają się każdemu pracownikowi przy świadczeniu pracy. Takie małe uchybienia można co najwyżej rozważać w kontekście zasadności rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, na pewno jednakże nie uzasadniają one rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powyższe rozważania na temat zasadności zarzucanych powódce uchybień – jak wskazał Sąd Rejonowy w B. – muszą zejść na dalszy plan w kontekście uchybienia terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie z art. 52 § 2 k.p. 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. Wskazać należy, że powódka udała się na zwolnienie lekarskie związane z ciążą już od dnia

5 października 2015 roku, a więc w najmniej korzystnym dla niej wypadku należałoby uznać, że dzień 4 października 2015 roku mógł być dniem kiedy pracodawca dowiedział się o wszystkich jej uchybieniach, gdyż po przejściu na zwolnienie, kolejnych uchybień i błędów nie mogła się po prostu dopuścić, a praca jej była przecież na bieżąco kontrolowana. Dalej wskazać należy, że o sytuacji kiedy powódka zanosila do UM dokumentację P. J., pozwany pracodawca dowiedział się przed 1 kwietnia 2016 roku, gdyż pismem z tej daty żądał wyjaśnień od powódki. Powyższa okoliczność nie została udowodniona jako praca na rzecz innego podmiotu lub działanie na szkodę firm, jako działanie konkurencyjne, a była to wyłącznie towarzyska przydługa przekazania dokumentu do Urzędu. Wobec powyższego niemalże wszystkie zaistniałe przyczyny na jakie powołał się pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy miały miejsce w 2015 roku lub na przełomie lat 2015/2016, a prezes zarządu spółki doskonale zdawał sobie już wówczas z nich sprawę, co przyznał zarówno na pierwszej rozprawie w dniu 14 marca 2017 roku, jak i w toku przesłuchania. Tymczasem oświadczenie o rozwiązaniu umowy pracodawca przedłożył powódce dopiero w styczniu 2017 roku, a więc po roku od tych sytuacji. W sposób oczywisty wynika z tego naruszenie ustawowego, miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

Pozwany pracodawca w żaden sposób logicznie nie wyjaśnił przyczyn tak dużego uchybienia terminowi, natomiast jego twierdzenia dotyczące stanowiska PIP należy uznać za niewiarygodne i nieusprawiedliwiające w najmniejszym stopniu powstałych zaniechań. Jednocześnie należy wskazać na mijanie się z prawdą przez W. K. także w tym zakresie, albowiem PIP już w piśmie z dnia

27 kwietnia 2016 roku wskazała, że rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p. stanowi samodzielną decyzję pracodawcy, a przesłanki takiego rozwiązania zostały opisane właśnie w tym artykule. W każdym piśmie z PIP znajduje się pouczenie, iż przedstawione stanowisko jest tylko poglądem i nie stanowi wykładni, ani interpretacji prawa, a w sprawach spornych rozstrzyga sąd pracy. W kontekście tego pracodawca nie może przerzucać ryzyka prowadzenia działalności w zakresie podejmowanych działań ani na powołaną Inspekcję, ani też na pracownika, usprawiedliwiając zwłokę w rozwiązaniu stosunku pracy jego nieobecnością wywołaną ciążą. Co więcej, pismo PIP jest datowane na kwiecień 2016 roku, a w tym momencie pracodawca i tak przekroczył termin z art. 52 § 2 k.p.

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. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.).

E. L. była zatrudniona w pozwanej spółce przez okres ponad

3 lat, stąd okres wypowiedzenia jej umowy o pracę wynosił 3 miesiące. Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy w B. zasądził w punkcie 1 wyroku na rzecz powódki kwotę 8.041,14 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, stosownie do zgłoszonego w tym zakresie żądania.

Strony prowadziły także spór, co do wysokości wynagrodzenia powódki liczonego, jak ekwiwalent za urlop. Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku 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 (j.t.: Dz.U. z 2017 r., poz. 927 ze zm.), odszkodowanie, o którym mowa w art. 58 k.p. oblicza się na zasadach obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Te z kolei zasady określa regulacja zawarta w § 14 – 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie

szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 ze zm.). W myśl § 15 rozporządzenia, składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu. W niniejszej sprawie składnikiem stałym wynagrodzenia powódki było jej wynagrodzenie zasadnicze, określone w stawce minimalnego wynagrodzenia za pracę. W 2017 roku kiedy doszło do rozwiązania stosunku pracy, a tym samym powódka nabyła prawo do odszkodowania i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (o czym poniżej) wynosiło ono 2.000 złotych miesięcznie. Z kolei składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. Przepis § 11 stosuje się odpowiednio (§ 16 ust. 1 i 3 rozporządzenia). Jeżeli przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, poprzedzający miesiąc wykorzystywania urlopu wypoczynkowego, lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie określone w § 8, przy ustalaniu podstawy wymiaru uwzględnia się najbliższe miesiące, za które pracownikowi przysługiwało takie wynagrodzenie (§ 11 ust. 1 rozporządzenia).

W rozpoznawanej sprawie poza sporem pozostawał fakt, iż powódka faktycznie świadczyła pracę jedynie do dnia 4 października 2015 roku, po czym przebywała na zasilku chorobowym oraz urlopie macierzyńskim, aż do momentu rozwiązania stosunku pracy. Pełnymi, najbliższymi trzema ostatnimi miesiącami, pracy, za które wypłacono jej premie był lipiec, sierpień i wrzesień 2015 roku. Wypłacono jej wówczas: 3.126,44 złotych (lipiec 2015 r.), 2.767,31 złotych (sierpień 2015 r.) i 2.624,68 złotych (wrzesień 2015 r.). Biorąc pod uwagę fakt, że minimalne wynagrodzenie za pracę w 2015 roku wynosiło 1.750 złotych miesięcznie, trzeba przyjąć, iż powódka otrzymała wówczas premie: w lipcu 2015 r. – 1.376,44 złotych (3.126,44 zł – 1.750,00 zł), w sierpniu 2015 r. – 1.017,31 złotych (2.767,31 zł – 1.750,00 zł), a we wrześniu 2015 r. – 874,68 złotych (2.624,68 zł – 1.750,00 zł). Łącznie za 3 ostatnie miesiące pełnej pracy premie te wyniosły 3.268,43 złotych (1.376,44 zł + 1.017,31 zł + 874,68 zł), co daje średniomiesięcznie kwotę 1.089,48 złotych. Premie te należało przy tym brać pod uwagę przy wyliczeniu zarówno ekwiwalentu, jak i wynikającego zeń odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Wbrew stanowisku pozwanej spółki, nie ma jakichkolwiek podstaw, aby należności wypłacane comiesięcznie powódce, powyżej należnego jej minimalnego wynagrodzenia za pracę, uznawać za świadczenie inne, niż właśnie premie. Już z umów o pracę powódki wynikało, że przysługiwała jej, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, premia. Otrzymywała ona co miesiąc należności przewyższające umówione wynagrodzenie zasadnicze, które zawsze i wobec wszystkich asystentów, którym było przecież wypłacane, nazywane było premią i tak przez strony stosunku pracy traktowane. Stanowisko pozwanej zmieniło się dopiero, kiedy to okazało się, że powódka w związku z nieodprowadzaniem za premie składek na ubezpieczenie społeczne, zaczęła się tegoż domagać, albowiem jej zasiłki chorobowe okazały się nieadekwatne do otrzymywanego wcześniej wynagrodzenia. Wówczas to pozwana starała się wywodzić, że wypłaty te stanowiły inne należności ze stosunku pracy, przy czym i tu stanowisko pracodawcy nie było konsekwentne. Przede wszystkim było ono jednakże nielogiczne, sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i nie zostało w najmniejszym stopniu udowodnione w toku procesu. Twierdzenie pozwanego, iż asystenci, w tym powódka, otrzymywali co miesiąc zwrot kosztów wynikających z użytkowania bliżej nieokreślonych programów, w wysokości za każdym razem odmiennej, a jednocześnie tak wysokiej, że stanowiło to nierzadko wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego – w ocenie Sądu Rejonowego – pozostaje chybione.

Podstawę wyliczenia należnego powódce odszkodowania stanowiła więc kwota 3.089,48 złotych (2.000 złotych z tytułu składników stałych i 1.089,48 złotych z tytułu składników zmiennych), a więc powódka mogła domagać się zasadnie zapłaty kwoty 9.268,44 złotych, a jej roszczenie mieściło się w tej kwocie.

Drugim z roszczeń powódki było żądanie zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Przepis art. 94 pkt 5 k.p. przewiduje obowiązek pracodawcy względem indywidualnego pracownika w zakresie terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia, który odnosi się do określonego w art. 22 § 1 i art. 13 k.p. oraz skonkretyzowanego w Dziale III i innych przepisach Kodeksu, a także układach zbiorowych pracy, regulaminach

wynagradzania i pracy – prawa do wynagrodzenia za wykonaną pracę. Celem tej regulacji jest szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę jako na ogół jedyne źródła utrzymania pracownika i jego rodziny. Minimalna częstotliwość i najpóźniejszy dopuszczalny termin wypłaty określone zostały w art. 85 k.p., natomiast konkretny termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty, zgodnie z art. 104¹ pkt 5 k.p., powinny zostać ustalone w regulaminie pracy. Stosownie do § 8 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (j.t.: Dz. U. z 2017 r., poz. 894 ze zm.), pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika: kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy; w stosunku do pracowników młodocianych pracodawca uwzględnia w ewidencji także czas ich pracy przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego, a także imienną kartę (listę) wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Oczywiście pozostaje więc w świetle powyższych uregulowań, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek należytego wypłacenia wynagrodzenia swojemu pracownikowi, a w razie procesu, to na nim spoczywa także obowiązek wykazania takiej wypłaty. Obowiązek prawidłowego i terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę odnosi się także do wypłaty innych świadczeń przysługujących pracownikowi, w tym oczywiście ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (art. 282 § 1 pkt 1 k.p.). Z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu i przerzucenie go na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa wywodzi skutki prawne. To na pracodawcy spoczywa więc także obowiązek wykazania ile i w jakich konkretnie dniach korzystał z urlopu wypoczynkowego pracownik i ile w związku z tym przysługuje mu w razie rozwiązania stosunku pracy – ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Z tego obowiązku pozwana spółka nie wywiązała się choćby w najmniejszym stopniu, nie przedkładając wniosków urlopowych, które przecież dopiero mogłyby stanowić podstawę udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego. W tym zakresie Sąd za w pełni wiarygodne uznał przesłuchanie powódki, iż wykorzystała ona za 2015 roku jedynie 10 dni urlopu w okresie od 20 do 31 lipca 2015 roku, natomiast później z urlopu nie korzystała już wcale, aż do momentu rozwiązania stosunku pracy. Należy przy tym podkreślić, iż pozwana spółka nie wskazywała, iż powódka miałaby w okresie zatrudnienia składać jakiegokolwiek wnioski urlopowe (wbrew obowiązującym przepisom w tym zakresie pracodawca udzielał urlopu bez nich), a fakt wykorzystania przezeń urlopu wywodziła z niewiarygodnej i przedłożonej dopiero w toku postępowania ewidencji czasu pracy, nie zawierającej jakiegokolwiek podpisów E. L.. W tej sytuacji należało uznać, że powódka w 2015 roku wykorzystała wyłącznie 10 dni urlopu, co sama przyznała. Fakt zresztą, iż o okoliczności tej zeznała, potwierdza jeszcze jej wiarygodność. O ile bowiem chciałaby, jak twierdzi pozwana, domagać się zapłaty za urlop, który rzekomo miała wykorzystywać, to przecież naturalnym byłoby twierdzenie, że w ogóle w 2015 roku z urlopu nie korzystała. E. L., pomimo braku jej wniosków urlopowych przyznała natomiast, że w 2015 roku wykorzystała 10 dni urlopu, w związku z czym pozostało jej do wykorzystania jeszcze 16 dni. Poza sporem natomiast pozostawał fakt, iż w latach 2016 i 2017 nie korzystała wcale z urlopu wypoczynkowego i za ten okres pozostało jej jeszcze łącznie 29 dni urlopu (26 dni za 2016 roku i 3 dni za 2017 roku). Łącznie więc powódka w okresie zatrudnienia nie wykorzystała 45 dni urlopu wypoczynkowego.

Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powstaje przy tym w dacie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W tym dniu roszczenie pracownika staje się wymagalne i w tym też dniu rozpoczyna się bieg okresu przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane w naturze, a nieprzedawnione urlopy wypoczynkowe. Samo ustanie stosunku pracy jest wystarczającym warunkiem do nabycia prawa do ekwiwalentu, który oblicza się na podstawie wynagrodzenia obowiązującego w dniu ustania zatrudnienia. Pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu

pieniężnego za niewykorzystany urlop w dacie rozwiązania stosunku pracy. Sposób ustalania ekwiwalentu stanowi, do pewnego stopnia, pochodną sposobu ustalania wynagrodzenia urlopowego. Nie został on określony na poziomie ustawowym, lecz jest przedmiotem regulacji rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), które zgodnie z upoważnieniem zawartym w art. 173 k.p. ma określać m.in. szczegółowe zasady ustalania i wypłacania ekwiwalentu. Paragraf 14 rozporządzenia przewiduje stosowanie do ekwiwalentu reguł obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, z uwzględnieniem zmian wynikających z § 15 – 19 rozporządzenia, które odzwierciedlają różnice w charakterze obydwu świadczeń.

W myśl § 18 powołanego rozporządzenia, ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się: 1) dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15-17 przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie, 2) dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez 8, a następnie, 3) mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

Prawidłowo przeprowadzone naliczenie ekwiwalentu nastąpić musi więc w sposób następujący: średnie miesięczne wynagrodzenie wypłacone powódce, a obliczone według zasad określonych we wskazanym rozporządzeniu (tj. wraz ze wszystkimi składnikami przysługującymi za okres dłuższy niż 1 miesiąc) za okres 3 miesięcy wynosiło 3.089,48 zł.

$3.089,48 \text{ zł} / 20,83 \text{ (współczynnik za rok 2017)} = 148,32 \text{ zł}$

$148,32 \text{ zł} / 8 \text{ godzin} = 18,54 \text{ zł}$ (ekwiwalent za jedną godzinę urlopu)

$8 \text{ godzin} \times 45 \text{ dni} = 360$ (liczba godzin niewykorzystanego przez powódkę urlopu)

$360 \times 18,54 \text{ zł} = 6.674,40 \text{ zł}$ (należny ekwiwalent za 45 dni urlopu)

Dopiero w toku procesu, pozwana zapłaciła częściowo należny powódce ekwiwalent w kwocie brutto 3.648,58 złotych, dokonując tego na przełomie stycznia i lutego 2017 roku, choć wymagalność tego roszczenia zaistniała z dniem rozwiązania stosunku pracy. Powódka domagała się początkowo zapłaty z tego tytułu kwoty 5.360,76 złotych, ale w związku z zapłatą części należności w toku procesu, cofnęła powództwo co do kwoty 3.648,58 złotych, na co zgodę wyraziła strona pozwana i w tym zakresie postępowanie umorzono. Ostatecznie więc pełnomocnik powódki domagał się zapłaty z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwoty 1.712,18 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia

10 lutego 2017 roku do dnia zapłaty. Jako że stosownie do art. 321 § 1 k.p.c. Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie zasądzono na rzecz powódki ostatecznie dochodzoną z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwotę 1.712,18 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2017 roku do dnia zapłaty. Kwota ta mieści się bowiem w granicach przysługującego powództwo roszczenia (kwota 6.674,40 złotych pomniejszona o zapłacone już 3.648,58 złotych daje 3.025,82 złotych). Również w kontekście rzeczono art. 321 § 1 k.p.c., zasądzono na rzecz powódki żadaną przezeń kwotę 8.041,14 złotych tytułem odszkodowania.

O odsetkach orzeczono stosownie do art. 481 § 1 i 2 k.c., który stanowi, że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. Z uwagi na fakt, iż powódka domagała się zapłaty odsetek od odszkodowania od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, Sąd oddalił powództwo (pkt 3 wyroku) – z powyższych względów – w zakresie niewielkiego żądania o zapłatę odsetek od dnia wniesienia pozwu do dnia jego doręczenia, zasądzając je natomiast od dnia 3 lutego 2017 roku do dnia zapłaty. W odniesieniu natomiast do roszczenia o zapłatę ekwiwalentu, jak już wskazano, staje się ono wymagalne z dniem

rozwiązania stosunku pracy, a więc nie było przeszkód, aby odsetki zasądzić w tym zakresie zgodnie z ostatecznie sprecyzowanym roszczeniem, od dnia 10 lutego 2017 roku do dnia zapłaty.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy w B. postanowił w punkcie 4 wyroku, z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwana spółka przegrała w całości. Na koszty procesu, które poniosła powódka składa się wynagrodzenie ustanowionego przez nią w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono od pozwanej na jej rzecz kwotę 1.530 złotych. Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804). W zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy stawka wynagrodzenia wynosi 180 złotych (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia), natomiast w zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 1.350 złotych (§ 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia), co łącznie dało kwotę 1.530 złotych.

Natomiast o kosztach sądowych Sąd ten postanowił w punkcie 5 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Wobec tego Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w B. kwotę 671 złotych tytułem nieuiszczonej w sprawie opłaty od pozwu (13.402 zł x 5 %).

Z powyższym rozstrzygnięciem Sądu nie zgodził się pozwany, który wniósł apelację na ww. wyrok, zaskarżając go w części w zakresie pkt 1,2,4,5. Zarzucił naruszenie:

a. **przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c.** poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego w postaci: a/ zeznań reprezentanta pozwanej w zakresie, w jakim Sąd odmówił mu wiary, b/ewidencji czasu pracy w zakresie w jakim Sąd odmówił wiary tym dokumentom, co wynikało z nieuzasadnionego przyjęcia, że dokumentacja ta została wytworzona na potrzeby postępowania, c/ zeznań powódki oraz świadka M. J., co skutkowało błędnym ustaleniem przez Sąd pierwszej instancji, że roszczenie powódki jest nieuzasadnione;

b. **przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c.** poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i pominięcie dowodów z dokumentów w postaci Regulaminu Pracy i Regulaminu Wynagradzania obowiązujących u pozwanej w okresie świadczenia pracy przez powódkę, znajdujących się w aktach sprawy Sądu Rejonowego w B. o sygn. akt(...)oraz dowodów znajdujących się w aktach sprawy Sądu Rejonowego w B. o sygn. akt (...) chociaż wynika z nich wersja przeciwna do zeznań powódki, które to Sąd ten ocenił jako wiarygodne i tej sprzeczności Sąd a quo nie wyjaśnił w treści uzasadnienia wyroku;

c. **przepisów prawa procesowego, tj. art. 328 § 2 k.p.c.** poprzez zawarcie w uzasadnieniu wyroku wielu dygresji oraz sformułowań wskazujących na emocjonalne oraz negatywne nastawienie Sądu pierwszej instancji do pozwanej, co wskazuje na niezachowanie zasady obiektywizmu przy rozpoznawaniu niniejszej sprawy;

d. **błąd w ustaleniach faktycznych** przyjęty za podstawę orzeczenia polegający na przyjęciu, że: a/ powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych oraz nie podejmowała się działalności konkurencyjnej względem pozwanej, a w konsekwencji, że nie było podstaw do rozwiązania stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia, b/ rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowiło chęć jej dokuczenia, c/ powódce przysługiwało roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za 45 dni, d/ pozwana nie zachowała terminu wynikającego z art. 52 § 2 k.p. do rozwiązania z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia, co skutkowało uwzględnieniem żądania powódki w całości.

Apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed Sądem pierwszej instancji i drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie

sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji i pozostawienie temu Sądowi orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, że dokonana przez Sąd pierwszej instancji ocena dowodów oraz poczynione ustalenia faktyczne są nieprawidłowe. Nie jest prawdą, aby ewidencja pracy była wytworzona wyłącznie na potrzeby postępowania. Regulamin Pracy obowiązujący u pozwanej określa sposoby i techniki ewidencji czasu pracy w jednostkach firmy. W trakcie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy organ ten zapoznał się z Regulaminem Pracy i nie zgłosił do niego żadnych uwag. Organ ten dokonał również weryfikacji czasu pracy zawartej w kwestionowanych przez Sąd ewidencjach czasu pracy, przeprowadził ich ocenę i wdrożył postępowanie naprawcze, dostosowując dokument do aktualnych potrzeb oraz zalecił stosowanie wniosków urlopowych. Stosownie do tej dokumentacji powódka w styczniu 2015 roku przebywała 2 dni na urlopie, w kwietniu 2015 roku –

1 dzień, w maju 2015 roku – 1 dzień, w czerwcu 2015 roku – 1 dzień, w lipcu 2015 roku – 10 dni, we wrześniu 2015 roku – 2 dni, w lutym 2015 roku nie było jej 1 dzień w pracy, w marcu 2015 roku – również 1 dzień i w kwietniu 2015 roku – 1 dzień. Reasumując powódka w 2015 roku wykorzystała 16 dni urlopu wypoczynkowego. Apelujący zakwestionował też ustalenia Sądu Rejonowego w B. jakoby oprócz wynagrodzenia zasadniczego powódka otrzymywała comiesięczną premię. Powódka okoliczności tej w żaden sposób nie wykazała. Kwota ta stanowiła uzupełniające świadczenie z tytułu korzystania z własnych programów komputerowych. Co więcej, Sąd pierwszej instancji w sposób nieuprawniony przyjął, że obowiązkiem pracowników pozwanej spółki było realizowanie praktyk zawodowych. Zgodnie z umową o pracę powódka była zobowiązana do świadczenia pracy w sposób w niej ustalony, zaś ewentualne wykonywanie praktyk powinno się odbywać na podstawie odrębnych umów, których powódka nie chciała zawrzeć. Za dowolne apelujący uznał ustalenia Sądu Rejonowego w B. jakoby powódka wyłącznie w ramach przysługi koleżeńskiej udała się w trakcie zwolnienia lekarskiego do Urzędu Miasta celem udzielenia pomocy M. J., zaś podjęcie takiej aktywności skutkowało niewłaściwym wykorzystywaniem zwolnienia lekarskiego, na którym w tamtym czasie przebywała. Apelujący nie zgodził się również z tym, że powódce nie można zarzucić rażącego naruszenia ciężących na niej obowiązków pracowniczych. Jasne jest, że powódka nie wykonywała powierzonych jej na podstawie umowy o pracę obowiązków pracowniczych w sposób prawidłowy, popełniała liczne błędy w realizowanych projektach, które powodowały utrudnienia w wykonaniu przyjętych przez pozwaną zleceń i podważały jej dobre imię. Błędy te były poprawiane przez innych pracowników, co również przedkładała się na zyski spółki. Ponadto powódka w dzienniczku praktyk wskazywała przebywanie na budowach, na których faktycznie nie była obecna, a okoliczność tę potwierdzili przesłuchani w sprawie inwestorzy. Powódka jako osoba aplikująca do zdobycia uprawnień umożliwiających jej pełne samodzielne wykonywanie zawodu powinna znać, umieć i potrafić projektować w sposób prawidłowy i to różne przedsięwzięcia. Otrzymywała zadania poparte dokumentami merytorycznymi lub wcześniejszymi opracowaniami. Pracodawca na etapie końcowego wykonywania czynności zawierzył powódce, że zna ona zasady i potrafi projektować, a to okazało się nieprawdą. Natomiast działanie powódki, mimo posiadanej wiedzy i umiejętności polegające na nieprawidłowym realizowaniu spoczywających na niej obowiązków należy uznać za świadome i celowe.

Odnosząc się zaś do zachowania terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika apelujący wskazał, że ostatnim elementem ustalenia czy istniejąc podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę było otrzymanie ostatniego pisma Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 9 grudnia 2016 roku, w którym wyjaśniono, że powódka nie mogła świadczyć pracy przebywając na zwolnieniu lekarskim oraz że ewentualna decyzja w przedmiocie rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. jest niezależne od przebywania przez powódkę na urlopie macierzyńskim. Stąd też doręczając powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki w dniu 3 stycznia 2017 roku pozwany dochował termin określony w art. 52 § 2 k.p. Nawet – jak zauważył apelujący – gdyby pracodawca przekroczył termin do złożenia oświadczenia w tym przedmiocie to i tak sąd może oddalić roszczenie o odszkodowanie, jeśli stałoby to w sprzeczności z treścią art. 8 k.p.

Dodał też, że z treści uzasadnienia wyroku wynika szczególne negatywne nastawienie Sądu do strony pozwanej, zawarte są w nim liczne sformułowania podkreślające emocjonalny stosunek do pozwanej, co nie powinno mieć miejsca.

Pismem procesowym z dnia 15 lutego 2018 roku, ustosunkowując się do treści apelacji, powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że apelacja ta jest bezzasadna, a kluczowym powodem, dla którego powództwo w niniejszej sprawie zostało oddalone jest naruszenie przepisu art. 52 § 2 k.p. Nie ma znaczenia w tej kwestii powoływane przez apelującego pismo Państwowej Inspekcji Pracy, gdyż z samego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki wynika, że przesłanki skorzystania z tego sposobu rozwiązania umowy zostały spełnione w grudniu 2015 roku i w styczniu 2016 roku, kiedy to pracodawca kolejnymi pismami kierowanymi do powódki informował ją o stwierdzonych przez niego nieprawidłowościach w jej pracy, w związku z czym nie ma żadnych wątpliwości, że wiedzę o nich Prezes Zarządu pozwanej spółki powziął najdalej w styczniu 2016 roku, a więc już rok przed złożeniem oświadczenia w przedmiocie rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. Ponadto pozwany w toku postępowania sądowego nie wykazał, aby przesłanki zwolnienia dyscyplinarnego były rzeczywiste i konkretne. Powódka wskazała, iż niezasadne pozostają także zarzuty dotyczące niewłaściwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego przez Sąd pierwszej instancji. W bardzo obszernym, wyczerpującym uzasadnieniu Sąd ten w sposób niezwykle wszechstronny odniósł się do zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a wywieziona apelacja w żadnej mierze ustaleń tych nie podważa. W szczególności prawidłowe jest ustalenie Sądu pierwszej instancji dotyczące nierzetelności przedłożonej ewidencji czasu pracy, gdyż nie tylko z zeznań świadków, jaki i z zeznań samej powódki, ale także pośrednio z zeznań pozwanego wynika, że dokument ten został wytworzony na potrzeby procesu. Wywody apelacji należy uznać więc za nieuprawnioną polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu. Bezzasadny – zdaniem powódki – pozostawał też zarzut naruszenia art. 328 k.p.c., ponieważ uzasadnienie Sądu pierwszej instancji zawiera wszystkie elementy wskazane w tym przepisie, a Sąd ma prawo dokonać własnej oceny nie tylko dowodów oferowanych przez strony, ale również i ich postawy procesowej i wywodzonych twierdzeń. Sąd pierwszej instancji – w ocenie powódki – nie dopuścił się w tej kwestii żadnych naruszeń. Niezasadne też pozostaje powoływanie się na przepis art. 8 k.p. bez jakiegokolwiek skonkretyzowania na czym konkretnie miałyby polegać przekroczenia zasad współżycia społecznego przy uwzględnieniu roszczenia powódki. Apelujący nawet ogólnie nie usiłuje zdefiniować tych zasad, które rzekomo zostały naruszone. W tym stanie rzeczy powódka wniosła jak na wstępie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie z poniższych względów.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie w przedmiocie zasądzenia od pozwanego P.P.U.H. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. na rzecz powódki E. L. odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jak i z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zarówno co do zasady jak i co do wysokości. Sąd ten logicznie uzasadnił swoje stanowisko w pisemnych motywach rozstrzygnięcia, a wobec pełnej aprobaty dla tych ustaleń, nie zachodzi konieczność ich powtarzania w postępowaniu odwoławczym (wyr. SN z dnia 14 lutego 2013 r., sygn. II CSK 292/12, LEX). Ustalenia te Sąd Okręgowy podziela i uznaje za własne. Również i ocena prawna zaprezentowana przez Sąd Rejonowy w B. w uzasadnieniu wyroku, obejmująca dokonaną przez ten Sąd wykładnię zastosowanych przepisów prawa materialnego i procesowego, nie budzi żadnych zastrzeżeń.

Odnosząc się kolejno do zgłoszonych w apelacji zarzutów pozwanego wskazać trzeba, iż nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut naruszenia przepisów postępowania procesowego, a dokładniej art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną i sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie polegający na pominięciu dowodu z Regulaminu Pracy i Regulaminu Wynagradzania oraz dowodów znajdujących się w aktach (...) jak również poprzez dopuszczenie się przez Sąd Rejonowy w B. błędów w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie ma racji apelujący, jakoby w niniejszej sprawie Sąd pierwszej instancji, wydając zaskarżone rozstrzygnięcie naruszył przepis

art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Wbrew twierdzeniom apelującego, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd ten dokonał prawidłowej oceny wiarygodności i mocy dowodów zebranych w jego trakcie, nie naruszając w żadnej mierze zasady swobodnej ich oceny, w sposób logiczny i zgodny z zasadami doświadczenia życiowego, wszechstronnie wyjaśnił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia zaistniałych w sprawie kwestii spornych. Przypomnieć należy, że granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają: zasady logicznego rozumowania, nakaz opierania się na dowodach przeprowadzonych prawidłowo, z zachowaniem wymagań dotyczących źródeł dowodzenia oraz bezstronności, nakaz wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, konieczność wskazania, na podstawie których, dowodów dokonano ustaleń, a którym dowodom odmówiono wiarygodności i mocy. Sąd musi zatem ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszystkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Musi też dokonać wyboru tych dowodów, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej (zob. wyr. SA w Poznaniu z dnia 21 października 2009 r., I ACA 604/09, legalis; wyr. SN z dnia 21 kwietnia 2004r., II UK 314/03, legalis; wyr. SN z dnia 7 maja 2003 r., II UK 258/02, legalis). Przy czym dla podniesienia skutecznego zarzutu naruszenia cytowanego przepisu nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, które w przekonaniu apelującego nie odpowiadają rzeczywistości. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, lex).

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji w sposób prawidłowy ocenił zeznania powódki E. L., świadka M. J., jak i słusznie odmówił wiary zeznaniom prezesa pozwanej spółki (...). Ponowna analiza zeznań wyżej wymienionych prowadzi do tożsamyh wniosków. Sąd Okręgowy nie miał żadnych wątpliwości w zakresie wiarygodności zeznań powódki oraz świadka M. J.. Były one jasne, logiczne i zgodne zarówno ze sobą, jak i z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Natomiast zeznaniom pozwanego trudno dać wiarę, chociażby w zakresie wskazywanych przez niego przyczyn złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w takim a nie innym terminie, błędów w pracy powódki, częstotliwości ich popełniania, czasu ich wykrycia, skutków wynikających z tych błędów, czy chociażby co do autentyczności prowadzonej przez niego ewidencji czasu pracy. Zeznania te są wysoce niewiarygodne i pozostają w oczywistej sprzeczności nie tylko z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, z którego wynikają wnioski przeciwne, ale również z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Sąd Rejonowy w B. słusznie odmówił wiary dokumentom przedstawionym przez pozwanego w zakresie ewidencji czasu pracy, uznając, że dokumentacja ta została wytworzona jedynie na potrzeby postępowania. Zwrócić bowiem należy uwagę na to, że dokumenty znajdujące się na kartach 455 – 466 zostały wypełnione prawdopodobnie przez jedną osobę (ten sam charakter pisma), tym samym długopisem, a zeznający w sprawie świadczenie i powódka zgodnie twierdzili, że nigdy nie widzieli takiej ewidencji, nigdy jej nie podpisywali ani nie uzupełniali (nie podpisywali listy obecności, nie składali pisemnych wniosków o urlop wypoczynkowy, ich nieobecność w pracy nie była na bieżąco odnotowywana). Sąd Okręgowy w sposób dogłębny przeanalizował treść Regulaminu Pracy i Regulaminu Wynagradzania, obowiązującego u pozwanego pracodawcy w czasie zatrudnienia powódki i doszedł do wniosku, że postanowienia ww. dokumentów nie mają istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. W szczególności samo obowiązywanie tych regulacji w zakładzie pracy pozwanego nie stanowi o tym, że były one przestrzegane. Przykładem tego jest choćby to, że z treści postanowień Regulaminu Pracy wynika, że urlopy udzielane są zgodnie z planem urlopów. Dalej, nie ustala się planu urlopów na dany rok kalendarzowy, o ile przedstawiciele załogi wyrażą na to zgodę w terminie do dnia 1 listopada roku poprzedniego (§ 22). Pozwany pracodawca nie wykazał w trakcie postępowania przed Sądem, aby taki plan urlopów był w zakładzie prowadzony, czy też aby przedstawiciele załogi wyrazili zgodę na odstępianie od procedury ustalania

takiego planu. Dlatego też, samo to, że obowiązujące u pracodawcy regulacje przewidują prowadzenie na bieżąco ewidencji czasu pracy nie oznacza per se, że dokument taki był na bieżąco prowadzony i że odpowiadał rzeczywistemu stanowi rzeczy. Wszakże przedłożone przez pracodawcę dokumenty nazwane ewidencją czasu pracy nie zawierają żadnych podpisów poszczególnych pracowników, że w we wskazanych dniach rzeczywiście przebywali oni poza zakładem pracy, w tym na urlopie wypoczynkowym. Tym bardziej, że przeprowadzona u pracodawcy kontrola przez Powiatową Inspekcję Pracy wykazała nieprawidłowości w sporządzeniu ewidencji czasu pracy. Ponadto zwrócić należy uwagę na to, że samo naruszenie postanowień Regulaminu Pracy i Regulaminu Wynagradzania nie świadczy o istnieniu przesłanki do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pozwany powołując się na okoliczność, że z dowodów zgromadzonych w sprawie sądowej o sygn. akt (...) (...)wynika wersja odmienna od prezentowanej przez powódkę w trakcie niniejszego postępowania zobowiązany był wykazać na czym różnica ta polega. Tymczasem apelujący nawet nie wskazał, które dowody o niej świadczą i jaka konkretnie różnica zachodzi pomiędzy tymi dowodami, a zeznaniami powódki. Z tych względów twierdzenia pozwanego pozostają gołosłowne i nie mogą odnieść zamierzonego skutku. Nie jest wystarczające samo przekonanie apelującego o innej, niż przyjął Sąd Rejonowy, doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie. Skarżący nie przedstawił jakichkolwiek merytorycznych argumentów, które podważyłyby prawidłowość poczynionych przez Sąd Rejonowy w B. ustaleń faktycznych. Dokonana przez Sąd pierwszej instancji ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego w pełni odpowiada wymogom zawartym we wskazanym przepisie.

Nie sposób też podzielić zarzutu apelującego, aby wydając zaskarżony wyrok Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz nie podejmowała się działalności konkurencyjnej względem pozwanej spółki, a w konsekwencji, że nie było podstaw do rozwiązania stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia, a rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowiło wyłącznie chęć dokuczenia jej ze strony pracodawcy. Zdaniem apelującego nie ma racji Sąd pierwszej instancji, że powódce przysługiwało prawo o roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za 45 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego oraz że pozwana spółka nie zachowała terminu wynikającego z art. 52 § 2 k.p. do rozwiązania z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Przechodząc do merytorycznej oceny zgłoszonego zarzutu należy przypomnieć, że wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powódki przyczyny to:

- a. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych związanych ze świadczeniem pracy poprzez podawanie nieprawdziwych danych;
- b. Utrata zaufania do kompetencji zawodowych;
- c. Powstanie strat przychodów z tytułu wadliwie wykonanej pracy;
- d. Generowanie w firmie nieuzasadnionych kosztów związanych z naprawą prac niewłaściwie wykonanych;
- e. Spowodowanie utraty wizerunku firmy u kontrahentów zewnętrznych oraz podejmowanie czynności i działań o charakterze konkurencyjnym w stosunku do firmy.

W uzasadnieniu tego oświadczenia pracodawca powołał się na kilka błędnie wykonanych przez powódkę projektów budowlanych (architektonicznych), identyfikując je poprzez określenie miejsca inwestycji i wykonanego budynku (tj. masarnia w S., rozbudowa i przebudowa zakładu w Z., nadbudowania i rozbudowa budynku mieszkalnego w K.), twierdząc, że powołane błędy świadczą o braku zaangażowania powódki w działalność firmy i „brak w ostatnim czasie kompetencji zawodowych” i że działania powódki były celowe i świadomie zmierzały do pogorszenia warunków finansowych firmy. Jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pozwany wskazał wpisywanie w dokumentach przebywania na terenie kilku terenów budowy i przebywania tam w czasie pracy na rzecz pozwanej pracowni projektowej, co odbywało się bez powiadomienia spółki, a więc z naruszeniem Regulaminu Pracy. Co

więcej, powołał się też na świadczenie pracy przez powódkę na rzecz konkurencyjnego podmiotu w czasie zwolnienia lekarskiego w pozwanej spółce.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 Kodeksu pracy (dalej: k.p.) 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.

Zgodnie z dyspozycją art. 52 § 2 k.p. 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. Ponadto pracodawca korzystając z tego sposobu rozwiązania umowy o pracę, musi mieć na uwadze unormowania z art. 30 k.p., dotyczące wymogu formy pisemnej (art. 30 § 3 k.p.), wskazania w tym piśmie przyczyny rozwiązania

(art. 30 § 4 k.p.) oraz pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.).

Na kanwie powołanych przepisów zarówno w doktrynie, jak i w judykaturze zgodnie przyjmuje się, 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, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyr. SN z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9, poz. 269). Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Przy czym należy też brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie, jeżeli nie stanowi ono samo przez się jaskrawego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Może wchodzić tu w grę np. odmowa wykonania ważnego polecenia lub w rażących przypadkach nawet jednorazowa zniewaga przełożonego naruszająca porządek pracy, który wymaga poprawnych stosunków między przełożonym a pracownikiem. Innymi słowy, przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych.

Zdaniem Sądu Najwyższego w użytych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy;

3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie

art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podobnie nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika (wyrok SN z dnia 18 października 2016 r., I PK 242/15, LEX).

Naruszenie obowiązków pracowniczych może być podstawą niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę tylko wówczas, gdy przedmiotem naruszenia był obowiązek o charakterze podstawowym. Żaden przepis prawa pracy nie zawiera katalogu takich obowiązków. Obowiązki pracownika zostały natomiast określone w art. 100 i innych przepisach Kodeksu pracy. Z reguły jednak kodeks nie określa, które z tych obowiązków mają charakter podstawowy. Wyjątkiem jest art. 211 k.p., w którym za taki uznaje się przestrzeganie przez pracownika przepisów i zasad bhp. Stąd też ocena, czy dany obowiązek pracownika ma charakter podstawowy, musi się łączyć z charakterem

wykonywanej przez niego pracy. Dalsze obowiązki pracownika mogą być ustalane w umowie o pracę, np. obowiązek powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy czy obowiązek niepodejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia. I tak przykładowo wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem może być naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. tylko wtedy, gdy pracownikowi można przypisać winę, co najmniej w postaci rażącego niedbalstwa (wyrok SN z dnia 21 października 1999 r., I PKN 308/99, OSNAPiUS 2001/5, poz. 154). Natomiast zwykle zaniedbanie pracownika lub działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy i nieosiągnięcie zamierzonych rezultatów nie mogą być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. (wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 191/97, OSNAPiUS 1998/9, poz. 268). Z reguły nie można też przypisać znacznego stopnia winy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) pracownikowi naruszającemu przepisy regulaminu pracy dotyczące zasad opuszczania miejsca pracy w czasie pracy oraz udzielenia urlopu wypoczynkowego, jeżeli jego zachowanie jest zgodne ze zwyczajem akceptowanym przez pracodawcę (wyrok SN z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 211/98, OSNAPiUS 1999/14, poz. 457). Po ujawnieniu dodatkowego zatrudnienia pracownika u innego pracodawcy, gdy nie zawarto umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ k.p.), nie ma z reguły podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 k.p.), jeżeli nie zostało wykazane, iż pracownik nie wywiązywał się z tego powodu ze swoich obowiązków pracowniczych, a kwestia jego dodatkowego zatrudnienia nie miała niekorzystnego wpływu dla interesów pracodawcy (wyrok SN z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 265/98, OSNAPiUS 1999/18, poz. 574; L. Florek, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2016).

W niniejszej sprawie wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny rozwiązania umowy o pracę po uwzględnieniu okoliczności sprawy nie mogą być – w ocenie Sądu – uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Istotne w tej kwestii jest to, że powódka pozostawała zatrudniona u pozwanego od 2013 roku na stanowisku asystenta projektanta. W czasie zatrudnienia u pozwanego za jego zgodą odbywała praktykę na budowach (nadzorowanych przez niego w ramach pełnienia funkcji kierownika budowy) celem uzyskania uprawnień zawodowych (uprawnień budowlanych) potrzebnych dla samodzielnego wykonywania zawodu inżyniera architektury w przyszłości. Pozwany świadomie godził się – nie tylko wobec powódki, ale również wobec innych pracowników wykonujących pracę na zbliżonych do powódki stanowiskach pracy – do odbywania praktyki w czasie zatrudnienia. Już w chwili zawierania umowy zapewniał powódkę, że w ramach pracy w spółce będzie mogła realizować program praktyk budowlanych. W początkowym okresie zatrudnienia powódki prezes pozwanej spółki był jej kierownikiem praktyk (sporządzał zaświadczenia o odbytych praktykach budowlanych). Nie wymagał przy tym zwolnienia z pracy w czasie pobytów na budowie (m.in. brania w godzinach nieobecności w biurze projektowym urlopów wypoczynkowych), a praktyka na budowie odbywała się bądź przy okazji wykonywania pracy na rzecz spółki bądź poza godzinami pracy w spółce. Dopiero na skutek konfliktu zaistniałego pomiędzy powódką a prezesem zarządu pozwanej spółki (a spowodowanym chęcią wyjaśnienia przez powódkę prawidłowości deklarowanych przez pracodawcę podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, co bardzo oburzyło pracodawcę), dopatrywał się on nieścisłości w zakresie pozostawania powódki w jednym czasie w dwóch miejscach pracy (a więc w istocie pozostawania w czasie pracy poza biurem projektowym). Zarzut ten trudno uznać za uzasadniony, albowiem z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie bezsprzecznie wynika, że powódka jako jedyna z pracowników jeździła wspólnie z W. K. na budowach, których przebieg kontrolował w ramach kierownictwa budową (była też kierownicą W. K., gdyż ten nie posiadał prawa jazdy). Co więcej, powódka w okresie zatrudnienia u pozwanego – jak już wcześniej wspomniano – nie posiadała uprawnień do samodzielnego wykonywania projektów budowlanych, a podejmowana przez nią praca podlegała stałemu nadzorowi prezesa zarządu spółki, jak również osoby podpisującej ostatecznie sporządzony przez powódkę projekt budowlany. Tak więc można śmiało rzec, że praca u pozwanego była dla powódki dopiero początkiem kariery zawodowej inżyniera architektury, w trakcie której zdobywała zasadnicze umiejętności praktyczne niezbędne do samodzielnego projektowania w przyszłości, o czym pracodawca powinien był wiedzieć. Skoro bowiem powódka nie ma uprawnień budowlanych to nie zdobyła jeszcze wystracających umiejętności do samodzielnego (bez nadzoru) przygotowywania kompletnych projektów budowlanych, tym bardziej projektów o dużym stopniu skomplikowania i o charakterze interdyscyplinarnym (choćby projekt masarni, który wymagał konsultacji z Powiatową Inspekcją Weterynaryjną czy też Powiatową Inspekcją Sanitarną). Z zasad doświadczenia życiowego wynika natomiast, że każdy początkujący pracownik popełniała błędy. Również i powódka błędy takie

popelniała i zwykle poprawiała je samodzielnie, czego zresztą w żaden sposób nie kwestionowała. Dopiero po nieobecności w pracy z powodu choroby błędy te weryfikowane były przez innych pracowników. Niemniej jednak brak jest podstaw do przyjęcia, aby błędy te były celowym działaniem powódki, naruszającym bądź zagrażającym w sposób świadomy interesom spółki, a tym samym brak jest możliwości zakwalifikowania tych błędów jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto trudno uznać, aby zachowanie powódki miało charakter bezprawny, a pozwany nie wykazał szkody, jaką poniósł wskutek takiego działania powódki. Zdaniem Sądu ocena pracy powódki jest naznaczona negatywnym i wrogim nastawieniem pozwanego do osoby powódki, jako że dążyła ona do wyjaśnienia nieprawidłowości w obliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne przez pracodawcę, w związku z czym w zakładzie pracy miała miejsce kontrola Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, podczas której stwierdzono nieprawidłowości w deklarowaniu i obliczaniu składek na ubezpieczenia społeczne. Wcześniej pracodawca uważał powódkę za cennego pracownika, zabierał ją często na budowy, na spotkania, zlecał załatwianie spraw urzędowych, itp. Nie zgłaszał uwag do jej pracy, nie zwracał większej uwagi na popełniane przez nią błędy. Nigdy powódka nie była karana dyscyplinarnie, ani też nie pomniejszono przysługującej jej premii z powodu nagannego wykonywania obowiązków służbowych. Wręcz przeciwnie należna jej premia z czasem wzrastała, co jest naturalne wraz ze wzrostem doświadczenia zawodowego, umiejętności praktycznych, jak również zwiększeniem zakresu powierzonych obowiązków. Pracodawca nie określił też na czym miałyby polegać rzekoma utrata zaufania do kompetencji zawodowych powódki, skoro umiejętności takie powódka dopiero nabywała, o czym zresztą pozwany powinien był być świadomy. Tym bardziej, że praca ta podlegała stałemu (codziennemu) nadzorowi pozwanego i w sytuacji, gdy dostrzegł on błędy w projekcie powinien on podjąć działania zmierzające do ich usunięcia jeszcze na etapie przed ostateczną akceptacją projektu. Z tych samych względów trudno obciążać powódkę utratą wizerunku firmy u kontrahentów zewnętrznych. Jak słusznie wskazał Sąd pierwszej instancji błędy w toku prac prowadzonych nad poszczególnymi projektami w pozwanej spółce nie wynikały bądź w ogóle nie dotyczyły pracy powódki. Sytuacje takie dotyczyły bowiem ogólnych planów, projektów, które były jeszcze wielokrotnie zmieniane i poprawiane i to zarówno przez innych asystentów, jak i samego W. K.. Przerzucanie więc tych uchybień wyłącznie na powódkę i obciążanie wyłącznie jej zagrożeniem wizerunku firmy pozostaje bezzasadne. Co więcej, pozwany nie wykazał też, aby na skutek działań powódki doszło do jakichkolwiek strat przychodów z tytułu wadliwie wykonanej pracy. Nie określił w jakiej wysokości straty te powstały, nie zwrócił się do powódki o naprawienie szkody z tego tytułu.

Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie daje też żadnych podstaw do przyjęcia, aby w czasie zwolnienia lekarskiego w czasie zatrudnienia w pozwanej spółce powódka świadczyła pracę na rzecz innego, konkurencyjnego podmiotu. Pracodawca powołuje się w tej kwestii na sytuację, kiedy to powódka będąc na zwolnieniu lekarskim złożyła w Urzędzie Miasta projekt budowlany sporządzony przez P. J. – ojca M. J. (również zatrudnionej w spółce). Jak wynika z zeznań powódki oraz z zeznań świadka M. J. sytuacja ta miała charakter jednorazowy i nadzwyczajny, albowiem na zasadzie pomocy koleżeńskiej powódka tylko doręczyła projekt do Urzędu Miasta, gdyż M. J. nie mogła tego uczynić osobiście. Powódka nie sporządzała tego projektu, ani też w żadnej mierze nie współpracowała też z P. J. w tworzeniu innych projektów. Trudno zatem uznać, aby powódka w ten sposób podejmowała się działalności konkurencyjnej względem pozwanej spółki. Nawet gdyby rzeczywiście było tak, że powódka w czasie zatrudnienia w pozwanej spółce świadczyła pracę na rzecz innego podmiotu, w sytuacji nie wiązania stron postanowieniami o zakazie konkurencji (art. 101¹ k.p.), jak również z uwagi na brak odpowiednich postanowień w tym przedmiocie w umowie o pracę, nie sposób wywodzić, aby takie zachowanie stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym bardziej, aby naruszeniu temu można było przypisać charakter ciężki.

Przechodząc w dalszej kolejności do oceny terminowości złożenia oświadczenia pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zwrócić należy uwagę na to, że przewidziany w art. 52 § 2 k.p. termin na złożenie takiego oświadczenia wynosi 1 miesiąc i zaczyna biec od dnia, w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę lub inna osoba należąca – w świetle schematu organizacyjnego – do kierownictwa zakładu pracy uzyskała wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadniało zastosowanie w stosunku do niego sankcji z art. 52 § 1 k.p. W wyroku z dnia

13 listopada 1997 roku w sprawie o sygn. akt I PKN 348/97 (OSNAPiUS 1998/16, poz. 479) Sąd Najwyższy trafnie uznał, że przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być

niewątpliwa, a miesięczny termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna swój bieg po sprawdzeniu wiadomości uzyskanej przez pracodawcę o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Tak więc, bieg miesięcznego terminu rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (wyr. SN z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001/5, poz. 155).

W niniejszej sprawie bezsporne było to, że pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy po upływie miesiąca od dnia dowiedzenia się o przyczynach stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn dotyczących pracownika. Pozwany wywodził natomiast, że skoro w czasie kiedy dowiedział się o tych przyczynach powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim z uwagi na problemy z ciążą to w okresie zwolnienia chorobowego i późniejszego urlopu macierzyńskiego – z uwagi na ochronę pracownicy znajdującej się w ciąży i po urodzeniu się dziecka – nie miał możliwości złożenia oświadczenia takiej treści. Uczynił to dopiero po uzyskaniu informacji od Państwowej Inspekcji Pracy, że możliwe jest rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownicy w ciąży bądź opiekującej się dzieckiem po porodzie. Niemniej jednak twierdzenia te pozostają bezzasadne, chociażby z tego względu, że zdarzenia stanowiące podstawę rozwiązania umowy o pracę w dużej mierze dotyczą okresu (oprócz działalności konkurencyjnej i odbywania praktyki zawodowej w czasie zwolnienia lekarskiego) sprzed dnia zwolnienia, a więc sprzed

5 października 2015 roku, a o których pracodawca poinformował powódkę w grudniu 2015 roku i styczniu 2016 roku. Nie sposób wywodzić, że nagle wszyscy inwestorzy powiadomili pracodawcę o nieprawidłowościach dotyczących projektów sporządzanych przez powódkę po jej odejściu na zwolnienie lekarskie. Z pewnością taką informację pracodawca – o ile w ogóle – otrzymał dużo wcześniej. Po drugie, o wyjaśnienie świadczenia pracy na rzecz innego podmiotu w czasie zwolnienia lekarskiego pozwany zwrócił się do powódki w kwietniu 2016 roku, a o rzekomym wyłudzeniu przez powódkę poświadczenia nieprawdy oraz odbywania praktyki zawodowej w czasie zwolnienia lekarskiego pracodawca zawiadomił (...) w dniu 12 września 2016 roku. Którąkolwiek sytuację by nie brać to i tak doszło do przekroczenia terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, które to pracodawca złożył w dniu 29 grudnia 2016 roku. W kwestii skuteczności tego oświadczenia nie ma przy tym większego znaczenia błędne przekonanie pracodawcy co do tego, że w czasie zwolnienia chorobowego, urlopu macierzyńskiego czy rodzicielskiego nie może rozwiązać z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie z treścią art. 177 § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Tak więc, w sytuacji rzeczywistego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych pozwany miał możliwość rozwiązania z nią umowy o pracę w czasie ciąży i urlopu macierzyńskiego.

Rację ma Sąd pierwszej instancji, że powódce E. L. przysługuje prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za lata 2015, 2016 i 2017, zaś podstawą prawną tego roszczenia stanowi przepis art. 171 k.p., zgodnie z którym w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Roszczenie o ekwiwalent jest surogatem urlopu, a więc nie może być odmiennie traktowane. Pozwany nie kwestionował tego, że w roku 2016 roku powódka w ogóle nie korzystała z urlopu wypoczynkowego. Bezsporne pozostawał też ekwiwalent pieniężny za 3 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w 2017 roku. Apelujący podnosił natomiast, że Sąd Rejonowy błędnie ustalił liczbę dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w 2015 roku. Twierdził bowiem, że powódka wykorzystwała w tym roku 16 dni urlopu wypoczynkowego (co ustalił na podstawie dołączonej do akt i kwestionowanej ewidencji czasu pracy), zaś powódka wywodziła, że wykorzystwała jedynie 10 dni tego urlopu. Już samo to, że powoływana przez apelującego ewidencja czasu pracy została oceniona jako niewiarygodna to trudno na jej podstawie dokonywać ustaleń w zakresie liczby dni urlopu wykorzystanego przez powódkę. Sąd Rejonowy słusznie wskazał, że to na powódce spoczywał ciężar dowodu wykazania konkretnej liczby dni urlopu wypoczynkowego wykorzystanych przez powódkę, czego jednak nie zdołał uczynić. Przy przyjęciu, że powódka była uprawniona do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni stwierdzić należy, że w 2015 roku powódka nie wykorzystwała urlopu wypoczynkowego w wymiarze 16 dni, w 2016 roku

– 26 dni, a w 2017 roku – 3 dni, co daje łącznie 45 dni. Skoro zatem pracodawca wypłacił powódce ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 3.648,58 złotych (postępowanie co do tej kwoty zostało umorzone). Ostatecznie powódka domagała się zapłaty kwoty 1.712,18 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lutego 2017 roku do dnia zapłaty i dochodzona przez nią kwota okazała się zasadna. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy ocenił to, że tak sformułowane roszczenie powódki uniemożliwiało orzeczenie ponad żądanie w sytuacji, gdy z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przysługiwała jej kwota wyższa, a żądanie swe powódka ograniczyła tylko do kwoty 1.712,18 złotych. Rozstrzygnięcie w tej kwestii pozostaje zgodne z prawem.

Sąd Rejonowy poprawnie ustalił wysokość należnego powódce odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jak i należną kwotę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Obliczając wysokość tych świadczeń słusznie uwzględnił nie tylko wynagrodzenie zasadnicze powódki, ale również zastrzeżoną w umowie i rzeczywiście wypłaconą powódce premie. Zdaniem Sądu Okręgowego niczym nie poparte pozostawały twierdzenia pozwanego, że wypłacane powódce obok wynagrodzenia zasadniczego kwoty nie były premią, lecz zwrotem kosztów użytkowania własnych programów. Przeczą temu zeznania wszystkich pracowników pozwanego (powódki, M. J. i R. W. (1)), którzy zgodnie twierdzili, że obok wynagrodzenia zasadniczego (określonego na kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę) otrzymywali również premię miesięczną. Nawet w sytuacji, gdy tytuły przelewów kierowanych do powódki nie zawierają oznaczenia „premia”, Sąd nie ma żadnych wątpliwości, że taki właśnie charakter miało to świadczenie. Dlatego też, Sąd Rejonowy rozstrzygnięcie w tej kwestii oparł na prawidłowo ustalonych przepisach i na ich podstawie poprawnie wyliczył kwotę odszkodowania i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Również i zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 328 § 2 k.p.c. okazał się być chybiony. Zgodnie z treścią tego przepisu uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Naruszenie tego przepisu pozwany upatrywał w zawarciu w treści uzasadnienia wielu dygresji oraz sformułowań wskazujących na emocjonalne oraz negatywne nastawienie do pozwanej, co wskazuje – w jego ocenie – na niezachowanie przez Sąd a quo obiektywizmu przy rozpoznaniu przedmiotowej sprawy. Tymczasem zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. powinien być uznany za uzasadniony jedynie w przypadkach wyjątkowych, kiedy treść uzasadnienia całkowicie uniemożliwia sądowi drugiej instancji dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (wyr. SA w Katowicach z dnia 30 stycznia 2018r., III AGa 48/18, lex). Naruszyć art. 328 § 2 k.p.c. można tylko wówczas, gdy sąd uchylił się od opisanie sposobu oceny dowodów (wyr. SN z dnia 18 października 2018 r., I PK 288/16, lex).

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd pierwszej instancji zachował wszystkie wymogi formalne przewidziane dla uzasadnienia. Zarzut apelującego sprowadza się jednak nie tyle co do braków uzasadnienia, lecz co do zaprezentowania w jego treści stanowiska Sądu w zakresie negatywnego nastawienia do pozwanego i tym samym naruszenia zasady obiektywizmu w trakcie procesu. W tym miejscu wskazać należy, że prawo do rzetelnego procesu sądowego zwane także prawem do sądu (art. 45 Konstytucji RP) jest fundamentalnym prawem każdej jednostki w demokratycznym państwie prawa, a jego nieodłącznym elementem jest prawo do bezstronnego sądu, które dotyczy stosunku sędziego do uczestników postępowania oraz do przedmiotu sprawy. Bezstronność sędziego jest niezbywalną cechą władzy sądowniczej, a zarazem przymiotem, z utratą którego sędzia traci kwalifikacje do spełniania swoich funkcji. Polega ona przede wszystkim na tym, iż sędzia kieruje się obiektywizmem, nie stwarzając korzystniejszej sytuacji dla żadnej ze stron czy uczestników postępowania, zarówno w trakcie toczącej się przed sądem sprawy, jak i orzekania. Traktuje on uczestników postępowania równorzędnie, przeciwstawiając się ocenom płynącym ze stereotypów i uprzedzeń. W doktrynie „bezstronność” definiowana jest zazwyczaj przez pryzmat takich dyrektyw, jak: konieczność zachowania dystansu wobec stron i przedmiotu postępowania, nakaz kierowania się obiektywizmem, brak osobistego zaangażowania w spór, brak osobistych uprzedzeń i sympatii, neutralność, niefaworyzowanie żadnej ze stron, a w konsekwencji traktowanie ich w sposób równorzędny, a także – w ujęciu teoretycznym – jako zakaz

uwzględniania racji związanych z cechami stron, których sędzia w konkretnych okolicznościach brać pod uwagę nie powinien. Na płaszczyźnie postępowania cywilnego, prawo do sądu przejawia się w pewnych instytucjach, rozwiązaniach, które zmierzają do zagwarantowania tego prawa jednostkom, takich jak: możliwość skorzystania z instytucji wyłączenia sędziego, zasada jawności postępowania w jej zewnętrznym aspekcie (publiczność), kolegialność orzekania oraz obowiązek sporządzenia uzasadnienia orzeczenia (zob. P. Grzegorzczak i K. Weitz, Art. 45 Konstytucji RP,

L. Bosek i M. Safjan, Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86, Legalis).

Sąd Okręgowy nie dopatrywał się na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego jakiegokolwiek naruszenia tej zasady, jak również jakichkolwiek przejawów zarzucanego Sądowi braku bezstronności (obiektywizmu). W związku z powyższym zarzut ten należało uznać za bezzasadny, a do jego postawienia doprowadziło subiektywne i całkowicie mylne przekonanie pozwanego, które z okoliczności faktycznych mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy tego typu. Tymczasem pominięcie przez Sąd pierwszej instancji niektórych dowodów w sprawie było wyrazem dążenia Sądu do wyjaśnienia jedynie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia, a nie tylko korzystnych dla powódki. Natomiast notoryczne zwracania uwagi pozwanemu przez Sąd pierwszej instancji co do obowiązującego na sali rozpraw zachowania było uzasadnione koniecznością utrzymania porządku rozprawy i obowiązkiem dążenia do zapewnienia powagi Sądu.

Konkludując, zaskarżone orzeczenie Sądu Rejonowego w B. jest trafne i odpowiada prawu zarówno w kwestii zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, przyznanej wysokości tego odszkodowania, jak również przyznania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i wysokości tego ekwiwalentu. Rozstrzygnięcie to zostało przy tym wydane na podstawie prawidłowo przeprowadzonych dowodów ocenionych zgodnie z zasadami logicznego rozumowania, wskazaniem wiedzy i doświadczenia życiowego. Z tych powodów brak jest podstaw do weryfikacji zaskarżonego wyroku w kształcie żądanym przez apelującego.

W tym stanie rzeczy, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., apelację oddalił, o czym orzekł w punkcie 1 sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd postanowił w oparciu o przepis art. 98 § 1 k.p.c. w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość tych kosztów Sąd ustalił w oparciu o treść § 15 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U. z 2018 r., poz. 265), w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia apelacji, zgodnie z którym opłaty stanowiące podstawę zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego ustala się z uwzględnieniem stawek minimalnych określonych w rozdziałach 2-4. W przedmiocie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 cytowanego rozporządzenia – stawka minimalna wynagrodzenia pełnomocnika strony wygrywającej spór wynosi 120 złotych. Natomiast z uwagi na zaskarżenie również rozstrzygnięcia w kwestii ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zgodnie z § 2 pkt 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 cytowanego, rozporządzenia pozwany zobowiązany jest zwrócić powódce kwotę 675 złotych. Wobec tego łączne wynagrodzenie pełnomocnika powódki za udział w postępowaniu apelacyjnym wynosi 795 złotych.

Mając powyższe na względzie, na podstawie cytowanych przepisów należało postanowić jak w punkcie 2 sentencji.

SSO Tomasz Mrugowski

SSO Ewa Milczarek SSO Karolina Chudzinska – Koczorowicz