

UZASADNIENIE

M. D., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, domagała się zasądzenia od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwoty 30 000 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane z naruszeniem przepisów art. 30 § 3 k.p. i 41 k.p. oraz ustalenia, że stosunek pracy ustał 30 listopada 2015 r. Ponadto zawnioskowała o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Wskazała, że otrzymała oświadczenie o wypowiedzeniu umowy za pośrednictwem poczty elektronicznej, w trakcie urlopu wypoczynkowego. Jednocześnie zakwestionowała prawdziwość przyczyn wskazanych w treści wypowiedzenia.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesowych. Argumentowała, że M. D., w rozmowach prowadzonych z członkiem zarządu spółki (...) w lipcu 2015 r. jednoznacznie wskazała na chęć rozwiązania stosunku pracy z początkiem sierpnia 2015 r. motywując to otrzymaniem propozycji zatrudnienia na bardziej atrakcyjnych warunkach finansowych przez innego pracodawcę, przy czym zaznaczyła, że bierze pod uwagę odrzucenie tej propozycji w sytuacji podwyższenia jej aktualnego wynagrodzenia. W toku dalszych rozmów doszło do ustalenia, że umowa rozwiąże się za porozumieniem stron z dniem 1 września 2015 r. Nieoczekiwanie jednak M. D. podała, że oświadczenie złożone w dniu 16 i 17 lipca 2015 r. stanowiło jedynie element negocjacji płacowych. Pracodawca wówczas poinformował ją, że otrzyma oświadczenie o wypowiedzeniu. Jednak chcąc zakończyć stosunek pracy polubownie, pracodawca skierował do M. D. propozycję porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, zaznaczając, że w przypadku braku akceptacji, oświadczenie złożone przez nią 17 lipca 2015 r. zostanie potraktowane jako wypowiedzenie umowy o pracę. Ostatecznie pismo rozwiązujące z M. D. umowę o pracę zostało wysłane drogą elektroniczną w dniu 24 lipca 2015 r. o godzinie 08:06. W dniach od 24 do 31 lipca 2015 r. M. D. przebywała na urlopie. Pozwana spółka podkreśliła, że zarówno sama powódka złożyła w dniu 16, jak i 17 lipca 2015 r. oświadczenie o rezygnacji z zatrudnienia i miało to postać wypowiedzenia, jak i sam pracodawca, w dniach 22 lipca 2015 r. w wiadomości mailowej, w dniu 23 lipca 2015 r. ustnie oraz w dniu 24 lipca 2015 r. takie oświadczenia składał. Oświadczenie woli samego pracownika jak i pracodawcy zostało złożone więc w czasie, kiedy M. D. nie korzystała z ochrony z art. 41 k.p. Oświadczenia te miały, zdaniem pozwanej, właściwą formę, przywołując wyrok Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2007 r. II PK 178/06, OSNP 2008, Nr 5-6, poz. 59). Pozwana podniosła szereg argumentów za zasadnością wypowiedzenia, tym co do braku porozumienia i współpracy M. D. z zarządem przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych na stanowisku głównej księgowej, wglądu do dokumentacji personalnej innych pracowników. Ponadto wskazała, iż premia uznaniowa w wysokości 1500 zł nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego i nie może być uwzględniona w wysokości odszkodowania.

Odnosząc się do twierdzeń pozwanej, M. D. zaprzeczyła, jakoby w lipcu 2015 r. składała oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, a korespondencja mailowa między stronami świadczy o czymś odmiennym.

Na terminie rozprawy w dniu 23 listopada 2016 r. M. D., za zgodą pozwanej, cofnęła powództwo w zakresie żądania ustalenia, że stosunek pracy ustał 30 listopada 2015 r., na co zgodę wyraziła strona pozwana.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. D. została zatrudniona w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w dniu 1 września 2007 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny trzech miesięcy. Po tym okresie strony łączyła umowa na czas nieokreślony. Przez cały okres zatrudnienia zajmowała ona stanowisko głównej księgowej. Umowy o pracę przywidywały wynagrodzenie zasadnicze, które od września 2009 r. wynosiło 8500 zł.

Niesporne, a ponadto umowa o pracę k. nienumerowana cz. B akt osobowych powódki, aneks do umowy o pracę k. 21 cz. B akt osobowych powódki

Pracodawca od 2011 r. co miesiąc wypłacał M. D. premię, której wysokość w ostatnim okresie zatrudnienia wynosiła 1500 zł. Otrzymanie premii nie było uzależnione od spełnienia przez pracownika przesłanek. Wypłacano ją automatycznie co miesiąc.

Dowód: listy płac k. 51-56, przesłuchanie powódki w charakterze strony k.103-105, 113-114, przesłuchanie M. K. (1) w charakterze strony pozwanej k. 105-107, k. 114

M. D. od 2009 r. starała się o podwyższenie swojego wynagrodzenia kierując do pracodawcy pisma w tej kwestii i prowadząc rozmowy z członkami zarządu. W styczniu 2015 r. odrzuciła propozycję podwyżki wynagrodzenia o 500 zł jako zbyt niskiej.

Dowód: pismo z dnia 01.02.2009 r. k. 71, wiadomość e-mail z dnia 28.07.2013 r. k. 67, wiadomość e-mail z dnia 19.01.2015 r. k. 66, przesłuchanie powódki k. 103-105, k. 113-114

Starania o podwyższanie wynagrodzenia M. D. podjęła również w lipcu 2015 r. W dniach 16 i 17 lipca 2015 r. przeprowadziła telefoniczne rozmowy z członkiem zarządu M. K. (1), sygnalizując mu, że rozważa przyjęcie propozycji zatrudnienia u innego pracodawcy. W trakcie tych rozmów żadna ze stron nie złożyła oświadczeń co do rozwiązania umowy o pracę ani nie dokonano wiążących ustaleń.

W dniu 22 lipca 2015 r. pracodawca przedłożył, a następnie również przesłał M. D. propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 1 września 2015 r., wskazując, iż w związku z informacją M. D. z dnia 16 i 17 lipca 2015 r. o ofercie pracy i chęci rozwiązania stosunku pracy z jak najkrótszym okresem potrzebnym na przekazanie obowiązków wychodzi naprzeciw jej oczekiwaniom przesyłając propozycję porozumienia. Wskazano jednocześnie, że jeżeli zaś M. D. nie podpisze propozycji, to jej oświadczenie z dnia 17 lipca 2015 r. zostanie przyjęte jako wypowiedzenie umowy o pracę z rozwiązaniem na dzień 31 października 2015 r.

M. D. przekazała wówczas pracodawcy, iż prowadzone rozmowy były jedynie elementem negocjacji płacowych i nie składała w ich trakcie oświadczenia o wypowiedzeniu.

W wiadomości e-mail z dnia 23 lipca 2015 r. M. K. (1) podtrzymał stanowisko co do rozwiązania umowy za porozumieniem stron, podając, że jeśli M. D. wycofuje się z oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, to stanowi to podstawę do całkowitej utraty zaufania do jej osoby jako głównej księgowej, a stosowne dokumenty zostaną dosłane w następnych mailach.

Dowód: wiadomość e-mail z dnia 22.07.2015 r. wraz z załącznikiem k. 59-60, wiadomości e-mail z dnia 23.07.2015 r. k. 68, przesłuchanie powódki k. 103-105, k. 113-114

W dniach od 24 do 31 lipca 2015 r. M. D. przebywała na urlopie wypoczynkowym.

Niesporne

W dniu 24 lipca 2015 r. M. K. (1) przesłał do M. D. wiadomość mailową zatytułowaną „Ostateczne stanowisko firmy w sprawie rozwiązania stosunku pracy” o następującej treści: „W związku z pani oświadczeniem z dnia 17 lipca 2015 r. oraz sytuacją jaka się następnie rozwinęła nie widzę możliwości dalszej współpracy z panią jako główną księgową spółki. Decyzje zostały z pani strony, jak i spółki podjęte w lipcu. Liczę na profesjonalne zakończenie sprawy”. Jednocześnie przesłano jej załącznik z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze wskazaniem następujących przyczyn: brak porozumienia i współpracy z zarządem przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych na stanowisku głównej księgowej, wglądu do dokumentacji personalnej innych pracowników w spółce bez upoważnienia pracodawcy, braku porozumienia pracownika z członkiem zarządu spółki, wyrażającym się dezaprobatą pracownika dla prowadzonej przez spółkę polityki płacowej, poinformowania pracodawcy w dniu 17 lipca 2015 r. o zamiarze niezwłocznego zatrudnienia i rozwiązania ze spółką stosunku pracy z powodu chęci podjęcia zatrudnienia u innego pracodawcy, a następnie odmowy podpisania stosownego porozumienia

z pracodawcą o rozwiązaniu stosunku pracy, utraty zaufania ze strony pracodawcy niezbędnego do świadczenia pracy na stanowisku głównej księgowej w (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością powodu podejmowania wyżej opisanych działań. M. D. została też zobowiązana do wykorzystania należnego urlopu wypoczynkowego od 1 września 2015 r., a po jego wykorzystaniu została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

Tego samego dnia mąż odczytał treść maila zawierającego wypowiedzenie M. D., która była wówczas w drodze na wakacje.

Dowód: wiadomość e-mail z dnia 24.07.2015 r. wraz z załącznikiem k. 4-6, przesłuchanie powódki k. 103-105, k. 113-114, przesłuchanie M. K. (1) w charakterze strony pozwanej k. 105-107, k. 114, częściowo zeznania świadka M. C. – k. 107-109

Po powrocie do pracy, w dniu 3 sierpnia 2015 r. M. D. otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia o treści odpowiadającej oświadczeniu otrzymanemu w dniu 24 lipca 2015 r. pocztą elektroniczną. Na dokumencie, na prośbę M. D., została uczyniona wzmianka o utrzymaniu w okresie wypowiedzenia wynagrodzenia w kwocie 8 500 zł oraz 1500 zł tytułem premii. Adnotacja została podpisana przez M. K. (1). Należności w takiej wysokości były wypłacane aż do rozwiązania umowy o pracę.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem k. 1 cz. C akt osobowych powódki, przesłuchanie powódki k. 103-105, k. 113-114, zeznania świadka E. K. (1) k. 109-110

Wynagrodzenie M. D., liczone jak ekwiwalent za jeden miesiąc urlopu wypoczynkowego, wynosi 10 000 zł.

Dowód: wyliczenie sporządzone przez pozwaną k. 57

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo oparte na treści przepisu art. 45 § 1 w zw. z art. 47(1) k.p. okazało się uzasadnione.

Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie, o jakim mowa w art. 45 § 1 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47(1) k.p.).

Stan faktyczny ustalony został na podstawie dowodów z dokumentów, w tym list płac powódki, wyliczenia ekwiwalentu powódki oraz korespondencji pomiędzy stronami, których prawdziwość nie była w toku postępowania kwestionowana. Sąd oparł się również na zeznaniach powódki, jako że ich treść korespondowała z zapisami zawartymi w wiadomościach mailowych z lipca 2015 r.

Z ostrożnością oceniono zeznania M. K. (1) jako że w ich treści były liczne niespójności i elementy nielogiczne. M. K. zeznał, że powódka chciała odejść ze spółki natychmiast, wskazując, że „mówiła, że odchodzi”. Jednocześnie podał, że powódka dopytywała o możliwość zapewnienia jej w spółce uczestnictwa w kursach, a następnie niespodziewanie wycofała się z woli odejścia z firmy. Jednocześnie powołał się na ustalenia z powódką, polegające na tym, iż jeśli nie podpisze porozumienia to otrzyma wypowiedzenie. Zeznania te stanowią, w ocenie Sądu, próbę przedstawienia własnej, korzystnej dla pozwanej spółki wersji zdarzeń, poprzez którą starano się wykazać, iż to powódka pierwsza wypowiedziała, czy też rozwiązała umowę o pracę. Zeznania te były też w ocenie Sądu próbą usprawiedliwienia dokonania wypowiedzenia przez pracodawcę umowy w trakcie urlopu i z naruszeniem formy pisemnej wypowiedzenia. Zdaniem M. K., powódka już 22 lipca 2015 r. wiedziała, że otrzyma wypowiedzenie, co – w ocenie zeznającego - uzasadnia przesłanie go w trakcie urlopu. Tak ukształtowane zeznania nie sposób uznać za wiarygodne. W ich treści zawiera się bowiem kilka sprzecznych wersji wydarzeń co do przebiegu rozmów z powódką: jednoczesne twierdzenie, że to powódka wypowiedziała umowę oraz, że pozwana uczyniła to 24 lipca 2015 r. Do

materiału dowodowego włączono natomiast zeznania M. K. w zakresie wypłaty premii jako współgrające z pozostałym materiałem dowodowym, w tym przykładowo z listami płac.

Jako wiarygodne oceniono zeznania M. C., który wprawdzie nie słyszał bezpośrednio pierwszej rozmowy powódki z M. K. (1), lecz została ona mu przekazana przez M. K. (1) zaraz po jej zakończeniu. M. K. (1) wskazał wówczas, że M. D. wyraziła chęć rozwiązania umowy z uwagi na możliwość podjęcia innej pracy. M. K. (1) nie podał zaś kiedy miałyby to nastąpić. Gdyby więc, jak zeznał M. K. (1), powódka wskazała w pierwszej prowadzonej z nim rozmowie telefonicznej 16 lipca 2015 r., że „chce odejść natychmiast”, to byłaby to na tyle istotna informacja, że niewątpliwie została od razu przekazana M. C. będącemu dyrektorem oddziału.

W niewielkim zakresie Sąd skorzystał z zeznań świadka E. K. oraz nie włączył do materiału dowodowego zeznań świadków A. I. i J. R., jako że nie mieli oni bezpośredniej wiedzy co do przebiegu omawianych rozmów pomiędzy powódką a pracodawcą.

W niniejszej sprawie w pierwszej kolejności konieczne było ustalenie, która ze stron i kiedy złożyła skuteczne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Strona pozwana próbowała bowiem wykazać jakoby to powódka w trakcie rozmów z M. K. (1) rozwiązała umowę o pracę. Sytuacja taka, jak wynika z materiału dowodowego, nie miała jednak miejsca. Rozmowy prowadzone pomiędzy M. D. a reprezentującym pracodawcę M. K. (1) rozpoczęte 16 lipca 2015 r. stanowiły formę negocjacji płacowych, w trakcie których powódka posilkowała się argumentem o możliwości podjęcia innego, lepiej płatnego zatrudnienia. Odróżnić należy sygnalizowanie chęci, zamiaru zakończenia stosunku pracy od stanowczego oświadczenia w tym zakresie. Powołanie się na wolę zakończenia stosunku pracy nie jest jednoznaczne ze złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Gdyby takie oświadczenie zostało faktycznie złożone, po stronie pozwanej nie byłoby już potrzeby przedstawiania propozycji rozwiązania umowy za porozumieniem stron oraz dokonywania wypowiedzenia umowy, a takie zdarzenia miały miejsce. Działanie pracodawcy wskazuje, iż do dnia 24 lipca 2015 r. strony pozostawały w fazie rozmów oraz ustaleń i dopiero przesłanie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w ww. dniu przesądziło o dalszym zatrudnieniu powódki. Pracodawca w wiadomości mailowej z dnia 22 lipca 2015 r., wraz z którą przesłał treść propozycji o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron powołał się na wyrażoną przez powódkę „chęć rozwiązania stosunku pracy”, jednocześnie wskazując, iż jeśli pracownica nie przyjmie propozycji porozumienia to jej oświadczenie z dnia 17 lipca 2015 r. zostanie potraktowane jako wypowiedzenie umowy. Z jednej strony więc pracodawca uważał, że powódka jedynie wyraziła pewien zamiar, a z drugiej próbował – w sposób dla siebie korzystny – narzucić jej własny sposób zakończenia „sporu”. Interpretował słowa powódki dowolnie i zależnie od skutków, jakie mogłyby osiągnąć. Finalnie należy zaznaczyć, że ustnie złożone oświadczenie o wypowiedzeniu przez którąkolwiek ze stron byłoby obarczone błędem formalnym (art. 30 § 3 k.p.).

Wypowiedzenie oraz rozwiązanie umowy jest jednostronnym oświadczeniem woli pracownika lub pracodawcy, powodującym ustanie stosunku pracy z upływem jego okresu i z reguły w terminie ustalonym przez ustawodawcę jako dzień, w którym może nastąpić ustanie stosunku pracy. Oświadczenie o rozwiązaniu następuje z chwilą dojścia do wiadomości drugiej strony w taki sposób, że mogła się z nim zapoznać (art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Jak ustalono i wskazano w stanie faktycznym ze strony powódki nie zostało złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy, ani w trybie natychmiastowym ani za wypowiedzeniem.

Poza sporem zaś pozostawało, iż powódka otrzymała oświadczenie o wypowiedzeniu pocztą elektroniczną. Zgodnie z brzmieniem art. 60 k.c. z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli). Oświadczenie pracodawcy było jednoznaczne w swojej treści i zawierało wszystkie elementy właściwe dla wypowiedzenia umowy o pracę.

Przepis art. 30 § 3 k.p. przewiduje, iż oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W tych wypadkach stosuje się przepisy kodeksu cywilnego, gdyż kodeks pracy nie określa pojęcia pisemnej formy czynności prawnej. Do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli lub

wymiana dokumentów obejmujących treść oświadczeń woli, z których każdy jest podpisany przez jedną ze stron, lub dokumentów, z których każdy obejmuje treść oświadczenia woli jednej ze stron i jest przez nią podpisany. Ponadto równoważne formie pisemnej jest oświadczenie woli złożone w postaci elektronicznej, opatrzone bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu (art. 78, 78(1) k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Forma rozwiązania umowy o pracę przewidziana w kodeksie pracy nie jest ani formą pod rygorem nieważności (ad solemnitatem), ani formą ad probationem w rozumieniu art. 74 k.c., według którego zastrzeżenie formy pisemnej bez rygору nieważności ma w zasadzie ten skutek, że w razie niezachowania zastrzeżonej formy nie jest w sporze dopuszczalny dowód ze świadków ani dowód z przesłuchania stron na fakt dokonania czynności.

Składając podpis na dokumencie obejmującym oświadczenie woli, podpisujący wyraża wolę wywołania określonych skutków prawnych i daje jednocześnie wyraz temu, że dokument zawiera ostateczną, a nie jedynie projektowaną treść danego oświadczenia, że oświadczenie to jest zupełne, oraz że pochodzi od osoby podpisanej. Przepisy art. 78 i 78(1) k.c. wprowadzają wymóg podpisu własnoręcznego bądź bezpiecznego podpisu elektronicznego weryfikowanego za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu, a oświadczenie zawarte w wiadomości mailowej skierowanej do powódki takiego podpisu nie zawierało. Podpis na dokumencie przesłanym mailem nie spełnia wymogu podpisu własnoręcznego, ponieważ dokument taki jest tylko kopią. Nie jest zatem prawidłową formą pisemną czynności prawnej wymiana dokumentów za pomocą maila.

Niezachowanie formy pisemnej przez pracodawcę oznacza, że narusza on przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę (art. 56 § 1 k.p.). Według Sądu Najwyższego (uchwała z dnia 2 października 2002 r., III PZP 17/02, OSNP 2003, nr 20, poz. 481) doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1, ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 k.p. W uzasadnieniu tak sformułowanej tezy, które warto choć we fragmencie przytoczyć, Sąd Najwyższy powołał się na przepis art. 78 zdanie pierwsze k.c., w jego brzmieniu obowiązującym przed dniem 16 sierpnia 2002 r. argumentując, iż „(...) z przepisu tego wynika więc, że utrwalenie treści oświadczenia woli powinno nastąpić wskutek jej spisania. Nie wynikają natomiast warunki dotyczące osoby, która powinna sporządzić dokument, ani warunki dotyczące rodzaju pisma, którym należy się posłużyć. Oznacza to, że utrwalenie w dokumencie treści oświadczenia woli może nastąpić w wyniku jej spisania przez osobę składającą oświadczenie woli, jak również przez każdą inną osobę. Spisanie może nastąpić własnoręcznie lub na maszynie; można też posłużyć się wydrukiem tekstu z komputera. Jedynie podpis pod treścią oświadczenia woli na dokumencie musi być własnoręczny. Przypisanie tak doniosłego znaczenia podpisowi własnoręcznemu wynika stąd, że stanowi on gwarancję autentyczności oświadczenia woli i zapewnia bezpieczeństwo w obrocie prawnym. Podpis złożony na dokumencie, stanowiący znak identyfikacyjny człowieka, ma na celu wykazanie, że dokument ten należy do osoby podpisującej. Świadczy on zarazem o tym, że dana osoba sporządziła ów dokument oraz że zgadza się z jego treścią. W podpisie własnoręcznym ujawniają się też najbardziej typowe cechy pisma każdego człowieka, a także jego cechy psychofizyczne umożliwiające identyfikację bezpośrednią danej osoby.” Orzeczenie to można odnieść również do formy mailowej. Mail, nieopatrzone bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu, wymogów zachowania formy pisemnej nie spełnia.

W przytoczonym przez pozwaną wyroku z dnia 18 stycznia 2007 r. II PK Sąd Najwyższy wypowiedział się w przedmiocie konsekwencji prawnych dla pracodawcy co do przesłania do pracownika oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę jednocześnie listem poleconym i mailem, stwierdzając: „Sporządzenie na piśmie i wysłanie przez pracodawcę identycznej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, które dotarło do pracownika wcześniej w postaci elektronicznej i później przesyłką pocztową, nie narusza wymagania wypowiedzenia na piśmie (art. 30 § 3 k.p.)”. Stan faktyczny w sprawie rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy był jednakże odmienny niż w sprawie powyższej, albowiem dotyczy równoczesnego przesłania jednego, tożsamego oświadczenia w dwóch formach: elektronicznej i pisemnej, z czego oświadczenie elektroniczne dotarło do adresata trzy dni wcześniej przed przesyłką pocztową. W niniejszej sprawie oświadczenie przesłane zostało drogą elektroniczną i niespornym było, że jednocześnie nie przesłano powódce takiego samego oświadczenia pocztą. Dopiero po upływie 10 dni pozwana przedłożyła pracownicy oświadczenie na piśmie. Mając na uwadze stan faktyczny zawarty w orzeczeniu Sądu

Najwyższego, nie można przyjąć, że wniosek w nim postawiony (nawet przy jego uznaniu za trafny) może znaleźć zastosowanie w niniejszej sprawie oraz, że orzeczenie to sankcjonuje dokonywanie wypowiedzenia w drodze mailowej bez bezpiecznego podpisu elektronicznego.

Dodatkowo, pracodawca naruszył przepis art. 41 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka niespornie otrzymała oświadczenie o wypowiedzeniu w trakcie urlopu. Już samo naruszenie tego przepisu jest wystarczające dla uznania wypowiedzenia za nieprawidłowe. Dokonane wobec powódki wypowiedzenie umowy o pracę może być podważane przez powoływanie się na ochronę trwałości stosunku pracy wynikającą z art. 41 k.p.

Z racji dokonanych przez pracodawcę tak poważnych naruszeń (dwojakiego rodzaju), prawdziwość i zasadność przyczyn wypowiedzenia nie wymaga omówienia. Sąd generalnie nie kwestionuje jednak prawa swobodnego doboru przez pracodawcę pracowników, w tym w szczególności zajmujących kierownicze stanowiska (jak powódka), pod warunkiem prawidłowości dokonanego wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie powódka dochodziła odszkodowania. Zgodnie z art. 47 (1) k.p. odszkodowanie, o jakim mowa w art. 45 § 1 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Ten ostatni w przypadku powódki odpowiadał 3 miesiącom (art. 36 § 1 k.p.), uznanie zatem wypowiedzenia za naruszające przepisy nakazywało przyznanie M. D. trzykrotności jej wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop (§2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia i innych należności przewidzianych w kodeksie pracy Dz.U.1996.62.289 z późn. zm.) t.j. kwoty, 30 000 zł.

Spornym pozostawało, czy do podstawy wyliczenia odszkodowania winna zostać wliczona premia w wysokości 1500 zł. Sposób wyliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop Dz.U.1997.2.14. Zgodnie z § 6 pkt 1 rozporządzenia wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego (odpowiednio też ekwiwalent za urlop), zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie.

Strona pozwana podnosiła, iż premia ma charakter uznaniowy, jednakże ustalenia stanu faktycznego przeczą jej twierdzeniom. Istotą premii uznaniowej (nagrody) jest jej wyjątkowość rozumiana jako wyraz uznania pracodawcy dla umiejętności pracownika, jego zasług, sumienności, wykonania trudnego zadania. Premia taka jest przyznawana sporadycznie i z jej istoty trudno tu mówić o periodyczności w jej przyznawaniu. Pracodawca nie ma możliwości bowiem przewidzieć w jaki sposób pracownik wykona swoje obowiązki i czy jego efekty będą miały dla niego szczególny charakter. W niniejszym stanie faktycznym powódka otrzymywała premię cyklicznie, powtarzalnie, był to stały składnik jej wynagrodzenia, niezależny od sposobu świadczenia przez nią pracy. Wynika to wprost z zapisów list płac. Od momentu wprowadzenia takiego składnika (od 2011 r.) był on nieprzerwanie automatycznie wypłacany. Dodatkowo należy podkreślić, iż członek zarządu pozwanej - M. K. (1) przyznał w toku zeznań, że premia była wypłacana zawsze. Premia została wypłacona nawet za okres wypowiedzenia, kiedy to częściowo powódka pracy nie świadczyła. W konsekwencji zasądzono na rzecz powódki kwotę odpowiadającą trzykrotności kwoty wyliczonej przez samą pozwaną jako ekwiwalent za urlop (3 x 10 000 zł).

Na marginesie należy wskazać, iż twierdzenia pozwanej w przedmiocie konieczności poniesienia przez powódkę szkody i jej wykazania są niezrozumiałe i nietrafne. Powódka wywodzi swoje roszczenie z kodeksu pracy, nie zaś z kodeksu cywilnego. Przepis art. 45 k.p. stanowi samodzielną podstawę roszczeń pracowniczych w związku niezasadnym lub naruszającym przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej

na czas nieokreślony i roszczenia te (odszkodowanie) mają charakter zryczałtowany. Ustawodawca nie przewidział tu wymogu wykazania przez pracownika jakiegokolwiek szkody.

Z uwagi na fakt, że na rozprawie w dniu 23 listopada 2016 r. powódka częściowo, tj. w zakresie żądania ustalenia, że stosunek pracy stron ustał w dniu 30 listopada 2015 r., cofnęła pozew, a pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie pozwu w tym zakresie, Sąd w pkt II wyroku umorzył postępowanie w tym zakresie.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie powódka reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika – adwokata, którego minimalne wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy, wynosi 60 zł (§ 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłaty za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu - Dz.U.2014.1025 j.t.). Niezależnie od wyboru pracownika pomiędzy przywróceniem do pracy a odszkodowaniem należy stosować jednolitą stawkę kosztów zastępstwa procesowego. Rozporządzenie to znajduje zastosowanie w sprawie wobec wytoczenia powództwa w dniu 31 lipca 2015 r., a więc przed wejściem w życie rozporządzenia z dnia 29 lipca 2015 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. poz. 1079). Rozporządzenie to weszło bowiem w życie z dniem 1 stycznia 2016 r.

Wobec powyższego orzeczono jak w punkcie III.

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. 2016 poz. 623), kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad owiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Istniejące początkowo wątpliwości związane ze stosowaniem tego przepisu zostały rozwiane w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. I PZP 1/07, w której Sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu. Wysokość kosztów sądowych w niniejszej sprawie obliczona została w oparciu o przepis art. 13 przywołanej powyżej ustawy, zgodnie z którym opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe i wynosi ona 5% wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, nie mniej niż 30 zł i nie więcej niż 100.000 zł. Zasądzona od pozwanego kwota odpowiada 5% przyznanego powódce odszkodowania.

Orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w art. 477 (2) § 1 k.p.c., a zgodnie z treścią tego przepisu rygorem objęto jednomiesięczne wynagrodzenie zasadnicze powódki.

Z:

1. (...),
2. (...),
3. (...),
4. (...),
5. (...),
6. (...),
7. (...).

13.12.2016r.