

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 3 listopada 2015 r. przeciwko Zakładowi (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. powódka K. O. domagała się przywrócenia do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy, w konsekwencji ustalenia, że umowa o pracę wiążąca ją z pozwaną, zawarta w dniu 2 marca 2015 r. została rozwiązana bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Nadto wniosła o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż podane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyny wypowiedzenia nie były uzasadnione i zgodne z prawdą, a samo rozwiązanie umowy zostało dokonane z naruszeniem przepisów prawa. Odnosząc się do zarzutu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy zaznaczyła, iż nie jest prawdziwe twierdzenie, że przerwa w korzystaniu przez nią z urlopu wypoczynkowego – spowodowana niezdolnością do pracy wskutek choroby w dniach 21 – 25 września 2015 r. – rozciągnęła się także na okres po dniu 25 września 2015 r. Podkreśliła, iż nie miała obowiązku uzgadniania z pozwanym nowego terminu wykorzystania urlopu - w odniesieniu do okresu od dnia 28 września 2015 r. do dnia 2 października 2015 r. – bowiem w tym zakresie jej urlop nie uległ przerwaniu. Wskazała, iż pracodawca miał wiedzę, iż jej urlop trwa od dnia 18 września 2015 r. do dnia 2 października 2015 r. Odnosząc się do zarzutu przygotowania treści uchwały zarządu nr 30/2012 zaprzeczyła temu, by to ona przygotowywała treść ww. uchwały lub by przedstawiła ją do podpisu członkom ówczesnego zarządu pozwanej spółki. Zaznaczyła, że to R. W. i S. J. ponoszą pełną odpowiedzialność za ewentualne i formalne wady rzeczony uchwały, jako członkowie zarządu pozwanej spółki, pełniący te funkcje również w dacie przygotowania i uchwalania aktu. Wskazała, iż pod Uchwałą Zarządu nr 30/2012 widnieją podpisy wszystkich członków zarządu i to na nich spoczywa odpowiedzialność za treść przyjętej uchwały. Nadto wskazała, iż w zakresie jej obowiązków nie znajdowało się zwoływanie posiedzeń zarządu, a także by miała jakikolwiek wpływ na organizację i tryb prac zarządu pozwanej spółki.

Pozwana Zakład (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, iż nieobecność powódki w pracy w dniach od 28 września 2015 r. do 2 października 2015 r. nie miała charakteru urlopu wypoczynkowego z uwagi na wcześniejsze jego przerwanie wskutek choroby powódki. W dniu 28 września 2015 r. powódka powinna była zatem stawić się w pracy. Zaznaczyła, iż nieobecność powódki w pracy w dniach 21 – 25 września 2015 r. nie została prawidłowo usprawiedliwiona, ponieważ obowiązana była ona zawiadomić pracodawcę o niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną najpóźniej w drugim dniu wystąpienia tej przyczyny, czego powódka nie uczyniła. Nadto wskazała, iż powódka wraz z byłym prezesem zarządu B. C. (1) przygotowała niekorzystną dla spółki uchwałę, a kolejne jej projekty zostały znalezione na służbowym komputerze powódki. Zaznaczyła, iż uchwała została podpisana w trybie nadzwyczajnym, nie podczas posiedzenia zarządu spółki, lecz w trybie obiegowym, uniemożliwiającym członkom zarządu precyzyjne zapoznanie się z jej treścią, a podpisy od każdego członka zarządu zbierali powódka i B. C. (1). Podkreśliła, iż akt ten nigdy nie ukazał się w elektronicznym rejestrze uchwał prowadzonym w spółce przez pracownika, którego po obiegowym podjęciu uchwały przez zarząd spółki pozbawiono dostępu do oryginałów uchwał zarządu. Uchwała została w istocie utajniona. Nadto pozwana argumentowała, iż powódka uchybiła obowiązkowi dbałości o dobro zakładu pracy oraz naraziła spółkę na poważną szkodę majątkową.

W toku procesu K. O. podtrzymała żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach płacy i pracy.

Na rozprawie w dniu 12 lipca 2017 r. pozwana spółka podniosła brak możliwości przywrócenia powódki do pracy z uwagi na zmiany organizacyjne, które miały miejsce w spółce. Ponadto, podniesiono zarzut niecelowości przywrócenia

powódki do pracy z uwagi na jej niewłaściwe relacje z pracownikami i na utratę zaufania do niej jako osoby odpowiedzialnej za kwestie prawa pracy.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

K. O. łączył z Zakładem (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w S. (dalej (...) sp. z o.o. w S.) stosunek pracy od dnia 2 listopada 2011 r., na podstawie umowy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika administracyjno – organizacyjnego.

Od dnia 2 marca 2015 r. K. O. została zatrudniona na stanowisku kierownika pionu administracyjno – organizacyjnego i kierownika działu organizacyjnego, ostatnio za wynagrodzeniem wynoszącym 9.406 zł miesięcznie.

**Niesporne, nadto dowód:** umowa o pracę z dnia 2 listopada 2011 r. – k. 1 cz. B akt osobowych, umowa o pracę z dnia 31 stycznia 2012 r. – k. 17 cz. B akt osobowych, umowa o pracę z dnia 2 marca 2015 r. – cz. B akt osobowych (także w aktach sprawy), zmiana angażu – k. 52 cz. B akt osobowych (także w aktach sprawy)

Do obowiązków służbowych K. O. należało nadzorowanie pracy podległego jej pionu, a w szczególności: planowanie, koordynowanie i nadzorowanie pracy pionu administracyjno – organizacyjnego oraz koordynowanie realizowanych w tym pionie zadań statutowych i planowych (...) sp. z o.o. w S. oraz kontrolowanie zadań z zakresu – organizacji, kadr i szkoleń, zamówień, administracji, informatyki, bhp i ppoż, opracowywanie projektów wewnętrznych aktów normatywnych i projektów zmian do nich – w zakresie niezbędnym dla prawidłowej realizacji nałożonych zadań i pełnionych funkcji.

K. O. otrzymała także pełnomocnictwo do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, tj. do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy w zakresie: rozwiązywania umów o pracę, wypowiedzania warunków płacy i pracy.

**Niesporne, a nadto dowód:** pełnomocnictwo – k. 33 cz. B akt osobowych, zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności – k. 50 cz. B akt osobowych, przesłuchanie powódki K. O. w charakterze strony – k. 492 – 493, k. 524-525 w zw. z k. 235 – 238

K. O. nie zajmowała się zwoływaniem posiedzeń zarządu spółki ani tworzeniem projektów uchwał zarządu. Czynił to L. G. zatrudniony wówczas na stanowisku kierownika biura zarządu. Podlegał on na tym stanowisku bezpośrednio prezesowi zarządu.

**Dowód:** zeznania świadka L. G. – k. 376-377, zeznania świadka B. C. (1) – k. 241 – 245, przesłuchanie powódki K. O. w charakterze strony – k. 492 – 493, k. 524-525 w zw. z k. 235 – 238, zakres obowiązków L. G. na stanowisku kierownika biura zarządu – k. 109-110

K. O. podlegała bezpośrednio pod prezesa zarządu B. C. (1), zaś w zakresie spraw organizacyjnych pod członka zarządu S. J..

**Dowód:** zeznania świadka B. C. (1) – k. 241 – 245, przesłuchanie powódki K. O. w charakterze strony – k. 492 – 493, k. 524-525 w zw. z k. 235 – 238

W dniu 12 października 2012 r. zarząd (...) spółki z o.o. w S. podjął uchwałę nr 30/2012 w sprawie ustanowienia stanowisk kierowniczych w spółce, w której ustalono zasady obsadzania oraz obsadę głównych stanowisk kierowniczych, ustanawiania prokury w przedsiębiorstwie. Opisano w niej stanowiska kierownicze w poszczególnych pionach spółki wraz z wymaganymi kwalifikacjami oraz zasadami wynagradzania. Regulacji tych nie zawarto w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy obowiązującym w spółce.

Pod uchwałą tą podpisali się: B. C. (1) – prezes zarządu - dyrektor generalny, R. W. – członek zarządu - dyrektor techniczny, S. J. – członek zarządu - dyrektor ds. inwestycji i rozwoju. Projekt uchwały zaakceptował radca prawny M. P..

**Niesporne, a nadto dowód:** uchwała nr 30/2012 z dnia 12.10.2012 r. – k. 22-29, (...) z dnia 30.03.2004 r. wraz z protokołami dodatkowymi – k. 112-166

Projekt Uchwały Zarządu nr 30/2012 przygotowali wspólnie – B. C. (1), prezes zarządu (...) spółki z o.o. w S. i radca prawny M. P., który zajmował się obsługą prawną spółki. W pracach brał także udział S. J., członek zarządu spółki. W końcowej fazie prac nad uchwałą brał udział również R. W., członek zarządu spółki.

K. O. brała udział w początkowym etapie tworzenia uchwały, dotyczącym opisu stanowisk i kwalifikacji, jakie musi spełniać kandydat na dane stanowisko kierownicze. Celowo nie została ona włączona do dalszych prac nad uchwałą z uwagi na fakt, iż była jednym z kierowników pionów, której uchwała miała dotyczyć. Projekt uchwały nie był z nią konsultowany pod względem merytorycznym.

**Dowód:** przesłuchanie powódki K. O. w charakterze strony – k. 492 – 493, k. 524-525 w zw. z k. 235 – 238, zeznania świadka B. C. (1) – k. 241 – 245

W (...) spółce z o.o. w S. funkcjonowały dwa rejestry uchwał zarządu spółki – w formie księgi (papierowy) i elektroniczny. Prowadził je do października 2012 r. L. G., zaś od tej daty prezes zarządu B. C. (1) przeniósł obowiązek prowadzenia rejestru papierowego na innego pracownika – A. F. (1).

Rejestr uchwał zarządu jest rejestrem głównym dostępnym tylko dla członków zarządu (...) spółki z o.o. w S.. Rejestr elektroniczny jest rejestrem pomocniczym, do którego dostęp mają wyznaczone przez zarząd spółki osoby tj. członkowie zarządu, główna księgowa, radca prawny spółki, kierownik biura zarządu.

**Dowód:** zeznania świadka L. G. – k. 376-377, przesłuchanie powódki K. O. w charakterze strony – k. 492 – 493, k. 524-525 w zw. z k. 235 – 238, notatka służbowa – k. 170

Uchwała zarządu nr 30/2012 z dnia 12 października 2012 r. zaraz po jej podjęciu została wpisana do papierowego rejestru uchwał zarządu (...) sp. z o. o. w S.. Na ustne polecenie B. C. (1) uchwały tej nie wpisano do elektronicznego rejestru uchwał z uwagi na toczący się spór pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi dotyczącymi podwyżek wynagrodzeń dla pracowników spółki.

**Dowód:** wyciąg z rejestru uchwał zarządu (...) sp. z o. o. w S. – k. 283 – 285, elektroniczny rejestr uchwał zarządu – k. 172, zeznania świadka B. C. (1) – k. 241 – 245, zeznania L. G. – k. 376 – 377

Uchwała nr 30/2012 została podjęta poza posiedzeniem zarządu spółki, w trybie obiegowym. Zdecydował o tym prezes zarządu - dyrektor generalny – B. C. (1). Wszyscy członkowie zarządu spółki tj. B. C. (1), S. J. i R. W. zaakceptowali projekt uchwały nr 30/2012 i go podpisali. Członkowie zarządu przed podpisaniem uchwały wiedzieli, iż jest ona zaakceptowana przez radcę prawnego M. P..

**Dowód:** przesłuchanie powódki K. O. w charakterze strony – k. 492 – 493, k. 524-525 w zw. z k. 235 – 238, zeznania świadka B. C. (1) – k. 241 – 245, zeznania L. G. – k. 376 – 377, zeznania świadka S. J. – k. 245 – 249

Prezes zarządu - dyrektor generalny B. C. (1) wielokrotnie korzystał z komputera służbowego K. O., nawet podczas jej nieobecności w pracy.

Relacje pomiędzy K. O. a B. C. (1) były bliskie, lecz nie wykaczały poza przyjęte w relacjach służbowych normy.

**Dowód:** przesłuchanie powódki K. O. w charakterze strony – k. 492 – 493, k. 524-525 w zw. z k. 235 – 238, zeznania świadka B. C. (1) – k. 241 – 245, zeznania L. G. – k. 376 – 377, zeznania świadka S. J. – k. 245 – 249, zeznania świadka A. B. (poprzednio B.) – k. 492

Uchwała nr 30/2012 była stosowana w praktyce. Na jej podstawie, począwszy od sierpnia 2015 r., osobom na stanowiskach kierowniczych zmieniano umowy o pracę (m.in. K. O.), uwzględniając regulacje zawarte w ww. uchwale.

Umów tych nie przygotowywała K. O.. Zmienione umowy w imieniu pracodawcy podpisywał ten z członków zarządu, któremu podlegał pracownik, którego umowę zmieniano. Podpisywał je B. C. (1), R. W. bądź S. J..

**Dowód:** przesłuchanie powódki K. O. w charakterze strony – k. 492 – 493, k. 524-525 w zw. z k. 235 – 238, zeznania świadka B. C. (1) – k. 241 – 245, zeznania świadka S. J. – k. k. 245 – 249, przesłuchanie członka zarządu pozwanej R. W. w charakterze strony – k. 494 – 496 w zw. z k. k. 493-496, umowy pracowników – k. 305-333

We wrześniu 2015 r. (...) spółka z o.o. w S. rozwiązała umowę o pracę prezesa zarządu B. C. (1) bez wypowiedzenia.

**Niesporne, a nadto dowód:** przesłuchanie powódki K. O. w charakterze strony – k. 492 – 493, k. 524-525 w zw. z k. 235 – 238, zeznania świadka B. C. (1) – k. 241 – 245

Od dnia 15 września 2015 r. do dnia 2 października 2015 r. K. O. przebywała na przymusowym urlopie wypoczynkowym, na który została skierowana przez R. W., będąc postrzegana przez niektóre osoby jako bliski współpracownik B. C. (2).

**Dowód:** podanie o urlop – k. 196, przesłuchanie powódki K. O. w charakterze strony – k. 492 – 493, k. 524-525 w zw. z k. 235 – 238

W dniu 14 września 2015 r. został zabezpieczony służbowy komputer K. O. i przekazany informatykowi zatrudnionemu w Urzędzie Miasta S. J. Ż.. Komputer przekazał mu A. F. (2) – prezes (...) Parku (...) na polecenie R. S. – sekretarza Miasta S. i jednocześnie przewodniczącego Rady Nadzorczej (...) sp. z o.o. w S..

Po sprawdzeniu zawartości komputera ujawniono na nim plik zawierający tekst uchwały zarządu nr 30/2012.

**Dowód:** zeznania świadka J. Ż. – k. 377 – 379, płyta CD – k. 198

P. zawierający kopię dokumentów znajdujących się w komputerze K. O. przekazano w dniu 19 października 2015 r. prawnikowi (...) sp. z o.o. w S.. Wcześniej, w dniu 16 września 2015 r. J. Ż. wykonał zrzut z ekranu, gdzie była lista kilku plików z komputera K. O. i przekazał ją R. S..

**Dowód:** - notatka służbowa z dnia 19.10.2015 r. – k. 111, zeznania świadka J. Ż. – k. 377 – 379

Po odnalezieniu na komputerze K. O. uchwały zarządu nr 30/2012 powzięto w spółce podejrzenie, iż uchwałę tę tworzyła K. O.. Nie weryfikowano tego ani nie prowadzono żadnych ustaleń w tym zakresie.

**Dowód:** przesłuchanie członka zarządu pozwanej R. W. za stronę pozwaną – k. 238-240 w zw. z k. 493-496, zeznania świadka S. J. – k. 245 – 249

W trakcie urlopu wypoczynkowego K. O. zachorowała i w okresie od dnia 21 września 2015 r. (poniedziałek) do dnia 25 września 2015 r. (piątek) przebywała na zwolnieniu lekarskim. W okresie od 27 września 2015 r. (poniedziałek) do 2 października 2015 r. kontynuowała ona udzielony jej wcześniej urlop, z którego nie została odwołana przez pracodawcę.

Ówczesny członek zarządu S. J. wiedział o niezdolności do pracy K. O. trwającej od 21 września 2015 r. do dnia 25 września 2015 r. Informację tę przekazała mu na prośbę K. O. – pracownik spółki (...) (w dniu 21 września najpóźniej w dniu 22 września 2015 r.). O chorobie K. O. wiedzę miał także członek zarządu R. W..

W okresie od dnia 5 października 2015 r. do dnia 9 października 2015 r. K. O. była ponownie niezdolna do pracy.

**Dowód:** zaświadczenia lekarskie (...) k. 197, przesłuchanie powódki K. O. w charakterze strony – k. 492 – 493, k. 524-525 w zw. z k. 235 – 238, częściowo przesłuchanie R. W. w charakterze strony – k. 494 – 496

W dniu 23 października 2015 r. (...) sp. z o.o. w S. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu z K. O. umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu: ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jakimi są:

- 1) obecność w pracy i świadczenie pracy, poprzez bezprawne, zawinione, stwarzające zagrożenie interesów pracodawcy, nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy w dniach od 28 września 2015 r. do 2 października 2015 r. oraz
- 2) ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jakimi są dbanie o dobro i mienie zakładu pracy, poprzez bezprawne, zawinione, stwarzające zagrożenie interesów majątkowych pracodawcy przygotowanie, realizowanie i nadzorowanie realizacji uchwały Nr 30/2012 Zarządu (...) sp. z o.o. w S. z dnia 12 października 2012 r.

**Dowód:** oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 12 – 21

W dniu 5 maja 2016 r. Zarządzeniem Nr (...) Prezesa Zarządu Dyrektora Generalnego (...) sp. z o. o. w S. wprowadzono w życie nowy (...) sp. z o. o. w S.". Na jego mocy, stanowisko K. O. (Kierownika Pionu Administracyjno – Organizacyjnego, Kierownika D. Organizacyjnego) zostało zlikwidowane, a dotychczasowe jej obowiązki zostały bądź pominięte bądź rozdzielone pomiędzy dotychczasowych pracowników spółki: L. G., K. S., A. B. (poprzednio B.) oraz R. K..

Najwięcej obowiązków K. O. przejął L. G. (około 50 % tych obowiązków), który objął stanowisko K. D. Organizacyjnego i (...) Zarządu

**Dowód:** Zarządzenie Nr (...) – k. 345 – 345v, (...) sp. z o. o. w S. – k. 346 – 368v, schemat organizacyjny (...) sp. z o.o. w S. – k. 369, Zarządzenie Nr (...) – k. 335-342 Zarządzenie Nr (...) – k. 343-344, (...) sp. z o. o. w S. – k. zakresy obowiązków – k. 509 – 516v, przesłuchanie powódki K. O. w charakterze strony – k. 492 – 493, k. 524-525 w zw. z k. 235 – 238, przesłuchanie R. W. w charakterze strony – k. 494 – 496, zakresy obowiązków – k. 509-516, zakres obowiązków powódki – k. 50 cz. B akt osobowych

Ekwiwalent za miesiąc urlopu dla K. O. wynosi 11.287,20 zł, a jej wynagrodzenie zasadnicze 9.406 zł,

**Niesporne, nadto dowód:** wyliczenie ekwiwalentu – k. 68, lista płac powódki – k. 69.

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się uzasadnione.

Podstawowym przepisem normującym tryb rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę jest przepis art. 52 k.p., który w § 1 wprowadza zamknięty katalog przyczyn uzasadniających takie rozwiązanie. Jedną z nich, a powołaną przez pozwaną spółkę w odniesieniu do powódki, jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, których tezy popiera Sąd orzekający w sprawie, przyjmuje (m.in. w wyroku z dnia 21 lipca 1999r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, który przejawia się w winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie. Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest przy tym bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia. Przyjmuje się, że do spełnienia warunku naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999r., wydanym w sprawie I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000/22/818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1997r., wydanym w sprawie

I PKN 274/97 (OSNAPiUS 1998, z. 13, poz. 396) oraz w wyroku z dnia 19 marca 1998 r., wydanym w sprawie I PKN 570/97 (OSNAPiUS 1999, z. 5, poz. 163). Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinonego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania - to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

W piśmie rozwiązującym stosunek pracy powódki wskazano, jako przyczynę rozwiązania tego stosunku pracy:

1) ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, jakimi są obecność w pracy i świadczenie pracy, poprzez bezprawne, zawinione, stwarzające zagrożenie interesów pracodawcy, nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy w dniach od 28 września 2015 r. do 2 października 2015 r. oraz

2) ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jakimi są dbanie o dobro i mienie zakładu pracy, poprzez bezprawne, zawinione, stwarzające zagrożenie interesów majątkowych pracodawcy przygotowanie, realizowanie i nadzorowanie realizacji uchwały Nr 30/2012 Zarządu (...) sp. z o.o. w S. z dnia 12 października 2012 r.

W ocenie Sądu rozwiązanie umowy o pracę powódki bez wypowiedzenia było niezasadne i nastąpiło z naruszeniem art. 52 §1 pkt 1 k.p.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozwala na stwierdzenie, aby powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków pracowniczych, zarzucanych jej w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. To na pracodawcy spoczywał przy tym obowiązek wykazania, iż przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jest prawdziwa.

Kuriozalna i niezrozumiała wydaje się przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę jako pierwsza. Powódce niespornie udzielono urlopu wypoczynkowego na okres od dnia 15 września 2015 r. do dnia 2 października 2015 r. W trakcie urlopu zachorowała, korzystając ze zwolnienia lekarskiego w okresie od dnia 21 września 2015 r. do dnia 25 września 2015 r. (piątek), a od 28 września 2015 r. (poniedziałek) kontynuowała swój urlop. Pracodawca postawił jej zarzut, iż do pracy nie stawiała się od dnia 28 września 2015 r. (poniedziałek).

Zgodnie jednak z obowiązującymi przepisami prawa pracy, jeżeli niezdolność do pracy pracownika przypada w trakcie trwającego urlopu wypoczynkowego, to przerywa okres jego trwania jedynie o okres owej niezdolności do pracy, a po jej zakończeniu udzielony wcześniej urlop trwa nadal. Powódka nie miała zatem obowiązku stawiać się do pracy po zakończeniu choroby, gdyż nie upłynął jeszcze okres udzielonego jej wcześniej urlopu wypoczynkowego, który został jedynie czasowo przerwany. Powódka, co było niesporne w sprawie, nie została przy tym „odwołana” z urlopu po ustaniu jej niezdolności do pracy i mogła bez przeszkód go kontynuować. W takiej sytuacji pracodawca powódki, zgodnie z art. 166 k.p. i z § 5 rozporządzenia (...) w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop z dnia 8 stycznia 1997 r. (Dz.U. Nr 2, poz. 14) powinien był jedynie udzielić jej części urlopu niewykorzystanej z powodu choroby w terminie późniejszym, uzgodnionym z pracownikiem.

Pomimo wskazania w punkcie pierwszym oświadczenia rozwiązującego umowę jako przyczyny zachowania powódki polegającego na nieusprawiedliwionym niestawiennictwie w pracy w dniach od 28 września 2015 r. do 2 października 2015 r., to w odpowiedzi na pozew przyczynę tę (z punktu pierwszego) strona pozwana „rozszerzyła” stosując niedopuszczalny prawem zabieg. Mianowicie w odpowiedzi na pozew zarzucano dodatkowo powódce brak właściwego zawiadomienia pracodawcy o chorobie trwającej od 21 września do 25 września 2015 r., czym naruszyć miała ona przepis § 2 rozporządzenia (...) w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania

pracownikowi zwolnień od pracy z dnia 15 maja 1996 r. (Dz.U. Nr 60, poz. 281). Po pierwsze jednak, jak wskazano wyżej, poszerzanie kręgu przyczyn rozwiązania stosunku pracy dopiero na etapie postępowania przed Sądem jest niedopuszczalne, po drugie z jednoznacznych zeznań powódki wynika, że kiedy otrzymała ona zwolnienie lekarskie, od razu skontaktowała się telefonicznie z innym pracownikiem pozwanej spółki – A. K., poinformowała ją o swojej chorobie z prośbą o przekazanie tej informacji dyrektorowi S. J. (ówczesnemu członkowi zarządu), a następnie dostarczyła pracodawcy zwolnienie lekarskie (k. 236 i k. 493). Pozwana spółka nie przedstawiła w tym zakresie dowodu przeciwnego, zaś R. W. (członek zarządu), potwierdzając w zeznaniach swoją wiedzę na temat choroby powódki, wskazał, iż nie pamięta, którego dnia dotarła do niego ta informacja. Brak jest zatem podstaw do zakwestionowania zeznań powódki odnośnie daty przekazania informacji o jej chorobie innemu pracownikowi pozwanej spółki - A. K.. Zgodnie natomiast z powołanym wyżej § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia (...) w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikowi zwolnień od pracy z dnia 15 maja 1996 r. – pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia (ust. 1). W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego (ust. 2).

Pozwana spółka nie wykazała, aby obowiązywała u niej jakaś szczególna procedura zawiadomienia pracodawca o chorobie pracownika, zatem zawiadomienie pracodawcy o chorobie dokonane przez powódkę za pośrednictwem innego pracownika w dniu otrzymania zwolnienia lekarskiego (i jednocześnie w pierwszym dniu choroby) lub najpóźniej drugiego dnia (jak zaznaczyła powódka) należało uznać za zgodne z powołanymi wyżej przepisami.

Ponadto, nie sam fakt braku zawiadomienia pracodawcy przez pracownika o chorobie w orzecznictwie Sądu Najwyższego traktowany jest jako uzasadniający zastosowanie najsurowszego trybu rozwiązania stosunku pracy jakim jest rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p., lecz nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy przy jednoczesnym braku zawiadomienia o ww. fakcie. Tymczasem, powódka, gdyby nawet nie zawiadomiła pracodawcy o chorobie trwającej od dnia 21 września do dnia 26 września 2015 r. nie miała obowiązku stawiać się w tym okresie w pracy, ponieważ wcześniej udzielono jej m.in. na ten okres urlopu wypoczynkowego. Jej nieobecność w tym okresie nie mogła zatem być uznana za nieusprawiedliwioną.

W ocenie Sądu nie wykazano także zaniedbań i uchybień powódki mogących skutkować ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, a opisanych jako druga przyczyna rozwiązania stosunku pracy powódki.

Uchwałę zarządu nr 30/2012 z dnia 12 października 2012 r. przygotował, doprowadził do jej uchwalenia i wdrożył ówczesny prezes zarządu pozwanej B. C. (1), który, jak zeznał. Celowo odsunął powódkę od prac nad tą uchwałą z uwagi na fakt, iż powódka była jedną z osób (zajmujących kierownicze stanowiska), których uchwała ta dotyczyła. W konsekwencji należało stwierdzić, że przyczyna rozwiązania umowy powódki zawarta w pkt 2 tego oświadczenia jest nieprawdziwa.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd doszedł do przekonania, iż K. O. nie brała udziału w przygotowywaniu, realizowaniu i nadzorowaniu realizacji Uchwały Nr 30/2012 Zarządu (...) sp. z o. o. w S. z dnia 12 października 2012 r. tym samym nie naruszyła podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jak wynika z zeznań powódki oraz korespondujących z nimi zeznań świadka B. C. (1) to właśnie B. C. (1) wraz z radcą prawnym M. P. (świadczącym wówczas usługi na rzecz pozwanej spółki) przygotował uchwałę nr 30/2012. Jak zeznał „to ja przygotowywałem tą uchwałę wspólnie z prawnikiem spółki r. pr. M. P. oraz z panem S. J.”. Jak wynika z dalszych zeznań B. C. (1) powódka mogła brać udział jedynie w początkowym etapie tworzenia uchwały, tj. dokonywać opisu stanowisk kierowniczych i została ona z dalszego etapu prac nad uchwałą wyłączona przez B. C. (1). Jak podał „w tej

ostatniej części powódka na pewno nie miała żadnego udziału, była z tego wyłączona a to ze względu, że również mogły dotyczyć ją te sprawy”.

Powódka również nie miała wpływu na tryb i sposób podjęcia uchwały. Jak wskazał świadek B. C. (1) „powódka nie miała wpływu na sposób podjęcia tej uchwały. To była moja decyzja” i dalej „z powódką nie była konsultowana treść uchwały pod względem merytorycznym chyba, że za merytoryczne uznamy nazwiska przypisane do osób zajmujących określone stanowiska”. Prawdą jest, że powódka widziała pierwsze fragmenty uchwały nr 30/2012 jednakże żadne dowody nie przemawiają za tym aby uznać, iż powódka miała wpływ na zasadniczą jej treść. Pozostali świadkowie nie potrafili jednoznacznie wskazać, czy powódka brała czynny udział w przygotowaniu, czy też wdrażaniu uchwały. Potwierdzają to zeznania S. J., który zeznał „nie mogę powiedzieć czy powódka miała jakiś wpływ na opracowanie tej uchwały i jej podjęcie”. Zaś z zeznań R. W. (członka zarządu) wynikało, że po znalezieniu na komputerze powódki pliku z ww. uchwałą „zaszło podejrzenie, że tą uchwałą pisała powódka” oraz że „nie było prowadzone w spółce żadne dochodzenie, aby ustalić czy powódka faktycznie tworzyła tą uchwałę i jaki miała w tym udział. Mimo wszystko zdecydowano się na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy powódki, dlatego, e konsultacje z prawnikami potwierdziły, że ten punkt pierwszy, czyli nieobecność w pracy powódki po zwolnieniu chorobowym a poza tym jeszcze niewpisanie tej uchwały do rejestru uchwał”.

O czynnym udziale powódki w pracach nad uchwałą zarządu nr 30/2012 nie może jednak świadczyć fakt, iż na jej komputerze służbowym, po badaniu jego zawartości, odnaleziono plik z uchwałą oraz projekt umowy o pracę dla B. C. (1). Świadek B. C. (1) jednoznacznie wskazał, iż wielokrotnie korzystał z komputera służbowego powódki, również z komputerów innych pracowników. Potwierdził to także świadek S. J., który zeznał: „widziałem że pan C. korzystał z komputera powódki”. Zatem materiały znalezione na komputerze służbowym powódki wobec tego, iż dostęp do niego miały również inne osoby, nie mogą stanowić dowodu obciążającego K. O..

Odnosząc się do zarzutu dotyczącego czynnego udziału powódki w procesie przyjmowania uchwały godzi się zauważyć, iż zwoływaniem posiedzeń zarządu spółki zajmował się początkowo L. G., następnie obowiązek ten przejęła I. A.. Zatem obowiązek zwołania posiedzenia zarządu spółki w celu omówienia projektu uchwały nigdy nie spoczywał na powódce, a na innych pracownikach spółki i nie zajmowała się ona tą materią. Zarzut ten jest więc również nietrafiony.

Podobnie jak zarzut dotyczący świadomego ukrywania przez powódkę treści uchwały nr 30/2012 poprzez niewpisanie jej do pomocniczego rejestru informatycznego. Należy zauważyć, iż podstawowym rejestrem jak wynika z materiału dowodowego zebranego w sprawie (w tym zeznań świadka L. G.) był rejestr papierowy, w którym to rejestrze na bieżąco wpisano, iż w dniu 12 października 2015 r. podjęto uchwałę nr 30/2012 zarządu (...) sp. z o.o. w S.. Rejestr informatyczny był tylko rejestrem pomocniczym, ułatwiającym i przyspieszającym pracę. Wpisywaniem podjętych uchwał do rejestru informatycznego zajmował się L. G.. Nigdy obowiązek ten nie spoczywał na powódce. L. G. nie podlegał jej też służbowo. Jak wynika z zeznań świadka B. C. (1) to właśnie na jego wyraźną prośbę (nie zaś na prośbę powódki) L. G. wstrzymał się z wpisaniem do rejestru informatycznego uchwały nr 30/2012 do momentu zakończenia negocjacji ze związkami zawodowymi w sprawie podwyżek w roku 2013.

Należy też zauważyć, że powódka, jak przyznał w swoich zeznaniach R. W., nie miała obowiązku przygotowywania projektu uchwał zarządu. Czynił to co do zasady L. G. (potwierdził on to także w swoich zeznaniach). Przygotowanie przez powódkę projektu uchwały nr 30/2012 byłoby zatem czymś nietypowym w realiach przyjętych zasad funkcjonowania pozwanej spółki i rozdziału kompetencji na jej pracowników i pozwana spółka nie wykazała, że faktycznie miało to miejsce.

Powódka nie wdrażała też omawianej uchwały. Jak wynika z zeznań powódki i z zeznań B. C. (1), to nie powódka przygotowywała na podstawie tej uchwały zmienione w 2015r. umowy pracę pracowników zajmujących w spółce kierownicze stanowiska. Pozwana faktu tego nie wykazała. Umowy te w imieniu pracodawcy podpisywał natomiast nie tylko B. C. (1), ale także inni członkowie zarządu (S. J. i R. W.). Powoływanie się przez nich na etapie postępowania przed Sądem na niezajomość treści uchwały nr 30/2012, którą samodzielnie podpisali jako członkowie zarządu i na



podstawie której zmieniane były umowy pracowników w 2015 r., które to umowy wyżej wymienieni podpisywali w imieniu pracodawcy, wydaje się być co najmniej infantylne.

Cieżko też przesądzać w niniejszym postępowaniu o sprzeczności treści uchwały nr 30/2012 z, jak to ujęto w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, „z przepisami regulującymi zasady działania spółki oraz z przepisami powszechnie obowiązującymi”. W tym kontekście ewentualne zawiniony charakter ewentualnego naruszenia przez powódkę jej podstawowych obowiązków należałoby ocenić przez pryzmat oceny dokonanej przez prawnika spółki (...), który wprowadzenie rozwiązań przewidzianych uchwałą nr 30/2012 zaakceptował jako dopuszczalne pod względem merytorycznym. Trudno zarzucać powódce, nawet, jeżeli brałaby ona udział w tworzeniu uchwały nr 30/2012, jakiegokolwiek naruszenie obowiązków pracowniczych w sytuacji, gdy zawodowy prawnik prowadzący obsługę spółki ocenił uchwałę w sposób pozytywny. Jak zeznał świadek B. C. (1) uchwała nr 30/2012 nigdy nie była też z powódką konsultowana merytorycznie.

Mając zatem na uwadze przywołane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy przyczyny należy stwierdzić, że decyzja pracodawcy była niezgodna z prawem i niczym nieuzasadniona, a dowody które przedstawiła strona pozwana nie są w stanie obronić stanowiska pracodawcy. Tymczasem, środek przewidziany w art. 52 k.p. to nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i powinien być stosowany przez pracodawcę jedynie wyjątkowo i z dużą ostrożnością, co znalazło też odzwierciedlenie w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.09.2005r., II K 305/04. M.P.Pr. – wkł. 2005/12/16).

Powódka przez cały czas trwania procesu podnosiła żądanie przywrócenia do pracy. Sąd rozpoznając niniejszą sprawę uznał, iż przywrócenie powódki na poprzednie stanowisko pracy byłoby niemożliwe i niecelowe, a to z uwagi na brak w obecnej strukturze organizacyjnej pozwanej spółki stanowiska jakie zajmowała powódka. W dniu 5 maja 2016 r., a więc pół roku po rozwiązaniu umowy powódki, na mocy zarządzenia prezesa zarządu (...) sp. z o. o. w S. stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane, a jej obowiązki zostały rozdzielone pomiędzy innych dotychczasowych pracowników: L. G., K. S., A. B. (poprzednio B.) oraz R. K.. Z nowo utworzonych stanowisk, jak zeznała sama powódka, której okazano zakresy obowiązków ww. pracowników, najbardziej zbliżone do jej stanowiska jest stanowisko Kierownika D. Organizacyjnego i (...) Zarządu, objęte przez L. G., jednakże obowiązki na tym stanowisku odpowiadają obowiązkom na stanowisku zajmowanym przez powódkę tylko w około 50 %. Jest to zatem zakres niewystarczający dla stwierdzenia tożsamości obu stanowisk. Jak stwierdził też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 1999 r. w sprawie I PKN 57/99 (opubl. OSNP 2000/15/576) - likwidacja stanowisk pracy i brak środków finansowych na utrzymanie dotychczasowego zatrudnienia przemawiają za uznaniem niecelowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 KP).

W myśl przepisu art. 45 § 2 k.p., który z mocy art. 56 § 2 k.p. stosuje się także w przypadku odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia - Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Mając zatem na uwadze wyżej uczynione rozważania, Sąd w pkt I wyroku oddalił powództwo o przywrócenie do pracy.

Na podstawie art. 58 k.p. Sąd w pkt II zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 33.861,60 zł, stanowiącą trzykrotność jej miesięcznego wynagrodzenia liczonego według zasad jak ekwiwalent za urlop, a więc odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia a okres wypowiedzenia.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy dokumentach, także tych, zgromadzonych w aktach osobowych powódki. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Ustając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków B. C. (1), S. J., M. S., L. G., A. B. (poprzednio B.), J. Ż.. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, ponieważ są one zrozumiałe, logiczne i korespondują ze zgromadzonym

w sprawie materiałem dowodowym, w konsekwencji czego zeznania tych świadków należy oceniać jako miarodajne i pozwalające na poczynienie na ich podstawie w pełni wyczerpujących ustaleń faktycznych odnośnie specyfiki pracy powódki i zdarzeń mających miejsce z jej udziałem. Sąd w całości uwzględnił zeznania powódki i uznał je za wiarygodne, gdyż nie pozostawały w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Zeznania członka zarządu R. W. uznano za wiarygodne w zakresie niepozostającym w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym za niewiarygodną uznając ich część, dotyczącą braku świadomości co od treści podejmowanej uchwały nr 30/2012.

Koszty procesu zasądzono na podstawie art. 98 § 1, 99 k.p.c. Ograniczyły się one do kosztów zastępstwa procesowego wynoszących 180 zł zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r., Nr 163, poz. 1349 z późniejszymi zmianami) w brzmieniu obowiązującym od 1 sierpnia 2015 r. oraz kosztów opłaty sądowej stanowiącej 5% zasądzonej kwoty odszkodowania tj. 1.693,08 zł. Zatem łącznie koszty procesu należne powódce od pozwanej wynoszą 1873,08 zł, o czym orzeczono w pkt III wyroku.

Orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w treści art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, które w odniesieniu do powódki wynosiło 9.406 zł, o czym orzeczono w pkt IV wyroku.

## ZARZĄDZENIE

1. (...),

2. (...),

3. (...),

4. (...).

7.09.2017r.