

UZASADNIENIE

Powódka E. R. w dniu 13 listopada 2015 r. wniosła pozew o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach u pozwanej M. M., a także zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu wskazała, że w treści wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca nie zawarł przyczyny, a jedynie lakoniczną informację, że przyczyny te zostały omówione ustnie z pracownicą w dniu 6 listopada 2015 r. Dodatkowo tego samego dnia pozwana wysłała powódce kolejny dokument wypowiedzenia, gdzie jako przyczynę podano niedostateczne wywiązywanie się powierzonych obowiązków oraz powtórzono informację o ustnym omówieniu przyczyn. Powódka zaprzeczyła, by doszło do omówienia poszczególnych przesłanek wypowiedzenia i podkreśliła, że tak ujęta przyczyna wypowiedzenia jest niedostatecznie konkretna, w przez to niezrozumiała dla niej i trudna do sprawdzenia.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu, podnosząc, iż przed wręczeniem wypowiedzenia ustnie omówiła powódce jego przyczyny. W związku z odmową przyjęcia dokumentu przez pracownicę, wysłała go dodatkowo pocztą. Następnie pozwana stwierdziła, że powódka już od początku zatrudnienia została szczegółowo zapoznana i wdrożona w swoje obowiązki. Od momentu zatrudnienia powódka wykonywała swoje zadania niestaranie, co jednak było tolerowane z nadzieją, że nabierze wprawy. Stan ten nie poprawił się, a nawet pogorszył, bowiem powódka stała się opryskliwa, nie uwzględniała przekazywanych uwag. Nie wywiązywała się z obowiązków w wyznaczonym terminie, nie radziła sobie z prostymi czynnościami, co uniemożliwiało zlecenie jej jakichkolwiek dodatkowych zadań. Zdaniem pozwanej przed wręczeniem wypowiedzenia powódka została dokładnie poinformowana o przyczynach decyzji pracodawcy. Pozwana przedstawiła, że zarzuty odnosiły się do licznych omyłek w korespondencji, kierowania jej do niewłaściwych urzędów, braku bieżącego sznurkowania akt, braku skanowania antywirusowego swojego komputera służbowego, wielokrotnych błędnych pouczeń udzielanych klientom mimo braku takiego obowiązku, nieuprzejmego zwracania się do klientów, braku umiejętności sporządzania krótkich pism, niewłaściwego i niesystematycznego prowadzenia repertorium kancelarii notarialnej. Nadto pozwana zwróciła uwagę na wskazanie przez powódkę błędnego adresu wyjazdowej czynności notarialnej, kilkukrotne nie odnotowanie wpłat gotówkowych w zeszycie kontroli faktur, czy ukrywanie własnych błędów przez powódkę.

Pozwem z dnia 18 stycznia 2016 r. E. R. odwołała się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonanego przez pozwaną M. M. w okresie wypowiedzenia umowy o pracę i wniosła o przywrócenie do pracy i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podniosła, że przyczyna rozwiązania umowy jest pozorna – nie pamięta żadnego zdarzenia z udziałem klientki kancelarii (...) i tym samym nie sposób uznać, by mogła przywłaszczyć kwotę 145,14 zł, ani popełnić przestępstwo.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa na koszt powódki, w uzasadnieniu wskazując, że skutecznie uchyliła się od skutków prawnych własnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, którego dokonała na skutek błędu. W dniu 15 grudnia 2015 r. powzięła informacje, które uzasadniały przypuszczenie, że powódka ciężko naruszyła swoje obowiązki służbowe. Następnie wielokrotnie próbowała skontaktować się z powódką celem otrzymania wyjaśnienia, lecz bezskutecznie. Złożyła więc oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, aby zdążyć przed upływem okresu biegnącego już wypowiedzenia. Natomiast dopiero w dniu 7 stycznia 2016 r. uzyskała informacje o rzeczywistym przebiegu zdarzenia i okoliczności związanych z wydaniem aktu notarialnego z 5 listopada 2015 r. – rozmawiając z samą klientką kancelarii. Szczegóły zostały wyjaśnione na spotkaniach w dniach 8 i 11 stycznia 2016 r. Wynikało stąd, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków – nie doszło do podwojenia aktu notarialnego i niezarejestrowania jednego z nich, a także do przywłaszczenia jakiegokolwiek opłaty. W dniu 11 stycznia 2016 r. złożyła powódce pismo o uchyleniu się od skutków własnego oświadczenia woli dotyczącego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Postanowieniem z dnia 15 czerwca 2016 r. (k. 161) połączono obie sprawy do wspólnego rozpoznania i orzekania. Całość jest prowadzona pod sygnaturą akt IX P 822/15.

Pismem procesowym z 26 sierpnia 2016 r. powódka zmieniła żądanie z przywrócenia do pracy na odszkodowanie w kwocie 1.812 zł, a nadto wniosła o zasądzenie wynagrodzenia w kwocie 3.294 zł z ustawowymi odsetkami od obu należności od dnia 1 kwietnia 2016 r. (k. 199 oraz oświadczenie złożone na rozprawie w dniu 30 sierpnia 2016 r. – k. 209). Żądane wynagrodzenie stanowi wyrównanie do kwot wynikających z dokumentu podpisanego przez pozwaną, a zatytułowanego „Warunki pracy (Regulamin pracy)”, który już na początku zatrudnienia miał wskazać powódce progresję stawki jej wynagrodzenia. Pozwana nie zrealizowała jednak tych wytycznych, mimo że miały wiążący dla niej charakter. W ten sposób doszło zdaniem powódki do niedopłaty w okresie od 1 kwietnia 2015 r. do 30 czerwca 2015 r. oraz od 1 sierpnia 2015 r. do 31 października 2015 r. w kwotach po 300 zł miesięcznie, a także do niedopłaty wynagrodzenia chorobowego w okresie listopada i grudnia 2015 r. w kwocie 1.494 zł.

Pozwana i w tym zakresie wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, że dokument został wystawiony na prośbę powódki, lecz nie miał wiążącego charakteru, a jedynie pełnił funkcję orientacyjną. Właściwe warunki pracy i płacy zostały następnie określone w kolejnych umowach o pracę powódki.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. R. została zatrudniona przez M. M. – notariusz prowadzącą w S. kancelarię notarialną, w dniu 13 marca 2014 r., na stanowisku pracownika biurowego, w wymiarze ½ czasu pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 30 września 2014 r. Wynagrodzenie określono na kwotę 840 zł miesięcznie.

Począwszy od dnia 1 października 2014 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystenta notariusza, za wynagrodzeniem miesięcznym 1.680 zł brutto (na okres od października do grudnia 2014 r.) oraz 2.489 zł brutto począwszy od stycznia 2015 r.

Niesporne, a nadto: umowa o pracę z 13 marca 2014 r. – k. 4, umowa o pracę z 1 października 2014 r. – k. 5.

Przed zawarciem umowy o pracę E. R. chciała wiedzieć, jak będą kształtowały się jej warunki pracy i płacy na przelomie czasu, a w tym przewidywane wynagrodzenie. W związku z tym M. M. sporządziła oraz podpisała dokument o nazwie „Warunki pracy (regulamin pracy)”, który w § 1 stanowił, że wynagrodzenie będzie wynosiło: za marzec (2 tygodnie) – 750 zł netto, od kwietnia do września (6 miesięcy) – 1.500 zł netto, od października do marca 2015 r. (6 miesięcy) – 1.800 zł netto, od kwietnia 2015 r. – 2.100 zł netto. Poza tym dokument dotyczył rodzaju umowy o pracę w poszczególnych okresach, czasu pracy, pracy w godzinach nadliczbowych, obowiązków pracownika i pracodawcy i urlopu wypoczynkowego.

Pracownica otrzymała swój własny egzemplarz dokumentu jeszcze przed podpisaniem umowy o pracę.

M. M. uznała, że dokument ma charakter jedynie informacyjny i jej nie wiąże. Z tej przyczyny nigdy nie wypowiedziała warunków z niego wynikających, ani nie zawarła z E. R. porozumienia zmieniającego w tym zakresie.

Dowód: - Warunki pracy (Regulamin pracy) – k. 15-16

- przesłuchanie powódki – k. 228, 265-270,

- przesłuchanie pozwanej – k. 228-229, 270-275, 294-296

W okresie od 1 kwietnia do 30 czerwca 2015r. E. R. otrzymywała wynagrodzenie w kwocie po 1.800,45 zł netto miesięcznie. Za lipiec 2015r. otrzymała, wraz z premią, kwotę 2.100,45 zł netto. Za okres od 1 sierpnia do 30 września 2015r. ponownie otrzymywała kwotę 1.800,45 zł netto miesięcznie.

Za październik 2015 r. pracodawca naliczył 1.926,97 zł płacy zasadniczej oraz 464,59 zł wynagrodzenia chorobowego. Razem 2.391,56 zł brutto, tj. 1.783,92 zł netto.

Za listopad 2015 r. naliczono 1.208,52 zł płacy zasadniczej oraz 294,28 zł wynagrodzenia chorobowego – łącznie 1.502,80 brutto, czyli 1.145,77 zł netto.

Za grudzień 2015 r. pracodawca przewidział jedynie ekwiwalent za urlop oraz wynagrodzenie chorobowe w łącznej kwocie 2.048,67 zł brutto – 1.576,58 zł netto.

Dowód: listy płac – k. 51-55, 75-80, 282-287

M. M. w dniu 6 listopada 2015 r. sporządziła pisemne wypowiedzenie umowy o pracę E. R., w którym nie zawarła przyczyn wypowiedzenia, a jedynie zwrot „Przyczyny wypowiedzenia zostały omówione ustnie z pracownicą w dniu 6.11.2015 roku”. Oznaczyła okres wypowiedzenia do dnia 31 grudnia 2015 r. i pouczyła o prawie do wniesienia odwołania.

Tego samego dnia zaprosiła E. R. na rozmowę do swojego gabinetu, celem wręczenia wypowiedzenia. Początkowo był przy tym obecny aplikant notarialny Ł. B.. Po chwili musiał wyjść na zajęcia w ramach swojej aplikacji i nie słyszał, aby pracodawczyni mówiła E. R. o przyczynach wypowiedzenia. Nie był też obecny przy wręczaniu wypowiedzenia.

Gdy podczas spotkania pracownica odmówiła pokwitowania przyjęcia wypowiedzenia, M. M. poprosiła właściciela lokalu wynajmowanego na kancelarię – (...) o obecność przy wręczaniu dokumentu. R. L. widział moment ponownego wręczenia wypowiedzenia i odmowę przyjęcia dokumentu przez E. R.. Nie słyszał rozmowy na temat poszczególnych przyczyn wypowiedzenia.

Kolejny dokument zawierał w zakresie przyczyny zdanie o treści: „Przyczyny wypowiedzenia zostały omówione ustnie z pracownicą w dniu 6.11.2015 roku, przy czym główną przyczyną jest niedostateczne wywiązywanie się z powierzonych obowiązków”. Pismo to zostało wysłane pocztą i odebrane w dniu 9 listopada 2015 r.

Dowód: - wypowiedzenie z 6 listopada 2015 r. bez wskazanej przyczyny – k. 7

- wypowiedzenie z 6 listopada 2015 r. wysłane pocztą – k. 6

- zwrotne potwierdzenie odbioru wypowiedzenia – k. 3 części C akt osobowych powódki

- zeznania świadka Ł. B. – k. 255-258

- zeznania świadka R. L. – k. 254-255

- częściowo przesłuchanie pozwanej – k. 270-275

- przesłuchanie powódki – k. 228, 265-270

W notatce służbowej z dnia 6 listopada 2015 r. M. M. opisała próby wręczenia wypowiedzenia pracownicy i odmowę jego przyjęcia, natomiast nie napisała o rozmowie na temat przyczyn wypowiedzenia.

Dowód: notatka służbowa z 6 listopada 2015 r. – k. 126

W okresie wypowiedzenia E. R. była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Jedynym pracownikiem kancelarii pozostał wówczas aplikant Ł. B..

Niesporne

Podczas spotkania dotyczącego wypowiedzenia E. R. zapowiedziała zemstę. Kilka dni później pełnomocnik pracownicy żądał od M. M. wysokiego odszkodowania, zapowiadając, że może ujawnić dokumenty, które mogą jej zaszkodzić.

W połowie grudnia 2015 r. klientka kancelarii poprosiła o wydanie wypisu aktu notarialnego. Rozmawiał z nią aplikant E. B., który stwierdził, że chodzi o wypis dwóch różnych aktów notarialnych tej klientki. Okazało się, że w kancelarii znajduje się tylko jeden akt notarialny. Także w rejestrze znajdował się tylko jeden akt tej klientki. M. M. powzięła podejrzenie, że E. R. wyniosła z kancelarii jeden z dwóch aktów notarialnych, nie zarejestrowała go w repertorium i to o tym dokumencie mógł wspominać pełnomocnik pracownicy. Wtedy postanowiła wyjaśnić to w bezpośredniej rozmowie z E. R., jednak ta nie odbierała telefonu, mimo wielokrotnych połączeń. Przebywała wtedy z wizytą u rodziny i nie chciała rozmawiać z pracodawczynią. Również kontakt sms-em, mailem oraz pocztą tradycyjną pozostał bez odpowiedzi.

W dniu 30 grudnia 2015 r. (na jeden dzień przed upływem okresu wypowiedzenia) M. M. sporządziła pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę E. R. bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków polegające na braku rejestracji aktu notarialnego, zatajeniu tego przed pracodawcą, przywłaszczenie kwoty 145,14 zł (opłaty od pełnomocnictwa udzielonego notarialnie) i popełnieniu przestępstwa z art. 276 kodeksu karnego. Oświadczenie zostało wysłane pocztą i dotarło do adresatki w dniu 4 stycznia 2016 r.

Dowód:

- przesłuchanie pozwanej – k. 228, 270-275, 294-296
- notatka służbowa z 11 stycznia 2016 r. – k. 131
- e-mail z 28 grudnia 2015 r. – k. 127
- pismo z dnia 4 stycznia 2016 r. „Wezwanie do złożenia wyjaśnień” – k. 129
- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 108-109
- zwrotne potwierdzenie odbioru – k. 11 części C akt osobowych powódki

M. M. rozmawiała jeszcze na temat zaginionego aktu notarialnego w izbie notarialnej, gdzie otrzymała informację, że w takiej sytuacji jest dopuszczalne, by poprosić klient o wyjaśnienie. Notariusz rozmawiała następnie telefonicznie na temat z klientką oraz spotkała się z nią osobiście – ostatnio w dniu 11 stycznia 2016 r. Po tych spotkaniach powzięła wiedzę, że sporządzono tylko jeden akt notarialny i żaden nie zaginął. Stwierdziła, że E. R. w istocie nie dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych – nie ukryła aktu notarialnego, nie przywłaszczyła opłaty, ani nie zataiła informacji przed pracodawcą.

Tego samego dnia – 11 stycznia 2016 r. wysłała pocztą do E. R. oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, ze względu na dokonanie tej czynności pod wpływem błędu.

Dowód:

- przesłuchanie pozwanej – k. 228, 270-275, 294-296
- notatka służbowa z 11 stycznia 2016 r. – k. 131
- oświadczenie z dnia 11 stycznia 2016 r. o uchyleniu się od skutków prawnych – k. 130.

Wynagrodzenie E. R., wyliczone według zasad jak dla ekwiwalentu za urlop, wynosi 2.489,76 zł.

Niesporne, a nadto wyliczenie – k. 56

Sąd zważył, co następuje:

Powódka wystąpiła z trzema roszczeniami: o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę – opartym na normie art. 45 § 1 k.p., odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wynikające z art. 56 § 1 k.p. oraz o wynagrodzenie i wynagrodzenie chorobowe, zgodnie z art. 22 § 1 k.p. oraz art. 92 § 1 pkt 1 k.p. Zasadnym okazały się roszczenia z art. 45 § 1 k.p. oraz częściowo o wynagrodzenie i wynagrodzenie chorobowe.

Zgodnie z treścią przepisu art. 45 § 1 Kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Z kolei na mocy art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

To na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania prawdziwości przyczyny wypowiedzenia oraz sprostania wymogom formalnym stawianym wypowiedzeniu przez kodeks pracy.

Sąd uznał wypowiedzenie umowy o pracę powódki za niezgodne z prawem, ponieważ pozwana nie wykazała konkretności i pisemności jego przyczyny.

W art. 30 § 4 k.p. ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej tylko w przekonaniu pracodawcy (por. wyrok z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 858 i wyrok z dnia 28 lipca 2003 r., I PK 233/02, niepublikowany). Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420). O potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu (wskazania) przyczyny decydują indywidualne okoliczności każdego przypadku. Dlatego spełnienie przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. warunku "wskazania przyczyny" należy oceniać z uwzględnieniem tych okoliczności, między innymi stanowiska zajmowanego przez pracownika i związanego z nim dostępu do informacji o sprawach zakładu. Tak samo sformułowana przyczyna w jednych stanach faktycznych może być zakwalifikowana jako wskazana wadliwie, w innych będzie ją można uznać za podaną prawidłowo. Nie należy traktować na równi braku zasadnej przyczyny wypowiedzenia z niedostatecznym jej opisaniem (tak M. P. w Komentarzu do art. 45 Kodeksu pracy, wyd. Fundacja (...) 2004). Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi nawet ogólnie, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy są mu znane, czyni zadość formalnemu wymogowi z art. 30 § 4 k.p. (wyrok SN z 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSN 2000/21/787; por. też wyrok SN z 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSN 1999/18/577).

Jednak mając na uwadze nawet przytoczone orzecznictwo Sądu Najwyższego należało stwierdzić, że pozwana nie wykazała sprostania wymogowi art. 30 § 4 k.p. Otóż pierwsze pismo wypowiedzające umowę o pracę – przedstawione powódce w kancelarii notarialnej w dniu 6 listopada 2015 r. w ogóle nie zawierało przyczyny wypowiedzenia, a jedynie wskazywało, że przyczyny te zostały omówione ustnie z pracownicą w dniu 6 listopada 2015 r. Taki sposób procedowania pracodawcy w istocie prowadzi do ominięcia wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wymogu pisemności, który odnosi się także do przyczyny wypowiedzenia. Prawo pracy dopuszcza możliwość doprecyzowania ogólnikowo ujętej przyczyny w ramach dobrze znanych pracownikowi okoliczności towarzyszących, ale nie całkowitego zastąpienia przyczyny podanej na piśmie rozmowami z pracownikiem.

Należy przy tym podkreślić, że już w dniu 6 listopada 2015 r. doszło do złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Odmowa powódki przyjęcia tego dokumentu nie zmienia faktu, że oświadczenie woli zostało złożone w rozumieniu art. 61 § 1 kodeksu cywilnego, skoro adresat miał możliwość zapoznania się z jego treścią.

Pozwana sporządziła drugie z kolei pismo wypowiedające, które wysłała pocztą, a które dotarło do powódki po kilku dniach. To pismo zawierało już przyczynę wypowiedzenia w postaci niewystarczającego wywiązywania się z obowiązków pracowniczych.

Tymczasem podanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § 4 może nastąpić w odrębnym piśmie doręczonym pracownikowi wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy (wyr. SN z 17.11.1998 r., I PKN 331/98, OSNAPiUS 1999, Nr 21, poz. 690), a nie później.

Poza tym tak sformułowana przyczyna nadal nie spełnia wymogu konkretności. Jak trafnie orzekł Sąd Najwyższy: podanie w piśmie wypowiedającym pracownikowi umowę o pracę zarzutu "niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków" – zgodnie z art. 30 § 4 KP – nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (wyr. SN z 1.10.1997 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998, Nr 14, poz. 427).

Nawet jednak, gdyby nie podzielić powyższej argumentacji, to nadal należałoby uznać, że pozwana nie wykazała, że przedstawiła powódce ustnie przyczyny wypowiedzenia. Podstawowym kryterium pozwalającym ocenić, czy pracownik dowiedział się o konkretnej przesłance wypowiedzenia, jest możliwość obrony przed określonymi zarzutami w ramach odwołania od wypowiedzenia. Tymczasem treść tegoż odwołania i dalsze oświadczenia powódki w toku procesu wskazują, że nie miała konkretnej wiedzy o stawianych jej zarzutach i nie wiedziała przed czym w istocie ma się bronić.

Pozwana – niejako korzystając z niekonkretnej redakcji przyczyny wypowiedzenia, już w toku procesu przed sądem pracy przedstawiła wiele różnych przyczyn – nieprawidłowości w pracy powódki. Sąd nie był jednak w stanie zweryfikować, czy poszczególne z nich zostały przedstawione powódce jeszcze przed wypowiedzeniem, czy też już w postępowaniu przed sądem. Pracodawca nie może natomiast wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie innej przyczyny, niż wskazana w wypowiedzeniu – art. 30 § 4 (wyr. SN z 19.2.1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, Nr 7, poz. 266 z aprobowaną glosą A. Wypych-Żywickiej, OSP 2001, Nr 4, poz. 56).

M. M. przybrała sobie świadka wręczenia wypowiedzenia – R. L.. Jednakże – jak sama przyznała – nie był on obecny przy rozmowie na temat przyczyn wypowiedzenia. Również drugi pracownik kancelarii – aplikant notarialny Ł. B. nie był przy tym obecny. Zatem o przedstawieniu powódce wielu różnych przyczyn wypowiedzenia miałyby decydować jedynie zeznania samej pozwanej. Trudno uznać to za wykazanie konkretności przyczyn wypowiedzenia. Pozwana twierdziła, że przygotowała się do spotkania z powódką i wypisała przyczyny na własnej kartce. Nie załączyła jednak tej kartki do wypowiedzenia, co mogłoby potwierdzić jej wersję wydarzeń. Nie dysponowała tą kartką w trakcie procesu przed sądem. Również w notatce służbowej z 6 listopada 2015 r. pozwana napisała jedynie o samym wręczeniu wypowiedzenia, nie wspominając o omawianiu jego przyczyn.

Brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub podanie niekonkretnej przyczyny jest wystarczającą przesłanką do uznania wypowiedzenia za niezgodne z prawem i zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p. Stosownie do art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku powódki okres wypowiedzenia był 1-miesięczny. Wynagrodzenie wyliczone według zasad jak dla ekwiwalentu za urlop powódki wynosi 2.489,76 zł (k. 56). Jednak powódka – reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika – oznaczyła kwotę odszkodowania na 1.812 zł (k. 209), a Sąd jest związany wysokością żądania i nie może wyjść ponad nie.

Ustawowe odsetki od odszkodowania zasądzono na mocy art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. Powódka wniosła o ich zasądzenie od dnia 1 kwietnia 2016 r. Tymczasem zgodnie z trafną uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r. (III PZP 3/03) ustawowe odsetki od odszkodowania przysługujące pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. Powódka pierwotnie dochodziła przywrócenia do pracy, a odpis pisma procesowego

zmieniającego powództwo na odszkodowanie został doręczony pozwanej w dniu 26 sierpnia 2016 r., a więc dopiero od tej daty należały się ustawowe odsetki, a w pozostałym zakresie należało powództwo o odsetki oddalić.

Drugie roszczenie – o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – okazało się niezasadne, jako bezprzedmiotowe. 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Powódka w dniu 6 listopada 2015 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 grudnia 2015 r. Jest to okoliczność niesporna w tym postępowaniu, potwierdzona też samym dokumentem wypowiedzenia i świadectwem pracy. Natomiast oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zostało wysłane do powódki pocztą i – jak wynika ze zwrotnego potwierdzenia odbioru znajdującego się w aktach osobowych – zostało doręczone powódce w dniu 4 stycznia 2016 r. Oświadczenie uważa się za złożone z chwilą dotarcia do adresata, stosownie do przytoczonej już regulacji art. 61 § 1 k.c. A zatem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dotarło do powódki już po ustaniu stosunku pracy, do czego doszło na skutek upływu okresu uprzednio złożonego wypowiedzenia. Jako takie nie wywiera żadnego skutku prawnego. W dalszej konsekwencji odwołanie pracownika od takiego oświadczenia jest bezprzedmiotowe – podlega oddaleniu. Pracownik może jedynie żądać sprostowania świadectwa pracy, poprzez wpisanie, że stosunek pracy ustał na skutek wypowiedzenia, a nie na skutek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tym wypadku pozwana sama dokonała takiego sprostowania i wydała powódce prawidłowe świadectwo pracy.

Na marginesie tylko można dodać, że poza kwestią bezprzedmiotowości zwolnienia dyscyplinarnego złożonego już po ustaniu stosunku pracy, pozwana skutecznie uchyliła się od skutków prawnych swojego oświadczenia, powołując się na wadę oświadczenia woli w postaci błędu. W słusznym postanowieniu z dnia 25 lipca 2012 r. (II PK 71/12) Sąd Najwyższy stwierdził, że „Rozwiązanie z art. 52 § 1 KP stosowane jest z reguły ze względu na przyczynę faktyczną, co wobec szerokiego rozumienia błędu (odnoszonego także do faktów) może skłaniać właśnie do „odpowiedniego” stosowania art. 88 KC, gdyż w wielu przypadkach może okazać się, iż pracodawca był w błędzie tylko co do okoliczności faktycznej, pomijając, że nie był w błędzie co do samej istoty czynności (rozwiązania umowy o pracę w określonym trybie)”. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy dopuścił możliwość stosowania instytucji błędu do oświadczenia rozwiązującego umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p.

W tym przypadku wystąpiły wszystkie przesłanki wymagane art. 84 k.c., stosowanego odpowiednio na mocy art. 300 k.p. Zgodnie z jego treścią w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny).

Pozwana na podstawie informacji przekazanych jej przez aplikanta notarialnego o braku jednego dwóch aktów notarialnych określonej klientki doszła do wniosku, że powódka – jako jej jedyny pracownik administracyjny – dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, poprzez ukrycie tegoż aktu i wyniesienie go z kancelarii, a także niezarejestrowanie w repertorium. Błąd może dotyczyć także sfery faktycznej (przyczyny) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przyczyna rozwiązania umowy bez wypowiedzenia należy do treści oświadczenia pracodawcy (jest jej przedmiotowo istotnym elementem).

Błąd był w tym wypadku istotny, bo gdyby pozwana nie działała pod wpływem błędu i oceniała sprawę rozsądnie, nie złożyłaby oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia powódce. Gdyby wiedziała, że w istocie dla

konkretnej klientki sporządzono jeden, a nie dwa akty notarialne, to z pewnością nie miałyby żadnych podstaw, by stawiać powódce w tym zakresie jakiegokolwiek zarzut.

Błąd nie dotyczył samej pobudki w działaniu – pozwana nie prognozowała, nie czyniła przypuszczeń, lecz w oparciu o przesłankę braku jednego z dwóch aktów notarialnych doszła do przekonania, że pracownica – już skłócona z nią na skutek wręzonego uprzednio wypowiedzenia – tenże akt wyniosła z kancelarii.

Stosunek pracy zawsze musi mieć charakter odpłatny. W konsekwencji jego rozwiązanie również stanowi czynność odpłatną, mimo że nie wiąże się z żadnym przysporzeniem. Zatem musiała zaistnieć także kolejna przesłanka z art. 84 § 1 k.c., tj. błąd został wywołany przez adresata oświadczenia, chociażby bez jego winy, albo gdy wiedział on o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć. Sąd uznał, że błąd pozwanej został wywołany przez powódkę (bez jej winy), poprzez unikanie kontaktu z pozwaną, która próbowała wyjaśnić sytuację z powódką – będącą wciąż pracownikiem kancelarii. Wielokrotne próby kontaktu telefonicznego, mailem, sms-em i pocztą tradycyjną były jednak nieskuteczne.

Sąd stwierdził, że pozwana – po powzięciu już bezpośrednio od klientki informacji o tym, że nie było dwóch, lecz tylko jeden akt notarialny – mogła skutecznie uchylić się od skutków prawnych oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. A skoro uczyniła to w terminie wynikającym z art. 88 § 2 k.c., to ostatecznie oświadczenie o rozwiązaniu umowy można było uznać za nieważne – nieistniejące w obrocie prawnym, co również potwierdza wniosek o bezprzedmiotowości odwołania od tegoż rozwiązania.

Sąd pominął wnioski dowodowe powódki dotyczące przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, skoro okazało się ono być nieskutecznym, nieistniejącym.

Trzecie roszczenie powódki dotyczyło wyrównania wynagrodzenia, stosownie do treści „Warunków pracy (Regulaminu pracy)”.

Pozwana zatrudniając dwóch pracowników nie była zobowiązana do wprowadzenia regulaminu pracy, ani regulaminu wynagrodzenia, stosownie do art. 77² § 1 k.p. oraz art. 104 § 1¹ k.p. Jednakże każdy pracodawca może taki akt wprowadzić, jeśli o tym zdecyduje w ramach własnej dobrowolnej decyzji. Pozwana jeszcze przed zawarciem z powódką umowy o pracę wydała regulamin pracy, który podpisała, a jeden z egzemplarzy wręczyła powódce. Nie tylko tytuł świadczy tutaj o charakterze aktu, ale również zakres regulacji, który dotyczył wynagrodzenia, czasu pracy, pracy w godzinach nadliczbowych, czy obowiązków pracodawcy i pracownika. Skoro pozwana zdecydowała się na wydanie takiego aktu, to musiała liczyć się z tym, że w myśl art. 9 § 1 k.p. będzie on stanowił źródło prawa pracy. Z kolei w myśl zasady uprzywilejowania wynikającej z art. 18 § 1 k.p. umowa o pracę nie może być mniej korzystna od regulaminu. W takim wypadku postanowienia umów mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 18 § 2 k.p.). Początkowo umowy o pracę powódki były zgodne z Regulaminem pracy. Natomiast począwszy od 1 kwietnia 2015 r. umowa przestała być zgodna z § 1 Regulaminu, przewidującym dla tego okresu wynagrodzenie za pracę w wysokości 2.100 zł netto. W konsekwencji powódce należało się wyrównanie płacy do tego pułapu.

Pozwana podpisując i wydając powódce akt o takim tytule i takiej treści musiała liczyć się z jego wiążącym charakterem. Jeśli zamierzała nadawać mu walor jedynie informacyjny, niewiążący pracodawcy, to nie powinna nadawać mu tak formalnej treści oraz tytułu oraz zakresu regulacji odpowiadającego regulaminowi pracy – tym bardziej, że pełni funkcję notariusza i znakomicie uświadamia sobie moc formalną dokumentu o określonej treści i formie. Z kolei jeśli w późniejszym okresie chciała zastąpić tę regulację umową o pracę, to w sytuacji mniej korzystniejszych warunków (jak przy wynagrodzeniu począwszy od 1 kwietnia 2015 r.) powinna złożyć powódce wypowiedzenie zmieniające albo zawrzeć z nią porozumienie zmieniające. Nie można uznać za porozumienie zmieniające samej umowy o pracę, która w swojej treści nie odnosi się w ogóle do Regulaminu pracy.

Sąd uznał, że przy zastosowaniu § 1 Regulaminu pracy, doszło do następujących niedopłat wynagrodzenia E. R. (powódka odnosiła swoje roszczenie do kwot netto i o takich wielkościach stanowił też Regulamin):

- za kwiecień 2015 r. powódka otrzymała 1.800,45 zł netto, zamiast 2.100 zł, a więc niedopłata wynosi 299,55 zł

- taka sama niedopłata dotyczy miesięcy maja, czerwca, sierpnia i września 2015 r. – po 299,55 zł za każdy z tych miesięcy

- w październiku 2015 r. powódka otrzymała częściowo wynagrodzenie zasadnicze, a częściowo wynagrodzenie chorobowe, które stanowi 80% podstawy wymiaru wyliczanej według wynagrodzenia z 12 miesięcy poprzedzających miesiąc niezdolności do pracy (art. 92 § 1 i 2 k.p.). Sąd wyliczył więc niedopłatę proporcjonalnie do naliczonej kwoty za ten miesiąc – według następującej proporcji:

(...),92

2100 x

gdzie 1800,45 zł to wynagrodzenie zwykle naliczane, 2100 zł to wynagrodzenie należne według regulaminu, a 1783,92 zł to wynagrodzenie łącznie przyznane za ten miesiąc; $x = 2080,72$ zł. Niedopłata (różnica) wyniosła więc 296,80 zł.

- w listopadzie 2015 r. powódka również korzystała ze zwolnienia lekarskiego i otrzymała częściowo wynagrodzenie zwykle i chorobowe. Proporcja była następująca:

(...),77

2100 x

$x = 1336,40$ zł. Niedopłata (różnica) wyniosła więc 190,63 zł.

- w grudniu 2015 r. analogicznie proporcja była następująca:

(...),58

2100 x

$x = 1838,88$ zł. Niedopłata (różnica) wyniosła więc 262,30 zł.

Łącznie brakujące wynagrodzenie wyniosło 2.247,48 zł.

Ustawowe odsetki zasądzono na mocy art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. od dnia 1 kwietnia 2016 r. zgodnie z żądaniem powódki. Zaległości za poszczególne miesiące stały się wymagalne odpowiednio wcześniej – od 111 dnia następnego miesiące względem zaległego.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu oparto na treści art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 100 k.p.c. – stosunkowo te koszty rozdzielając. Koszty zastępstwa procesowego dla obu odszkodowań zniesiono między stronami, skoro jedno odszkodowanie zasądzono, a drugie oddalono. Natomiast w zakresie roszczenia o wynagrodzenie Sąd uwzględnił, że powódka wygrała w 68%, a stawka kosztów zastępstwa wyniosła tu 450 zł (§ 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) – obowiązującego w chwili wytoczenia powództwa. Dało to 162 zł na rzecz powódki.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano z urzędu punktowi I, który mieści się w ramach jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki – art. 477² § 1 k.p.c.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej

i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. Z uwagi na to, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50.000 złotych powódka była zwolniona od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu. Sąd obciążył pozwaną tą opłatą jedynie w zakresie w jakim zasądzono od niej zaległe wynagrodzenie, a zatem 203 zł.

ZARZĄDZENIE

1) (...)

2)(...)

3) (...)

4.05.2017