

Sygn. akt VI P 502/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Elżbieta Piekos – Doroszevska, Krystyna Kamińska

Protokolant: sekretarz sądowy Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 9 maja 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa D. J.

przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno – Usługowo – Handlowemu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno – Usługowo – Handlowego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz powódki D. J. kwotę 1.680,27 zł (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt złotych dwadzieścia siedem groszy) tytułem odszkodowania za niezasadne rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie

III. koszty zastępstwa procesowego znosi między stronami

IV. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno – Usługowo – Handlowego (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz powódki D. J. kwotę 420 zł (czterysta dwadzieścia złotych) tytułem opłaty sądowej

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności

Sygn. akt **VIP 502/14**

UZASADNIENIE

Powódka D. J. pozwem z dnia 3 lipca 2014r. skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno Usługowo Handlowym (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. wniosła o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, z tytułu niezasadzonego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. (pozew k. 2-3)

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego .

(odpowiedź na pozew k. 65-70)

Powódka na rozprawie w dniu 18 marca 2015r. oświadczyła, iż domaga się odszkodowania za niezasadzone rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, zaś w piśmie z dnia 30 kwietnia 2015r. sprecyzowała, iż domaga się kwoty 10.500 zł, oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego.

(k. 101, 118)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. G. (obecnie J.) mieszkała we W., tam prowadziła gabinet kosmetyczny.

Poznała H. J., prezesa spółki Przedsiębiorstwo Produkcyjno Usługowo Handlowe (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P., zajmującej się usługami budowlanymi, wykończeniowymi, w szczególności w zakresie posadzek. Powódka przeniosła się do niego do L., a następnie w roku 2012r. zawarła z nim związek małżeński.

Z poprzedniego związku powódka miała syna, którym opiekowała się w systemie opieki naprzemiennej, a który mieszkał we W. i z tego względu co tydzień jeździła do W..

Działalność gospodarcza powódki prowadzona we W. z powodów finansowych uległa likwidacji.

Powódka pomagała mężowi w niektórych czynnościach związanych z prowadzoną przez niego działalnością, zajmowała się stroną internetową, marketingiem, reprezentowała z mężem spółkę na spotkaniach biznesowych, nie tylko w sprawach pozwanej spółki ale i innych działalności męża, jak np. szkółki drzewek.

Powódka zawarła z pozwaną spółką umowę o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora ds. marketingu, za wynagrodzeniem 3500 zł brutto miesięcznie od 1 kwietnia 2014r., na czas nieokreślony.

Jako miejsce pracy wskazano P. al. (...). W., gdzie mieściło się biuro, jednakże w biurze firmy powódka nie miała wyznaczonego miejsca pracy. Przyjeżdżała do pracy z mężem, przebywali w sali konferencyjnej, wyjeżdżali po załatwieniu wszystkich spraw na dany dzień. Powódka z rzadka przyjeżdżała sama do biura. Zdarzało się też, iż powódka nie przyjeżdżała do biura, np. jak przebywała we W.. Stamtąd również zajmowała się sprawami spółki, utrzymując kontakt zdalnie – przed telefon i mail.

Powódka do kontaktu z pracownikami pozwanej spółki używała swojego maila prywatnego (...) ale miała też login do poczty elektronicznej spółki na (...), choć nie otrzymała swojego własnego konta na tej poczcie..

W toku zatrudnienia powódka najczęściej się kontaktowała z pracownicą spółki M. M., jak również Z. P., księgowym firmy.

Powódka nie podpisywała listy obecności, nie miała wyznaczonych godzin pracy, pracowała w zależności od potrzeby, co było w pełni aprobowane przez właściciela spółki. powódka nie musiała się stawiać w biurze codziennie ani na określoną godzinę.

Z uwagi na więzi rodzinne, sprawy rodzinne i biznesowe przeplatały się, np.. z konta firmowego były wykonywane płatności prywatne itp., z tego też powodu wszelkiego rodzaju formalności traktowano luźno, np. powódce dopiero 10 czerwca wyznaczono termin wizyty u lekarza w celu otrzymania zaświadczenia o zdolności do pracy na 25 czerwca.

Powódka zajmowała się sprawami związanymi ze stroną internetową spółki, np. jak pozycjonowaniem w wyszukiwarce (tj. zamawianiem tego typu usług), sprawami przeterminowanych płatności, monitorowaniem płatności, zajmowała się pozyskiwaniem zleceń, wsparciem w trakcie spotkań służbowych i negocjacji, podejmowaniem działań marketingowych, reklamowych, wykonywała też przelewy. Odbywało się to w taki sposób, że pracownica spółki informowała ją o terminach faktur, kwotach i kontrahentach, a powódka dokonywała płatności z konta, do którego była upoważniona, choć hasła smsowe do transakcji przychodziły tylko na komórkę H. P. – powódka brała jego telefon i wpisywała hasło lub, gdy był on gdzieś indziej, przez telefon podawał jej hasło, następnie powódka przesyłała potwierdzenia przelewów pracownicy spółki do przekazania do księgowości.

Powódka przekazywała też mężowi informacje od pracowników w sprawach z wiązanych z działalnością spółki, konsultowała z nim te sprawy i przekazywała odpowiedź pracownikom.

Powódka zajmowała się też rekrutacją pracowników.

(dowody: umowa o pracę w aktach osobowych powódki, KRS k.88-90, zeznania powódki k. 101-103, , nagranie rozprawy z 18 marca 2015r., 00:06:52-00:40:46; k. 339-341, nagranie z 18 stycznia 2016r. 00:31:48-01:01:25, częściowo zeznanie przedstawiciela pozwanej k. 103-104, 00:40:46-00:50:34 , maile powódki i do powódki k. 125- 251, przelew k. 285, częściowo zeznanie świadka M. M. k. 298-300 nagranie z dnia 2 września 2015r. 00:06:04-00:50:50, skierowanie na badanie akta osobowe powódki, zeznanie I. P. k. 300-301 00:51:07-01:10:32, zeznanie P. K. k. 336-nagranie z 18 stycznia 2016 00:03:32-00:28:15)

W dniu 12 czerwca 2014r. między małżonkami doszło do kłótni rodzinnej w miejscu zamieszkania. Powódka wezwała Policję. Policja przyjechała, ale nie interweniowała, stwierdziwszy, iż mąż powódki jest trzeźwy i nie dopatrując się zagrożenia życia lub zdrowia stron. Funkcjonariusze Policji pouczyli o sposobach rozwiązywania konfliktów małżeńskich.

Powódka opuściła dom w L., mąż wystawił jej walizki, przenocowała u koleżanki, po czym wyjechała do W..

Początkowo powódka i mąż kontaktowali się ze sobą – rozmawiali o podpisaniu intercyzy Powódka nie podpisała proponowanej intercyzy. Powódka przekazywała pracownicy informacje dla męża w sprawie ich posiadłości, mąż powódki kazał przelać jej 5000 zł, co nastąpiło 18 czerwca.

Mąż powódki jednakże od razu zablokował jej dostęp do konta, co uniemożliwiło jej dokonywanie przelewów. Nakazał także po jakimś czasie zmienić hasła do poczty elektronicznej, by powódka nie mogła czytać ani pisać maili z konta biurowego. Powódka nadal mogła pisać maile na owo konto ze swojego prywatnego.

Prezes spółki po około tygodniu powiedział pracownikom, by nie kontaktowali się z powódką, nie pytali czy wróci i sprawy przelewów powierzył M. M... Powiedział, że rozstał się z powódką i nie wróci ona do pracy Pracownicy zatem nie wysyłali jej żadnych maili. Gdy powódka dzwoniła do firmy, pracownicy mieli nie udzielać jej informacji, nawet o sprawach dotyczących jej zatrudnienia, o którego szczegóły się dopytywała, oraz o sprawach dotyczących jej działalności, które prowadził Z. P..

(dowody: zeznania powódki k. 101-103, nagranie rozprawy z 18 marca 2015r., 00:06:52-00:40:46; k. 302 nagranie 2 września 2015r. 01:12:36-01:25:19, k. 339-341, nagranie z 18 stycznia 2016r. k. 339-341, 00:31:48-01:01:25, częściowo zeznanie przedstawiciela pozwanej k. 103-104, 00:40:46-00:50:34, k. 356-359, nagranie z 9 maja 2016r. 00:01:44 -00:50:49, mail k. 215, wyciąg z rachunku k. 44, częściowo zeznanie świadka M.M.k. 298-300 nagranie z dnia 2 września 2015r. 00:06:04-00:50:50, pismo Policji k. 319, zeznanie P. K. k. 336-nagranie z 18 stycznia 2016 00:03:32-00:28:15)

W dniu 26 czerwca 2014r. powódka otrzymała rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, z powodu uchylania się pracownika od obowiązku wykonywania pracy oraz wielokrotnego niestawienia się do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy o przyczynie nieobecności.

(dowód: rozwiązanie umowy z zpo akta osobowe powódki cz. C.)

Obecnie postępowanie rozwodowe między powódką a jej mężem trwa.

(bezsporne)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dowody, w szczególności z dokumentów, w tym znajdujących się w aktach osobowych powódki, albowiem ich prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała.

Sąd dał wiarę świadkowi M.M. w tym zakresie, w jakim zeznania te znalazły potwierdzenie w innym materiale dowodowym i w jakim nie były sprzeczne z innymi dowodami. W ocenie sądu świadek nie była do końca szczerą w swoich zeznaniach, a wpływ na to mógł mieć fakt, iż świadek był zatrudniony w pozwanej spółce i mógł się obawiać zeznawać w sposób niekorzystny dla spółki we względu na strach przed utratą pracy.

Podkreślenia wymaga, iż świadek zeznała co do sposobu wykonywania pracy przez powódkę, wskazała, iż powódka przyjeżdżała z prezesem, razem z nim przebywała w sali konferencyjnej, nie miała swojego biurka, nie była rozliczana z czasu pracy, nie musiała podpisywać listy obecności, tak samo jak prezes.

Sąd nie dał świadkowi wiary tylko w tym zakresie, w jakim wskazywała, iż prezes nie zabronił się kontaktować z powódką. Jest to sprzeczne nie tylko z zeznaniami powódki, ale też i P. K.. Nadto nie koreluje logicznie z innymi zbieżnymi w czasie wydarzeniami. W ocenie sądu jest nielogiczne i niezrozumiałe to, iż jak zeznała świadek, pracownicy biura nie kontaktowali się z powódką, mimo iż prezes tego nie zabraniał, a tylko powiedział, że się pokłócili. W ocenie sądu doświadczenie życiowe uczy, iż gdyby prezes spółki powiedział tylko, iż dyrektora ds. marketingu nie ma, bo się pokłócił z nim, to nie stanowiłoby to żadnego impulsu do tego, by nie współpracować z powódką na takich samych zasadach jak wcześniej. Przecież już wcześniej się zdarzało, i było normą, iż kontakt był utrzymywany nawet gdy powódki nie było, bo była we W. (k. 299). I tak wykonywała przelewy, przekazywane jej były informacje o terminach opłaty faktur, i inne sprawy do wyjaśnienia (co potwierdzają maile załączone przez powódkę a dotyczące okresu wcześniejszego, przed 12 czerwca). Tymczasem tu ani pracownicy nic nie przekazują, ani się nawet nie pytają o powódkę, czy wróci do pracy i kiedy, ani z jakich przyczyn jest nieobecna. Podkreślenia też wymaga, iż świadek przyznała, iż „do nas prezes nic nie mówił, żeby powódka miała być codziennie i nie zgłaszał pretensji, że jej nie ma”. Dalej też podała (k. 300), iż powódka ustalała, kiedy będzie w firmie, z prezesem.

W ocenie sądu z zeznań świadka jednak pośrednio wynika, iż prezes spółki zabronił kontaktu z powódką – przyznaje ona, iż zabronił informować ją nawet o jej warunkach pracy, treści umowy – wprawdzie twierdzi świadek, iż było to po ustaniu stosunku pracy, ale po pierwsze, jest to niewiarygodne, bowiem co do daty ustania stosunku pracy świadek już tak konkretnie nie pamiętała, kiedy to było, nadto z faktu, iż nawet po ustaniu stosunku pracy prezes spółki nie chce pracownikowi podać żadnych danych dotyczących umowy tego pracownika, wywieść należy wniosek o niezwykle emocjonalnym podejściu, nie mającym pokrycia w żadnych przepisach prawa (pracownik ma prawo do dokumentacji jego dotyczącej, nawet po ustaniu stosunku pracy) co pozwala przyjąć, iż równie emocjonalne podejście było prezentowane wcześniej, przed doręceniem powódcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy.

Sąd nie dał wiary świadkowi, jakoby zmieniono hasła do poczty elektronicznej firmy, bo odchodzili inni pracownicy i chodziło o to, by nie mieli dostępu. Strona pozwana nie wykazała, aby wtedy w czerwcu (świadek mówi, że wtedy nastąpiły zmiany hasel – k. 299) ktoś odchodził – świadek wskazywała na P. K., ale ta odeszła dopiero w lipcu. Ewidentnie to wskazuje, iż blokada hasel wiązała się z kwestią powódki.

Zeznania świadka I. P. niewiele wniosły do sprawy, albowiem nie wiedziała ona nic o okolicznościach rozwiązania stosunku pracy między stronami, ani o samym stosunku pracy, bowiem współpraca spółki z nią zakończyła się na wiosnę 2013r.

Sąd oparł się na zeznaniach świadka P. K., bowiem w ocenie sądu są one spontaniczne, szczerze i obiektywne. Świadek nie była związana emocjonalnie z żadną ze stron, nie była już pracownikiem strony pozwanej, nadto świadek wyraźnie wskazywała, jakich okoliczności nie zna lub już z racji upływu czasu nie pamięta. Także i ona, jak M. M., przyznaje, iż powódka przychodziła do biura, zajmowała się przelewami, choć z czasu pracy nikt jej nie rozliczał (k. 336) potwierdziła też, że były okresy, w których powódka pracowała z W.. W ocenie sądu zeznania świadka K. są bardziej wiarygodne niż M. M. w zakresie zakazu kontaktu z powódką, bowiem z zeznaniami świadka K. korelują dalsze

zdarzenia w szczególności nieuzasadniona odmowa udzielenia informacji powódce co do danych dotyczących jej stosunku pracy, fakt rzeczywistego braku kontaktu pracowników z powódką (dlaczego nagle mieliby go zaprzestać, jeśli nie z polecenia prezesa, skoro wcześniej też załatwiano sprawy na odległość, gdy powódka była we W.).

Obie strony wnosily o przesłuchanie świadka P., jednakże wnioski w tym zakresie zostały przez strony cofnięte (k. 338).

Pozostałe wnioski dowodowe powódki, wyrażone początkowo w piśmie powódki z k. 8, należało pominąć, nie wskazywały one bowiem ani tezy, na jaką świadkowie mieli zeznawać, ani nie zostały wskazane ich adresy. Nadto wnioski te – poza wnioskiem o przesłuchanie pani P. nie zostały sprecyzowane przez pełnomocnika powódki i nie były przez niego podtrzymane.

Wniosek o przesłuchanie świadka S. M. (k. 281) – należało oddalić (k. 302) z uwagi na brak związku z okolicznościami istotnymi dla sporu, powódka przyznała bowiem (k. 302), iż z panem M. miała spór co do czynszu po jej działalności, natomiast tak czy inaczej nie ma to związku ze stosunkiem pracy powódki..

Strona pozwana, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie wniosła zastrzeżeń do protokołu na to oddalenie wniosku dowodowego..

Sąd uwzględnił także w przeważającej części zeznania powódki, albowiem nie zostały one skutecznie podważone w toku prowadzonego postępowania, a nadto znalazły potwierdzenie w złożonych w sprawie dokumentach, co uzasadnia uznanie je za wiarygodne. W ocenie sądu są one logiczne i spójne, w zakresie wykonywanych czynności, organizacji pracy zeznania te są przekonujące i wiarygodne. Potwierdza je i M. M. i P. K., a nawet H. J., choć tu przedstawiciel pozwanej próbował ewidentnie umniejszyć zakres czynności powódki, to jednak przyznał, iż zajmowała się rekrutacją, pełniła obowiązki managerskie, zajmowała się stroną internetową, wykonywała przelewy. Temu jednak, by były to 1 – 2 przelewy na tydzień, przeczy lista przelewów przesłana przez powódkę pracownicy biura (k. 225 i nn) . Podobnie twierdzenia powódki odnośnie kłótni rodzinnej 12 czerwca 2014r. znajdują potwierdzenie częściowo w piśmie Policji, oraz w zeznaniach H. J., który przyznał, iż wystawił powódce walizki. Sąd nie dał wiary powódce jedynie co do tego, jakoby celowo pozwany zawarł z nią umowę o pracę, by ją rozwiązać dyscyplinarnie, w ocenie sądu jest to bowiem koncepcja niewiarygodna, sprzeczna z zasadami probabilistyki i doświadczenia życiowego. Sąd nie dał też wiary, iż powódka pozostała po awanturze domowej bez środków do życia, bowiem przeczy temu historia jej rachunku bankowego (k. 42). Sąd dał natomiast wiarę powódce, iż pozwany zabronił pracownikom biura rozmawiać z powódką po opuszczeniu przez nią mieszkania, bowiem potwierdziła to P. K., a nadto koreluje to z całokształtem okoliczności, w szczególności pozbawieniem powódki dostępu do konta, poczty firmowej. Nadto pośrednio można również taki wniosek wyprowadzić nawet z zeznań świadka M.. Zeznania powódki, iż nie miała obowiązku przychodzić codziennie do pracy, potwierdzają i P. K., i M. M..

Zeznania przedstawiciela pozwanej sąd również uwzględnił, jednakże tylko w tej części, w której znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd nie dał mu wiary, iż powódka miała wykonywać swoją pracę w biurze w P., bowiem przeczy temu zeznania i M. M. i P. K.. W ocenie sądu jest to też nielogiczne i nieprawdopodobne z życiowego punktu widzenia, by pozwany chciał, by powódka stawiała się do pracy, podczas gdy jej głównym zadaniem było zajmowanie się przelewami, zaś pozwany stracił do niej zaufanie, obawiał się wyprowadzenia pieniędzy i zablokował jej dostęp do konta.

W ocenie sądu do zeznań przedstawiciela pozwanej należało podejść ostrożnie, wyraźnie zeznania te są nacechowane negatywnymi emocjami, są przez to nie do końca obiektywne. Z zeznań przedstawiciela wynika obraz znacznie mniejszej ilości czynności powódki, niż z zeznań świadków M. i K., co w ocenie sądu stanowi próbę umniejszenia roli powódki w tym stosunku pracy. Zeznania pozwanego są labilne, raz zeznaje, iż wystawił jej walizki, dalej, że chciał separacji, ale za chwilę złożył pozew o rozwód, choć przed tym rozmawiał z żoną o intercyzie. Raz twierdzi, iż żona porzuciła jego i prace, by zaraz przyznać, iż w czerwcu mimo to wypłacił jej pieniądze, bo czuł się w obowiązku ją wspierać (k. 103-104). Wszystko to wskazuje, iż zeznania te są niespójne i przez to nieprzekonujące.

Sąd nie daje wiary też, by przedstawiciel pozwanej chciał by żona podpisała intercyzę w trosce o to by nie obciążać jej kredytem firmowym, skoro kredyt miał być na spółkę, nie na przedstawiciela pozwanego (nie mógł więc wchodzić w skład wspólności małżeńskiej), a nadto rozmowy o intercyzie odbywały się po awanturze domowej z interwencją Policji, po spakowaniu walizek powódki i jej wyprowadzce. W takich okolicznościach należy stwierdzić, iż rozmowy te miały na celu eliminację kwestii podziału majątku w związku ze zbliżającym się rozwodem.

Przedstawiciel pozwanej przyznał, iż zablokował powódce dostęp do konta bankowego i zarzucał jej defraudację. Pozostaje to w sprzeczności z jego wcześniejszym stwierdzeniem (k. 358, wszystko na jednej stronie), iż chciał wszystko załagodzić i liczył na dalsze wspólne funkcjonowanie małżeństwa. Przedstawiciel pozwanej z jednej strony twierdzi iż zablokowanie kont mailowych nastąpiło po dłuższym czasie, by za chwile podać, iż nastąpiło to po tym, gdy powiedziała, iż pozwany może ją odwiedzać we W., bo tam się teraz będzie realizowała, tylko że wcześniej zeznał, iż powódka powiedziała to już bezpośrednio po awanturze domowej.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie sądu nie ulega wątpliwości, że powódce nie można uczynić takiego zarzutu, a w szczególności nie można stwierdzić, aby w rzeczywistości zaistniała sytuacja opisana w rozwiązaniu umowy o pracę jako przyczyna jej uzasadniająca.

W ocenie sądu nie można się dopatrzeć działania celowego powódki i natężenia złej woli po jej stronie, które mogłyby stanowić podstawę oddalenia powództwa przy zastosowaniu art. 8 k.p.. Podkreślenia wymaga, iż powódka i prezes pozwanej spółki pozostawali w związku małżeńskim. Z jednej strony powodowało to znaczne poluzowanie warunków formalnych umowy o pracę: powódka nie podpisywała listy obecności (prezes także) nie miała wyznaczonych godzin pracy, nierzadko pracowała z domu w L. lub z W., nie miała spisane konkretnego zakresu obowiązków (brak w aktach osobowych), powódka przychodziła do pracy i wychodziła często razem z prezesem, po wykonaniu czynności, dla których przyszli.

Powyższe oznacza, iż powódka nie była zobowiązana do przychodzenia do pracy codziennie i przebywania w biurze w godzinach od – do. Tak zostały unormowane stosunki na tym stanowisku i tak to funkcjonowało. Prezes spółki nie wymagał od powódki ciągłej obecności w biurze.

Po awanturze domowej, nie wyartykułował zadania, by powódka stawiała się do pracy na konkretne godziny. Powódka zatem mogła przypuszczać, iż może wykonywać prace jak dotychczas także zdalnie.

Podkreślenia wymaga, iż pozwany odciął powódkę od kont mailowych spółki, oraz od konta bankowego, a kwestia przelewów stanowiła znaczą część obowiązków powódki. W takiej sytuacji wewnętrznie sprzeczne jest twierdzenie strony pozwanej, iż z jednej strony należało w tej sytuacji odebrać powódce dostęp do konta, a z drugiej domagać się jej obecności w biurze, jeśli podstawowych swoich obowiązków nie mogła wykonać, zaś innych pozwany jej nie wskazał (nie wezwał do ich wykonywania). Sam przedstawiciel pozwanej wskazał, iż nie domagał się stawienia w pracy powódki, oświadczył, iż nie chciał jej do niczego zmuszać. W takiej sytuacji dziwi, iż strona pozwana zdaje się twierdzić, iż powódka sama powinna się domyślić, iż nastąpiła zmiana stosunków i od teraz powinna inaczej wykonywać swoją pracę, stawiając się w biurze codziennie. Wręcz przeciwnie, skoro pracodawca nie wyartykułował żadnych żądań co do zmiany sposobu postępowania, powódka miała podstawy by przypuszczać, iż wszystko w tym zakresie jest jak dawniej i oczekiwać na kontakt od pracowników, jak to wcześniej bywało, co do czynności które miała wykonać (pracownicy przesyłali jej uprzednio maile z których wynikała konieczność czy to dokonania przelewu, czy to przekazania jakiej sprawy prezesowi itp).

Z niczego nie wynika, iż powódka miała się domyślić, że dnia 13 czerwca musi się stawić w biurze w P. o określonej godzinie, skoro nigdy wcześniej takich ustaleń było, a praca była wykonywana nawet z W., do którego powódka wcześniej jeździła cod drugi tydzień.

Biorąc pod uwagę niesformalizowany sposób organizacji czasu pracy powódki, oraz analizując kontekst, w jakim nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, nie można przyjąć, by nieobecność powódki była rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

Przedstawiciel pozwanej nie wyjaśnił w sposób przekonujący, dlaczego powódka miałaby się stawić osobiście i codziennie w biurze, skoro wcześniej takiego obowiązku nie było, nie wyjaśnił, czego od powódki by w takiej sytuacji oczekiwał, skoro zablokował jej dostęp do konta, a powódka dotychczasowo głównie kontrolowała płatności i robiła przelewy. Nieszczercze brzmią zeznania pozwanego, iż oczekiwał jej obecności w pracy, jeśli jednocześnie oskarża ją o defraudację i wielokrotnie twierdzi, iż powódka zasadniczo nie robiła nic konkretnego (cóż zatem tak nagłego się stało, iż nagle jej obecność była niezbędna?). Podkreślenia wymaga, iż do końca zatrudnienia powódki pracodawca nie zadbał nawet o to by miała wstępne badania lekarskie. Wg M. M. już po tygodniu od wyjazdu powódki prezes oświadczył jej, iż będzie robiła przelewy, zatem już przed oświadczeniem o rozwiązaniu umowy pozbawił powódkę podstawowego obowiązku pracowniczego, nie wyznaczając innych w zamian.

W ocenie sądu nadmienić tu trzeba, iż brak podstaw do kwestionowania stosunku pracy powódki, jak sugerował w swoich wypowiedziach pozwany. Materiał dowodowy w sposób niewątpliwy wskazuje, iż powódka swoją pracę wykonywała, świadczą o tym liczne maile załączone do akt sprawy, zeznania świadków. To, że nie była to praca tak intensywna jak szeregowych pracowników, nie zmienia oceny stosunku pracy powódki, bowiem to pracodawca wyznacza obowiązki pracownikowi wg swojej potrzeby. Podkreślenia wymaga, iż powódka wykonywała czynności z zakresu stosunku pracy, nie było to zatrudnienie pozorne, powódka wykonywała prace na rzecz spółki, nie na rzecz swojego męża, nie mogła być zgłoszona jako osoba współpracująca. Zresztą strona pozwana popada w sprzeczność, raz twierdząc, iż powódka w ramach zatrudnienia praktycznie nic nie robiła a zatrudnienie było tylko na jej prośbę, by za chwile podnosić, iż przez swoje niestawiennictwo powódka ciężko naruszyła obowiązki pracownicze. Jest to niespójne, albo się twierdzi, że stosunku pracy nie było, albo że był i wtedy tylko się go rozwiązuje.

Pamiętać należy tu o owym kontekście rodzinnym całej sytuacji, rozstaniu stron i rozmowach o separacji i rozwodzie. Strony przez okres między wyjazdem powódki po interwencji Policji a rozwiązaniem umowy, wielokrotnie kontaktowały się ze sobą, pozwany wpłacał powódce dodatkowe pieniądze w czerwcu (a przecież gdyby twierdził, iż jej nieobecność jest nieusprawiedliwiona nie byłoby do tego podstawy), rozmawiał z nią o intercyzie, o separacji, sam oświadcza, iż chciał sprawę załagodzić. Następnie zaś postanowił wnieść sprawę o rozwód, bo powódka była niemiła (w ocenie sądu zbiegło się to w czasie z tym, że powódka nie podpisała intercyzy). Jednocześnie ani razu w trakcie tych rozmów nie wzywa jej do powrotu do pracy i nie nakazuje jej stawiennictwa w biurze w określonym dniu o określonej godzinie.

Powyższe wskazuje, iż rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym nie było podyktowane rzeczywistą oceną realizacji przez powódkę jej obowiązków pracowniczych, a stanowiło element siły po stronie prezesa pozwanej, prywatnie męża powódki, w konflikcie rodzinnym i stanowiło swoista karę, retorsję za nie przyjęcie propozycji pozwanego co rozwoju sytuacji rodzinnej, a w szczególności co do podziału majątku w postaci przedstawionej intercyzy.

W ocenie sądu rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym nie może stanowić broni w konflikcie rodzinnym, a temu w niniejszej sprawie de facto służyło.

W ocenie sądu takie wykorzystanie prawa do rozwiązania stosunku pracy jest w istocie nadużyciem tego prawa, jest sprzeczne ze społeczno gospodarczym jego przeznaczeniem. Takie zachowanie nie zasługuje na ochronę prawną

W rezultacie należało uznać, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie znajdowało oparcia w przepisach prawa, co w konsekwencji prowadzi do stwierdzenia, iż roszczenie zgłoszone przez powódkę w pozwie w części dotyczącej odszkodowania zasługiwało na uwzględnienie .

Wysokość odszkodowania wynika z art. 56 k.p. i 58 k.p., zgodnie z którym odszkodowanie w przypadku uznania, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zgodnie natomiast z art. 36 § 1 pkt. 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy. Tak było w przypadku powódki. Zatem żądanie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia nie znajdowało oparcia w przepisach kodeksu pracy. Strona powodowa nie powoływała się na inne podstawy prawne, w szczególności przepisy cywilne, nie wykazała też przesłanek odpowiedzialności cywilnej, w szczególności faktu zaistnienia szkody w wyższej wysokości niż okres wypowiedzenia.

Wysokość odszkodowania sąd obliczył zgodnie z zasadami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 maja 1996r., w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań (...) Dz.U. nr 62, poz 289 ze zm.

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt. 2 tego rozporządzenia, zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop stosuje się także w celu obliczania odszkodowania z art. 58 k.p..

Zgodnie z § 2 a tego rozporządzenia, wynagrodzenia, odszkodowania i inne należności ustalane w wysokości wynagrodzenia za jeden dzień lub wielokrotności wynagrodzenia za jeden dzień, oblicza się dzieląc miesięczną kwotę ustaloną według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, przez współczynnik, o którym mowa w § 13 ust. 2, a następnie mnożąc przez liczbę dni pracy, za które to wynagrodzenie, odszkodowanie lub inna należność są ustalane.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 8 stycznia 1997r., w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop Dz.U. 97/2/14, ze zm), składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu –tak było w przypadku powódki, która miała tylko stały składnik miesięczny wynagrodzenia.

Należało zatem podzielić jej wynagrodzenie przez wskaźnik ekwiwalentowi z 2014r. (§ 15 i nn) to 20,83. 3500/20,83 wynosi 168,027 zł. Należy to przemnożyć razy 10 dni pracujących dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, co daje 1680,27 zł.

Taką też kwotę zasądził sąd w punkcie I wyroku.

W punkcie II wyroku sąd oddalił powództwo w pozostałej części, powódka bowiem nie wykazała, by należało jej się odszkodowanie w wyższej wysokości. Wyższa wysokość odszkodowania niż zasądzona z w punkcie I wyroku nie znajduje oparcia w przepisach kodeksu pracy. Powódka nie powoływała się na żadne inne okoliczności, uzasadniające przejście na przepisy kodeksu cywilnego, w szczególności nie wykazała wysokości szkody w kwocie, której żądała.

W ocenie sądu zasądzona kwota w pełni rekompensuje szkodę doznaną przez powódkę.

W punkcie VI wyroku sąd zniósł koszty zastępstwa procesowego między tronami, na mocy art. 100 k.p.c. i 102 k.p.c., uznając, iż powódka wygrała co do zasady, zaś tylko częściowo przegrała co do wysokości. Biorąc pod uwagę wysokość stawki minimalnej za reprezentację strony w sprawie o przywrócenie do pracy i odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (60 zł zgodnie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013, poz. 461) i § 11 ust. 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu przez radcę prawnego (Dz.U.2013, poz. 460) por. orzecznictwo do tych przepisów odnośnie jednolitej stawki) w ocenie sądu stosunkowe rozdzielanie kosztów nie było tu celowe.

W punkcie IV wyroku sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 420 zł na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, tj. art. 98 k.p.c. i 100 k.p.c., biorąc pod uwagę, iż powódka opłaciła opłatę sądową w wysokości 2625 zł.

Powódka następnie zmieniła w sposób dopuszczalny roszczenie, na żądanie odszkodowania w kwocie 10.500 zł. Jednakże żądanie powódki okazało się zasadne jedynie w części, stanowiącej ok. 16 %. Zatem z poniesionej przez nią opłaty pozwany zobowiązany jest ponieść odpowiednią część, tj. 420 zł.

W pozostałym zakresie koszty obciążają powódkę, jako stronę przegrywającą spór w tej części.

W punkcie V wyroku sąd na mocy art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności, albowiem kwota zasądzona w tym punkcie nie przekracza pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika (3500 zł).