

Sygn. akt VI P 241/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lipca 2017r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Teresa Radomska, Regina Lepak Figarska

Protokolant: stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 24 lipca 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa K. P.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy, wynagrodzenie, ustalenie warunków umowy, ustalenie wypadku w drodze do pracy, o odprawę,

oraz z powództwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

przeciwko K.P.

o odszkodowanie

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego przez powódkę powództwa

II. oddala powództwo powódki K.P. w pozostałym zakresie

III. oddala powództwo wzajemne pozwanej - powódki wzajemnej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

IV. koszty zastępstwa procesowego wzajemnie znosi między stronami

V. kosztami sądowymi powództwa wzajemnego obciąża pozwaną - powódkę wzajemną, (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S. uznając je za uiszczone w całości.

Sygn. akt VI P 241/16

UZASADNIENIE

Powódka K.P.wniosła w dniu 18 marca 2016r. pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w S., w którym wniosła o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, powołując się na fakt, iż w dniu jego doręczenia była na zwolnieniu lekarskim.

(k. 2 pozew, koperta k. 3)

Jako że powódka sprawę skierowała do Sądu Rejonowego wG., postanowieniem z dnia 24 marca 2016r. sąd ten sprawę przekazał do rozpoznania tutejszemu sądowi.

(postanowienie k. 4)

W uzupełnieniu braków formalnych pozwu w zakresie złożenia odpisów pozwu oraz wskazania wartości przedmiotu sporu powódka pismem wniesionym 11 maja 2016r. wykonała to zobowiązanie, jednocześnie modyfikując roszczenie związane z wypowiedzeniem na odszkodowanie w wysokości 13.500 zł, oraz dokonała rozszerzenia pozwu, żądając dodatkowo:

- sprostowania świadectwa pracy w zakresie przyczyny rozwiązania stosunku pracy przez wskazanie, iż umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem w wyniku redukcji etatu – likwidacji stanowiska pracy, związana ze złą sytuacją finansową pracodawcy;
- zasądzenia wynagrodzenia za luty 2016r. w kwocie 700 zł;
- wypłaty odprawy w wysokości 4500 zł;
- odsetek od tych kwot od dnia 25 lutego 2016r. do dnia zapłaty

(pismo k. 14, koperta k. 17) .

Powódka złożyła też osobno inny pozew – z dnia 9 kwietnia 2016r. o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie przyczyny rozwiązania – likwidacja stanowiska pracy oraz w zakresie danych co do urlopu.

Z uwagi na fakt, iż powódka została w tej sprawie zobowiązana do uzupełnienia braków, a nie uzupełniła ich, a jedynie złożyła nowe pismo z nowymi żądaniami, wydano zarządzenie z dnia 17 maja 2016r. o zwrocie pozwu, które jest prawomocne, zatem pozew z dnia 9 kwietnia 2016r. został skutecznie zwrócony.

(pozew w sprawie (...) k. 15, zarządzenie k. 2)

Pismo z dnia 2 maja 2016r., które powódka złożyła w odpowiedzi na zobowiązanie do uzupełnienia braków pozwu w sprawie (...), potraktowano jako nowy pozew, ze skutkiem na 2 maja 2015r. i nadano mu bieg – sprawa otrzymała nr (...). W pozwie tym powódka wносиła identycznie, jak w uzupełnieniu braków pozwu z dnia 18 marca 2016r. (sprawa (...), niniejsza) złożonym do niniejszej sprawy w dniu 11 maja 2016r.

Postanowieniem z dnia 3 czerwca 2016r. sprawa (...) została połączona do niniejszej sprawy.

(zarządzenie k. 24, k. 23, pozew z dnia 2 maja 2016r. k. 25, postanowienie k. 30.) .

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) sp. z o.o. w S. wniosła o umorzenie postępowania w zakresie sprostowania świadectwa pracy, oraz wypłaty odprawy, z uwagi na uwzględnienie wniosków powódki przez pracodawcę oraz o odrzucenie powództwa w pozostałej części, z uwagi na przekroczenie terminu do wniesienia powództwa, względnie oddalenie powództwa w pozostałej części z racji bezzasadności roszczeń.

Nadto pozwana wniosła pozew wzajemny o zasądzenie od powódki kwoty 16074 tytułem odszkodowania, na co składały się kwoty: 1166,04 z tytułu zwrotu uszkodzonego telefonu, wraz z odsetkami od 25 lutego 2016r. i 14.907,96 zł tytułem naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa poprzez ujawnienie dokumentu zawierającego informacje niejawne, z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Pozwana wniosła o zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

(odpowiedź na pozew z pozwem wzajemnym k. 40-57)

W piśmie procesowym z dnia 19 września 2016r. powódka podtrzymała żądanie odszkodowania w kwocie 13.500 zł, wraz z odsetkami,

-rozszerzyła żądanie pozwu o ustalenie, iż wynagrodzenie powódki miało wynosić 4.500 zł miesięcznie

- oraz o ustalenie, iż w dniu 1 lutego 2016 r. powódka uległa wypadkowi w drodze do pracy.

Strona powodowa wniosła też o zwolnienie powódki od kosztów sądowych oraz kosztów zastępstwa procesowego z uwagi na trudną sytuację materialną.

(pismo k. 181-186)

W piśmie procesowym z dnia 5 listopada 2016r. powódka K. P.cofnęła żądanie sprostowania świadectwa pracy oraz co do odpłaty z uwagi na realizację roszczeń powódki w tym zakresie, podtrzymując wniosek o koszty zastępstwa procesowego w tym zakresie, wskazując, iż do realizacji zadani doszło po wytoczeniu powództwa. Oświadczyła też, iż w odniesieniu do wszystkich pism powódki nie wnosi dwa razy o to samo.

Na rozprawie w dniu 15 lutego 2017r. pełnomocnik K.P. cofnął powództwo co do żądań powtórzonych w piśmie z 11 maja 2016r. (identycznych jak żądania z 2 maja 2016r.). dodatkowo oświadczył, iż żądania ustalenia wynagrodzenia w wysokości 4500 zł netto (wyższego o 700 zł) domaga się od daty zawarcia drugiej umowy powódki.

(pismo k. 241, protokół rozprawy k. 264)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy:

Powódka K.P.została zatrudniona, od dnia 27 października 2015r. na podstawie umowy na okres próbny, do 27 stycznia 2016r. na stanowisku kierownik ds. zintegrowanego systemu zarządzania/ specjalista ds. zakupów.

Powódkę obowiązywał ośmiogodzinny dzień pracy od 8 do 16.00, za wynagrodzeniem w wysokości 5358 zł brutto.

Do zadań powódki miało należeć zarządzanie przedsiębiorstwem w zakresie jakości, nadzór nad realizacją norm systemu ISO, utrzymywanie i doskonalenie systemu zarządzania, przeprowadzanie audytów, opracowywanie procedur i dokumentacji systemowej itp.. w związku z zakresem zadań powódka miała dostęp do praktycznie wszystkich informacji, jakie wiązały się z zarządzaniem jakością, w tym np. z zakresu bhp.

Powódka zobowiązała się w umowie do zachowania poufności, w szczególności do zachowania informacji poufnych w tajemnicy, nieujawniania informacji poufnych osobom trzecim bez wyraźnej uprzedniej zgody (...), chyba że konieczność ujawnienia ich będzie wynikała z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, niewykorzystywania informacji poufnych w żaden inny sposób niż dla celów pracy, zwrotu informacji poufnych wraz z kopiami na każde wezwanie.

Dowód: umowa k. 1 cz. B akt osobowych powódki, zakres obowiązków k. 2 cz. B akt osobowych powódki, zobowiązanie do zachowania poufności k. 7 cz. B akt osobowych powódki, zeznanie D. B. k. 265-270, nagranie 00:31:17-01:38:25 .

Dnia 28 stycznia 2015 strony zawarły kolejną umowę o pracę, na czas nieokreślony, pozostałe warunki pozostały bez zmian tu również powódka zobowiązała się do zachowania poufności, na identycznych jak poprzedni warunkach.

Powódka negocjowała warunki zatrudnienia z J. B.. Wskazywała , iż chciałaby zarabiać więcej o 700 zł netto, J. B. wskazał iż nie ma takiej możliwości, bowiem zarząd nie był do końca zadowolony z pracy powódki, i jest możliwość kontynuowania pracy tylko na dotychczasowych warunkach. Powódka początkowo nie chciała się zgodzić, w trakcie rozmowy zaczęła powoływać się na swoją sytuację materialną, J. B. powiedział, iż podwyżki być nie może, ale może uda się powódce zaproponować jakieś dodatkowe prace np. w firmie J. B..

W spółce (...) nie praktykowano o wypłacania części wynagrodzenia bez pokwitowania, „na czarno”. Czasami wypłacano osobno kwoty gotówką, np. tytułem premii uznaniowej, ale zawsze pracownicy to kwitowali. Nadto premie nie były wypłacane co miesiąc.

Dowód: umowa o pracę z załącznikiem nr 2 k. 18 cz. B akt osobowych powódki, zeznanie J. B. k. 276-279, nagranie 03:07:23-03:42:32, zeznanie J. D. k. 279, nagranie 03:43:52-03:49:33, zeznanie A. U. k. 03:50:42-03:55:19, częściowo zeznanie przedstawiciela pozwanej A. B. k. 352-354, nagranie k. 00:21:08-00:52:47

W dniu 1 lutego 2016r., w poniedziałek, powódka miała zamiar załatwić sprawę urzędową w K.. Z tego powodu, we wcześniejszym dniu roboczym usprawiedliwiła się, iż do pracy przyjdzie później. Uzyskała na to zgodę pracodawcy.

W dniu 1 lutego 2016r. po wyjściu z domu rano około godziny 7.00, gdy powódka udawała się do samochodu, poślizgnęła się na oblodzonej powierzchni chodnika i upadła, uderzając się w głowę. Wróciła do domu, odpoczęła, nie chciała wtedy jechać do lekarza.

Do pracy przyjechała około godziny 10.00.

W pracy uskarżała się na ból głowy – ostatecznie pracownica K. G. zawiozła ją do szpitala w G. na SOR, ok. godz. 15.00. Tam ustalono na podstawie badania i wywiadu od powódki, iż powódka upadła z własnej wysokości, doznała urazu głowy okolicy potylicy, bez utraty przytomności, bez nudności, bez wymiotów oraz nie stwierdzono objawów neurologicznych.

Powódka otrzymała zwolnienie na okres 1-7 lutego 2016r.. Powódka nie zgłosiła zdarzenia jako wypadku w drodze do pracy, otrzymywała wynagrodzenie chorobowe w wysokości 80 %.

Dowód: karta SOR k. 193, wydruk z komunikatora k. 233, ZLA k. 234, karta zasiłkowa k. 235, lista płac k. 236, zeznanie D. B. k. 265-270, nagranie 00:31:17-01:38:25, zeznanie K. G. k. 270-273, nagranie 01:39:51- 02:19:27,

W dniu 24 lutego 2016r. powódka nie stawiała się do pracy, przesyłając smsa z o godzinie 7:32 o treści: „cześć przepraszam dziś mnie nie będzie musze iść pilnie z Małym do lekarza”. Nie zgłosiła nieobecności na dzień 25go. Wskazywała tylko, że będzie miała wizyty lekarskie z dzieckiem w dniu 29 lutego (w poniedziałek).

Dowód: wydruk wiadomości sms k. 105, k. 226, zeznanie K. G. k. 270-273, nagranie 01:39:51-02:19:27,

Pod koniec lutego podjęto decyzje o rozwiązaniu z powódka stosunku pracy. Uznano, iż jakość pracy powódki nie spełnia oczekiwań, w niej pokładanych, a taką samą pracę jak powódka można osiągnąć przy pomocy dotychczasowych pracowników. Uznano też, iż po otrzymaniu umowy zawartej na czas nieokreślony, zaangażowanie w pracę powódki spadło.

W dniu 25 lutego 2016r. powódka przyszła do pracy jak zwykle, tj. w normalnych godzinach rozpoczęcia pracy około 8.00.. Następnie jak dotychczas wykonywała swoją pracę, odbierając, sporządzając i wysyłając liczną korespondencję mailową, przygotowywała też prezentację .

Około godziny 13:45, powódka została poproszona do sali konferencyjnej, gdzie czekała na nią dyrektor finansowy D. B. oraz kierownik operacyjny K. G.. D. B. wręczyła powódce wypowiedzenie, które ta przeczytała, ale oświadczyła, iż go nie podpisze, nadto oświadczyła, iż nie chce pracować w firmie w takiej sytuacji i kwestionowała okres wypowiedzenia. D. B. wskazała, iż w takiej sytuacji mogą się rozstać za porozumieniem stron, ale powódka na to nie odpowiedziała.

Wypowiedzenie jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazywało redukcję etatu – likwidację stanowiska pracy związaną ze złą sytuacją finansową pracodawcy.

W toku spotkania poproszono księgową E. S. celem wyjaśnienia okoliczności długości okresu wypowiedzenia.

Powódka po odmowie podpisania pisma wyszła z sali i ogólnie z budynku, rozmawiała przez telefon, następnie wróciła do swojego biurka, zabrała swoje rzeczy, w tym telefon służbowy. Podeszła wtedy do niej E. S., prosząc ją na kontynuację rozmowy w salce konferencyjnej oraz o zdanie sprzętu, ale powódka się nie zgodziła i wyszła z pracy. Powódka nic nie mówiła tego dnia o swoim zdrowiu.

Powódka wychodząc nie rozliczyła się z posiadanych narzędzi pracy stanowiących własność pracodawcy – tj. wyszła z firmy z telefonem służbowym, komputer, jak się później, po przeszukaniu miejsca pracy powódki okazało, był pozostawiony na jej biurku..

Wypowiedzenie zostało też powódce wysłane tego samego dnia mailem i pocztą, powódka odebrała je z poczty 11 marca 2016r..

Wypowiedzenie zawierało pouczenie o sposobie i terminie odwołania się od wypowiedzenia do sądu, wskazując termin 7 dniowy i sąd Rejonowy w G..

Powódka w dniu 25 lutego 2016r. udała się do lekarza, gdzie otrzymała zaświadczenie o niezdolności do pracy od dnia 25 lutego 2016 r. do dnia 10 marca, a następnie od 11 marca do końca okresu zatrudnienia (24 marca 2016r.). zwolnienie lekarskie zawierało adnotację, iż chory może chodzić.

W dniu 18 marca 2016r. powódka złożyła pozew do sądu w G. w niniejszej sprawie z odwołania od wypowiedzenia.

Powódka ma wyższe wykształcenie uzyskała tytuł zawodowy inżyniera ze specjalnością towaroznawstwo i zarządzanie jakością, oraz tytuł magistra w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, liczne certyfikaty poświadczające umiejętności z zakresie zarządzania, audytu.

Dowód: maile powódki z 25.02.16 k. 120-132, k. 227- oświadczenie o rozwiązaniu umowy k. 119, notatki k. 98-99, zeznanie D. B. k. 265-270, nagranie 00:31:17-01:38:25, zeznanie K. G. k. 270-273, nagranie 01:39:51- 02:19:27, zeznanie E. S. k. 275-276, nagranie 02:51:54-03:06:06, zeznanie J. B. k. 276-279, nagranie 03:07:23-03:42:32, pozew k. 2, koperta k. 3, mail k. 118, zpo – nieponumerowane karty części C akt osobowych powódki, dyplom k. 7 cz. A akt osobowych powódki, świadectwa pracy k. 3-6 cz. A akt osobowych powódki, certyfikaty k. 18-8-18 cz. A akt osobowych powódki, częściowo zeznanie powódki k. 196-197, nagranie 00:11:52-00:36:29, świadectwo pracy .

W toku zatrudnienia powódka otrzymała: za październik kwotę 974,18zł brutto, za listopad 5.358 zł brutto, tyle samo za grudzień, za styczeń 2016r. powódka otrzymała 3393,40 zł brutto wynagrodzenia zasadniczego oraz 1356,19 tytułem wynagrodzenia za czas choroby, w lutym wynagrodzenie chorobowe w kwocie 1356,19 oraz zasadnicze w kwocie 1785,98 oraz zasiłek wypłacony ze środków ZUS k. 123,29. Powódka otrzymała też, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz odprawę, którą z odsetkami otrzymała 29 kwietnia 2016r...

Dowód: lista płac k. 72-86

Pozwana nie zatrudniła nikogo na stanowisko powódki.

Dowód: oświadczenie k. 11, zeznanie D. B. k. 265-270, nagranie 00:31:17-01:38:25, częściowo zeznanie przedstawiciela pozwanej A. B. k. 352-354, nagranie k. 00:21:08-00:52:47.

Po rozwiązaniu stosunku pracy powódka wniosła o kontrolę byłego pracodawcy przez PIP. Kontrola odbyła się w dniach: 29 kwietnia, 18 maja, 19 maja, 25 maja. Kontrola nie trwała przez pełne dni – w pierwszym inspektor tylko wskazał, jakie dokumenty prosi, by mu przedłożono.

W trakcie trwania kontroli pracownicy pracodawcy usuwali różnego rodzaju uchybienia w bhp czy też braki w dokumentacji, w związku z powyższym ostatecznie w wyniku kontroli nie nałożono na pracodawcę żadnych mandatów.

W toku kontroli wydano 1 polecenie i 5 decyzji ustnych, które zostały zrealizowane na bieżąco, np. co do wypłaty odprawy powódki, wykonania pomiarów instalacji elektrycznej, oświetlenia oraz wentylacji. Nadto w dniu 30 maja 2016r. PIP skierował do pracodawcy wystąpienie, wnosząc o prawidłowe ustalenie długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę (w toku kontroli stwierdzono tu nieprawidłowości w stosunku do innego niż powódka pracownika) oraz o prawidłowe sporządzanie świadectwa pracy.

W dniu 12 maja 2016r. odbyła się też kontrola Państwowego Inspektora Sanitarnego, której wyniki nie wskazywały na żadne nieprawidłowości. Kontrola trwała 2 godziny.

Kontrola PIP była prowadzona także w dniach 2,4,18,19 sierpnia 2016r. i miała na celu sprawdzić prawidłowość postępowania poprzedniego inspektora PIP.

Dowód: protokół kontroli PIP k. 87-97, 315-322 protokół kontroli PIS k. 114-117, wystąpienie k. 113-, zeznanie D. B. k. 265-270, nagranie 00:31:17-01:38:25, zeznanie K. G. k. 270-273, nagranie 01:39:51-02:19:27,, zeznanie G. S. k. 273-275, nagranie 02:21:41-02:50:15.

Powódka w toku zatrudnienia otrzymała telefon służbowy H.(...). Zobowiązana do zwrotu mienia pracodawcy po wypowiedzeniu stosunku pracy, zwróciła go – przysłała telefon pocztą kurierską. Po wyjęciu go z koperty okazało się, iż jest on nieco wygięty. Nie sprawdzano, czy telefon ten działa. Nie zbadano, czy wygięcie telefonu nie stanowiło wady fabrycznej urządzenia. Przyjęto, iż telefon został zniszczony przez powódkę.

Okazało się jednak, iż telefon, mimo wygięcia, działał.

Nadto w przypadku tego telefonu zgłaszane są liczne skargi klientów na wyginanie się tego typu aparatu, najprawdopodobniej przez przegrzewanie się baterii w czasie jej ładowania; w sprawie reklamacji telefonów z tego powodu zaangażowani byli rzecznicy praw konsumentów.

Dowód: zeznanie D. B. k. 265-270, nagranie 00:31:17-01:38:25, wydruki stron internetowych dotyczących wyginającego się aparatu k. 258-262 dowód zakupu aparatu k. 146, przekazanie powódce aparatu k. 19 cz. B akt osobowych powódki, protokół odbioru k. 156, wezwanie k. 155, zdjęcie k. 157-162

Pozwana posiada certyfikat (...) S.A. o spełnieniu norm ISO (...) w zakresie m.in. projektowania druku i dystrybucji oznakowania bezpieczeństwa, systemów oświetleniowych i systemów informacji wizualnej, materiałów fotoluminescencyjnych itp. nadany najpierw dnia 22.12.12 i ważny do 16.12.15r., a następnie nadany 17 grudnia 2015r i ważny do 14.09.18.

Powódka kontaktowała się także siedmiokrotnie w 2016r. z Polskim Centrum (...)w sprawie dotyczącej certyfikatów pozwanej spółki.

W 2016r. ani w 2017r. nie przeprowadzono żadnej kontroli czy weryfikacji certyfikatów otrzymanych przez pozwaną spółkę (...).

Dowód: certyfikaty k. 167-171, zeznanie D. B. k. 265-270, nagranie 00:31:17-01:38:25, zeznanie J. B. k. 276-279, nagranie 03:07:23-03:42:32, częściowo zeznanie przedstawiciela pozwanej A. B. k. 352-354, nagranie k. 00:21:08-00:52:47

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.358 zł brutto .

Dowód: zaświadczenie k. 71

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych w sprawie oraz zawartych w aktach osobowych powódki, niekwestionowanych pod względem autentyczności i wiarygodności przez strony, jak np. dokumenty związane z przebiegiem zatrudnienia.

Sąd uwzględnił zeznania świadków D. B., K. G., E. S., - uznając je za wiarygodne i przekonujące, szczegółowe oraz spójne. Podkreślenia wymaga, iż korespondują one ze sobą, potwierdzając się w istotnych szczegółach. Z zeznań tych świadków wynika niezbicie, iż w dniu 25 lutego zapoznano powódkę z wypowiedzeniem, a powódka odmówiła jego przyjęcia i podpisania. Zbieżnie też świadkowie G. i B. zeznawały na temat okoliczności z dnia 1 lutego 2016r.. Z zeznań wskazanych wyżej świadków wynika też, iż powódka normalnie dnia 25 lutego wykonywała pracę oraz nie mówiła nic na temat jakiegokolwiek niedyspozycji tego dnia czy o wizycie lekarskiej, albo żeby nie miała pracować tego dnia, a miała mieć wolne.

D. B. przyznała, iż telefon, który zwróciła powódka działał, oraz że nie sprawdzano, czy jego wygięcie się nie jest wadą fabryczną. Wskazała też, iż po zwolnieniu powódki nie zatrudniono nikogo na jej miejsce..

Sąd dał wiarę zeznaniom G. S. w zakresie przeprowadzonej kontroli PIP, które w ocenie sądu są jasne, szczegółowe, logiczne oraz przekonujące. Z zeznań tych wynika, że kontrola nie była tak czasochłonna, jak próbował przekonać sąd pozwany - powód wzajemny.

Sąd dał wiarę zeznaniom J. B. w tej części, w jakiej w ocenie sądu są logiczne i znajdują potwierdzenie w materiale dowodowym. W ocenie sądu zeznania świadka w zakresie kwestii ewentualnego uzgodnienia podwyżki o 700 zł netto od 28 stycznia 2015r. są bardziej wiarygodne niż zeznania powódki. Świadek zaprzeczył, by w firmie panowała zasada wypłaty części wynagrodzenia „pod stołem” na czarno, a takie było twierdzenie powódki, iż umówiono, że ta kwotę 700 zł tak powódka dostanie. Warto podkreślić, iż zeznania świadka znajdują tu potwierdzenie w zeznaniach świadków K. G., J. D. i A. U., przedstawiciela pozwanego A. B., że w firmie nie wypłacano nic bez pokwitowań (na czarno) co wzmacnia wiarygodność relacji świadka J. B..

Twierdzenia świadka o tym, iż kontrole spowodowały opóźnienia czy utratę zamówień w ocenie sądu są gołosłowne, niczym nie poparte i dlatego nie wiarygodne,. Świadek nie był w stanie wskazać konkretnie jakie zlecenia nie zostały zrealizowane, albo opóźnione. Tymczasem z zeznań świadka wynika, iż uzyskanie takiego potwierdzenia nie byłoby utrudnione – jeśli jakiś zleceń nie zdążono zrealizować, na pewno byłaby jakaś korespondencja w tym zakresie z kontrahentem. Jeśliby kontrola spowodowała obniżoną wydajność produkcji, to widać by było w dziennych wynikach, bowiem jak zeznał świadek, (k. 278), zasadniczo każdy dzień jest podobny pod względem zleceń – zatem gdyby kontrola spowodowała spadek wydajności, w dniach kontroli (lub ich okolicach) byłoby widać spadek produkcji, spadek zleceń – tego strona pozwana nie przedstawiła mimo takiej możliwości (vide pismo k. 308).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków J. D. i A. U., uznając je za spójne, zbieżne, logiczne i przekonujące. Wskazać należy, iż świadków powołała powódka, na okoliczność rzekomego otrzymywania przez pracowników pozwanej spółki części wynagrodzenia na czarno, jednakże świadkowie temu zaprzeczyli, wskazali, iż otrzymywali pieniądze w kopercie, ale była to premia, którą tak czy inaczej kwitowali. Podkreślenia wymaga, iż świadkowie nie są zatrudnieni u pozwanego, zatem nie można twierdzić, iż ich zeznania są stronnicze z uwagi na obawę np. o utratę zatrudnienia.

Sąd nie dał wiary K. B. – matce powódki. W pierwszej kolejności wskazać należy, iż nie jest to bezpośredni świadek jakiegokolwiek zdarzeń, a jej informacje pochodzą z relacji od powódki, zatem świadek nie ma własnych spostrzeżeń co do okoliczności istotnych dla sprawy a przekazuje jedynie relacje powódki, którą sąd tak czy inaczej przesłuchał osobno. Zeznania świadka w zakresie wysokości wynagrodzenia, wypadku powódki nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy. Do tego z przebiegu rozprawy wynika, iż świadek miała dostęp do dokumentacji sprawy, zapoznawała się z pismami stron, zatem jej zeznania nie są spontaniczne i szczerze, z racji pokrewieństwa z córką jest zaangażowana osobiście w sprawie i nie jest bezstronna, o czym świadczą jej wypowiedzi (k. 282).

Sąd nie dał wiary także zeznaniom męża powódki G.P., odnośnie przebiegu rzekomego wypadku, albowiem w ocenie sądu jego zeznania są sprzeczne w istotnych szczegółach z zeznaniami powódki w tej sprawie (o czym szeroko niżej przy ocenie zeznań powódki. Z zeznań tego świadka (k. 283) też widać, iż jest zaangażowany w sprawę, zna dokumenty i stanowisko strony pozwanej, co poddaje w wątpliwość, czy świadek relacjonuje fakty, czy też zajmuje stanowisko zbieżne z twierdzeniami powódki, by pomóc jej sprawie.

Zeznania powódki sąd uwzględnił jedynie w tej części, w której znalazły one potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym i w którym nie były sprzeczne z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków, oraz zgromadzonymi dokumentami.

W ocenie sądu nie przekonuje twierdzenie powódki, iż w dniu 25 lutego 2016 r. stawiała się w pracy tylko po to, by zdać jeden raport. Całkowicie temu przeczy obszerny plik maili służbowych powódki, które ta wykonała co najmniej między 8:02 a 12:58, a które ewidentnie świadczą o wykonywaniu szeregu różnorodnych czynności związanych z łączącym stroną stosunkiem pracy, a nie tylko zdaniem jednego raportu, co jak doświadczenie uczy, nie trwa tak długo, jak przebywała powódka w pracy. Jakby zajmowała się tylko raportem, nie wysłałaby tylu maili, nie odpowiadała na nie itp.

Niewiarygodne jest twierdzenie, iż miała tego dnia nie przyjść do pracy, bo miała umówioną wizytę lekarską. Niezrozumiałe jest dlaczego powódka miałaby tego dnia nie przyjść do pracy. Samo umówienie się na wizytę lekarską, nie oznacza usprawiedliwianej nieobecności w pracy, nie oznacza też pewności, iż pracownik otrzyma zwolnienie lekarskie i będzie miał nieobecność usprawiedliwioną. Podkreślenia wymaga, iż dnia 25 lutego powódka przychodzi do pracy i spędza w niej większość dniówki – wypowiedzenie wręczano około godziny drugiej po południu, czyli w szóstej godzinie pracy, co świadczy, iż nie miała zaplanowanej wizyty w godzinach pracy, skoro powódka w tym dniu nie napomknęła nawet iżby chciała się zwolnić i wyjść z pracy wcześniej, do 13:45 ciągle w pracy jest. Do tego nielogiczne jest, by powódka – jak twierdzi tylko dwa tygodnie wcześniej mówiła, że będzie miała wizytę lekarską – taka informacja jest irrelevantna dla pracodawcy, jego interesuje, czy pracownik będzie w pracy czy nie, a nie co będzie robił poza pracą. Podkreślenia wymaga iż jeśli powódka chciał wzięć tego dnia wolne, to mogła złożyć zawczasu wniosek o urlop, by mieć to wolne zagwarantowane i by nie było niespodzianek, tymczasem nic takiego nie robi. Co więcej. W smsach, w których informuje o swojej wcześniejszej nieobecności – dnia 24 lutego – nic nie wspomina, że jeszcze i 25 ma jej nie być, choć wspomina o umówionej wizycie w poniedziałek (29go) oraz o tym, iż na ten dzień już złożyła wniosek (k. 226). Skoro co do nieobecności 24 lutego powódka zgłasza to pracodawcy smsem, to dlaczego nie robi tego co do dnia 25go, a do tego przychodzi do pracy i ją świadczy bez przeszkód przez większą część dnia.

Jeśli powódka miała mieć dnia 25 wolne, to powinna już mieć złożony wniosek o urlop – a tego powódka nie twierdziła nawet. Świadczenie zaprzeczają, by powódka zgłaszała chęć wzięcia wolnego w ten dzień, do tego to nie koreluje z faktem przyjścia do pracy i jej wykonywania w normalnym trybie przez większość dnia. Dlatego sąd nie dał wiary powódce jakoby miała mieć tego dnia wolne i została wezwana w celu zdania raportu. Podkreślenia wymaga, iż powódka w tym zakresie zeznaje zmiennie i niekonsekwentnie – najpierw – k. 196, że przyszła tylko zdać raport, dalej w tym samym ciągu wypowiedzi, iż przyszła po to tylko, żeby przypomnieć, że ma zarezerwowaną wizytę. Jest to aż tak nie prawdopodobne, nielogiczne i sprzeczne z doświadczeniem życiowym, żeby pracownik przychodził do pracy żeby przypomnieć, że go tego dnia nie będzie, że aż nie sposób twierdzenie to skomentować.

Sąd dał wiarę powódce z wyjaśnień informacyjnych, iż próbowano jej w dniu 25 lutego wręczyć wypowiedzenie oraz że wiedziała, iż jest to wypowiedzenie, bowiem jest to zgodne z zeznaniami siwaków, tym samym nie można było dać jej wiary w zakresie relacji przeciwnej, jakoby nic jej nie wręczano.

Sąd dał wiarę powódce, czemu nie przeczy żaden dowód, iż zakres jej obowiązków był taki, jak sporządzony na piśmie.

Sąd nie dał wiary powódce, co do okoliczności rzekomego wypadku w drodze do pracy, bowiem jej zeznania pozostają w wielu istotnych szczegółach sprzeczności z zeznaniami jej męża, który miał widzieć upadek – przede wszystkim powódka i jej mąż odmienne umiejscawiali uraz (powódka nad lewym uchem z boku głowy - k. 264, świadek G. P.

k. 283, iż z tyłu głowy -świadek i powódka dodatkowo obrazują to pokazując w trakcie zeznania miejsce rzekomego urazu, z porównania obrazu nagrania ewidentnie wynika, iż wskazują dwa różne miejsca), nadto powódka twierdzi, iż po upadku nie mogła wstać, że mąż zszedł po nią i ją podniósł, zaprowadził do domu, zaś mąż zeznaje, że powódka sama wróciła, on po nią nie schodził.

Do tego zeznania różnią się też w istotnym stopniu, w zakresie tego, dlaczego powódka miałaby iść wtedy do pracy, skoro wcześniej zgłaszała, że jedzie do K. załatwić sprawę urzędową – powódka wskazała, iż po prostu zrezygnowała (k. 265) bo sprawa nie była pilna i mógł poczekać, jej mąż – iż powódka załatwiła tę sprawę już wcześniej (to po co by się usprawiedliwiała ze spóźnienia w dniu wcześniejszym).

O niewiarygodności zeznań powódki świadczy też inny przykład: np. fakt, iż twierdziła, że po wypadku wymiotowała w pracy – tymczasem zaprzecza temu K. G. (k. 271), by powódka mówiła, że ma wymioty, a co bardziej istotne, wypis z karty SOR (k. 193) też wskazuje, iż w wywiadzie udzielonym lekarzom powódka wymiotom zaprzeczyła, co przecież jest to bardzo ważną informacją dla diagnostyki, nie sposób przyjąć, by powódka chcąc otrzymać pomoc i rzetelną diagnozę zatajała istotne objawy.

Twierdzeniom powódki o wypłacie części wynagrodzenia „pod stołem”, „na czarno” nie potwierdziły żadne zeznania – zaprzecza temu K. G., także świadkowie zawnioskowani przez powódkę tego nie potwierdzili, bowiem wskazali, iż dodatkowe pieniądze wypłacane gotówką i tak były kwitowane, zatem pozostawał ślad w dokumentacji, czyli nie było to na czarno.

Do tego powódka twierdziła, że owe pieniądze „pod stołem” na czarno, miała zacząć otrzymywać od lutego 2016r., (k. 351) tymczasem A. U. zeznał, iż powódka mówiła mu, że już dostaje takie wynagrodzenie bez pokwitowania - rozbieżności te wskazują, iż powódka mówi nieprawdę, a jej zeznania są niewiarygodne. Zeznania A. U. świadczą bowiem tylko o tym, iż powódka podawała mu nieprawdę (to jest że dostaje coś bez pokwitowania) czego nie potwierdziła na rozprawie (bo twierdził, iż kwoty bez pokwitowania miała dopiero zacząć dostawać). Zatem świadek U., miał tylko niewiarygodne informacje od powódki oparte na jej nieprawdziwych wypowiedziach.

O skłonności powódki do mijania się z prawdą świadczy także wypowiedź powódki z dnia 24 lipca 2017r. k. 352, iż nie otrzymała do ręki wypowiedzenia umowy o pracę i nie próbowano jej niczego wręczyć - powódka zdaje się zapomnieć, iż wcześniej 21 września 2016r., (k. 196) powódka przyznaje: „próbowano mi wręczyć wypowiedzenie umowy o pracę. Odmówiłam, bo w tym dniu stawiałam się tylko by zdać raport”. Dalej tego samego dnia mówiła: „próbowano mi wręczyć wypowiedzenie, wiedziałam, że to jest dokument o wypowiedzeniu mi umowy o pracę”.

Sąd oddalił wnioski dowodowe powódki z k. 183 – dotyczące ubezpieczenia (...) powódki, uznając je za zbędne dla okoliczności istotnych w sprawie oraz w zakresie sprawozdania finansowego – kwestia sytuacji finansowej spółki jako powiązana z przyczyną wypowiedzenia nie miała znaczenia w niniejszej sprawie, z uwagi na kwestię wstępną niezachowania terminu do wniesienia powództwa z odwołania od wypowiedzenia, nadto kwestia sytuacji finansowej spółki jest okolicznością poboczną, nawet nie jest przyczyną wypowiedzenia (którą jest likwidacja stanowiska pracy).

Nie można też dać wiary powódce z ostatniej rozprawy, iż do lekarza umówiona była na 13.30, bowiem jest to wcześniej niż wręczono wypowiedzenie, a powódka była wtedy w pracy - tak zeznaje trzech świadków, w sposób spójny i wiarygodny, do tego, jeśli powódka była umówiona w przychodni o godzinie 13:30, to dlaczego o koło godziny 13 jeszcze pisze i odbiera maile?), już dawno powinna wychodzić.

Sąd dał wiarę zeznaniom przedstawiciela pozwanego (...), A.B., w zakresie, w jakim zeznania te znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, to jest co do kwestii zatrudnienia powódki, wynagradzania oraz okoliczności rozwiązania umowy z powódką. W pozostałym zakresie, tj. co do tego, jakoby zatrudnienie firmy outsourcingowej było związane ze skargami powódki do firm certyfikujących, sąd nie dał temu wiary, z uwagi na sprzeczność tej wypowiedzi z treścią umowy z firmą zewnętrzną, a także z uwagi na brak potwierdzenia tego faktu w zeznaniach świadków pozwanego – powoda wzajemnego.

Na mocy art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c. sąd w punkcie I wyroku umorzył postępowanie w zakresie cofniętych powództw (tj. w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy oraz o odpłatność). Cofnięcie powództw zostało zgłoszone przed wydaniem wyroku, a na czynności te pozwana wyraziła zgodę (k. 355). Zdaniem Sądu cofnięcie pozwu przez powoda w niniejszej sprawie było w świetle art. 203 § 4 kpc i art. 469 kpc dopuszczalne, albowiem nie jest ono sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, ani nie prowadzi do obejścia prawa. Nadto nie narusza ono słusznego interesu pracownika.

W zakresie żądania głównego powódki K. P., w pierwszej kolejności jej żądania odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, należy ocenić, czy powódka zachowała termin do wniesienia powództwa o odszkodowanie za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę.

Zgodnie z art. 264 § 2 k.p. w brzmieniu obowiązującym w dacie wypowiedzenia, odwołanie od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma z tym oświadczeniem.

Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę jest jednostronnym oświadczeniem woli. Zgodnie z art. 61 k.c., mającym zastosowanie zgodnie z art. 300 k.p., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

Zatem w przypadku jednostronnych oświadczeń woli o momencie złożenia oświadczenia decyduje moment dotarcia do odbiorcy, czyli innymi słowy – doręczenia oświadczenia. Powyższe potwierdza wyraźnie wyrok SN z 26 kwietnia 1977r., I PR 9/77, LEX nr 14375, że oświadczenie woli zakładu pracy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy jest złożone pracownikowi wówczas, gdy doszło do niego w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z jego treścią (podobnie wyrok SN z 16 marca 1995r., I PRN 2/95, OSNP 1995/18/229).

W ocenie sądu materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wykazał, iż oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę zostało dokonane w dniu 25 lutego 2016r.. W tym dniu powódce przedstawiono wypowiedzenie i mogła się ona z nim zapoznać, ale z tego zrezygnowała odmawiając przyjęcia pisma.

Nie ma znaczenia dla skuteczności wypowiedzenia argument pełnomocnika powódki z ostatniego słowa, jakoby powódka w dacie wręczenia wypowiedzenia nie wiedziała, czy te osoby, które jej wręczają mogą jej składać oświadczenie woli – wynika to z niezrozumienia sytuacji. D. B. nie składała oświadczenia woli – jest ono złożone na piśmie, a ten składa, kto podpisuje - tu – prezes zarządu A. B., w sposób oczywisty uprawniony do składania takich oświadczeń woli. Wręczenie oświadczenia pisemnego to już jest tylko kwestia techniczna (posłańca, tak samo jak w przypadku doręczenia przez listonosza).

Od dnia 25 lutego 2016r. powódka miała 7 dni na złożenie odwołania do sądu pracy. Termin ten zatem upłynął w dniu 3 marca 2016r.. Powódka tymczasem pozew złożyła dopiero 18 marca 2016r..

Zgodnie z art. 265 k.p., jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

W ocenie sądu w niniejszej sprawie powódka nie wykazała braku winy w przekroczeniu terminu.

Orzecznictwo SN i sądów powszechnych jednoznacznie i zgodnie stoi na słusznym stanowisku iż w sytuacji, gdy pracownik ma możliwość otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a jej nie wykorzystuje odmawiając przyjęcia takiego dokumentu, uchybia terminowi ze swojej winy. Odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawierającego prawidłowe pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy, nie wpływa na skuteczność dokonanego wypowiedzenia i nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu. Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy

w wyroku z 13 grudnia 1996 r. (I PKN 41/96, OSNAPiUS z 1997 r. nr 15, poz. 268). Podobny pogląd można odnieść do sytuacji, w której pracownik świadomie i celowo nie odbiera z poczty awizowanej przesyłki w obawie przed tym, że zawiera ona oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Tak też wskazywał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 5 października 2005 r. (I PK 37/05, niepubl.). Zbliżone stanowisko wyraził już uprzednio Sąd Najwyższy w wyroku z 11 grudnia 1996 r. (I PKN 36/96, OSNP z 1997 r. nr 14, poz. 251), gdzie wskazywał, że złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.) ma miejsce także wtedy, gdy pracownik mając realną możliwość zapoznania się z jego treścią, z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie. Tu wprawdzie pouczenie błędnie wskazywało sąd w G., ale nie ma to znaczenia, bowiem istotne jest pouczenie co do terminu – tu było ono prawidłowe. Podkreślenia wymaga, iż gdyby powódka przyjęła w dniu 25 lutego 2016r wypowiedzenie i wtedy w terminie 7 dni złożyła pozew nawet także do G., to zachowałaby termin, niezależnie od tego czy złożyłaby pozew do sądu właściwego miejscowo czy nie. Powódka tego jednak nie uczyniła. Powódka tłumaczyła się, że była w szoku, lecz w ocenie sądu nie można tego uznać za okoliczność usprawiedliwiająca przekroczenie terminu. Dla każdego wypowiedzenie to jest sytuacja zaskakująca, niemiła, przykra, wzbudzająca emocje,. Jest to normalne i samo przez się nie stanowi i braku możliwości powzięcia czynności w celu obrony swoich praw. W końcu 7 dni na wniesienie pozwu to jest wystarczający czas, by z zaskoczenia ochłonąć. Powódka nie wykazała w żaden sposób, a to na niej ciążył obowiązek dowodowy, by pozostawała w szoku przez 3 tygodnie i to takim, że nie mogła podjąć obrony swoich spraw. Na nic konkretnego powódka się nie powołuje, nie przedstawiła też żadnego zaświadczenia, z którego miałyby wynikać taki stan powódki, skoro po wypowiedzeniu miała tyle siły by udać się do lekarza otrzymać zaświadczenie, wysłać je do pracodawcy – nic zatem nie tłumaczy dlaczego w tym czasie nie miałyby możliwości wysłania wypowiedzenia do sądu. Zresztą słuchana informacyjnie powódka inaczej tłumaczy swoją opieszałość – k. 196 wskazuje, iż kwestia wypowiedzenia dotarła do niej gdy otrzymała wypowiedzenie pocztą. W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż powódka jest osobą z wyższym wykształceniem, w trudnej tematyce, zajmująca kierownicze stanowisko, to nie była jej pierwsza praca, ma już doświadczenie zawodowe, - nie można w tych okolicznościach znaleźć żadnego uzasadnieni dla twierdzenia, iż do świadomości powódki wręczenie wypowiedzenia nie dotarło, wysłanie wypowiedzenia mailem nie dotarło, a wysłanie pocztą jakoś już tak. W ocenie sądu jest to niewiarygodne – bardziej prawdopodobne jest, iż powódka po prostu zmieniła zdanie po otrzymaniu wypowiedzenia pocztą i postanowiła się jednak odwołać.

Niezdolność do pracy, którą zaświadczone w zwolnieniu lekarskim od dnia 25 lutego 2016r. nie usprawiedliwia opieszałości powódki w złożeniu odwołania, bowiem po pierwsze, w tym dniu, na który opiewa zwolnienie, powódka z powodzeniem przez wiele godzin wykonywała swoją pracę, wysyłała maile i odpowiadała na nie – choroba ta zatem nie utrudniała tego rodzaju czynności, w tym wysłania odwołania do sądu (choćby tak lakonicznego jak ostatecznie złożone - 4 zdania całości – k. 2). Do dokonania tej czynności (wniesienia odwołania) wystarczy podpisanie tekstu, który może być sporządzony pismem ręcznym (niekoniecznie osobiście), ale też maszynowym (komputerowym), zaś przy jego złożeniu można posłużyć się osobą trzecią (choćby członkiem rodziny) lub skorzystać z usług poczty.

Do tego zwolnienie to, jak wskazywała powódka, zawierało adnotację chory może chodzić.

Powołać się tu trzeba na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2006r., II PK 277/05, OSNP 2007/9-10/130), zgodnie z którym nawet okoliczność przebywania na zwolnieniu lekarskim nie przesądza jeszcze o braku możliwości podjęcia działań prawnych. Choroba pracownika uzasadniająca zwolnienie go od świadczenia pracy nie musi uzasadniać w wystarczającym stopniu braku zawinienia w uchybieniu terminu do wniesienia odwołania, zwłaszcza gdy pracownik nie dostał lekarskiego zalecenia przebywania w domu, w tym leżenia (może chodzić) i faktycznie podejmuje różne działania.

Przywrócenie terminów z art. 264 k.p. wymaga wykazania, że ich przekroczenie nastąpiło **bez winy pracownika**. Przesłankę tę należy analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, a z drugiej - z obiektywowanym stopniem staranności, jakiej można oczekiwać od strony należycie dbającej o własne interesy. (tak A. Kijowski w komentarzu do art. 265 k.p. [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Lubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy.

Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.). W ocenie sądu całokształt materiału dowodowego nie daje podstaw do przyjęcia, aby powódka zachowała w niniejszej sprawie należyłą dbałość o swoje interesy.

Argument powódki, iż nie miała pouczenia o sposobie i terminie odwołania też jest niezasadny, bowiem to powódka sama się pozbawiła możliwości zapoznania się z pouczeniem, odmawiając przyjęcia pisma, które to pouczenie zawierało i które spokojnie mogła sobie przeczytać. Zatem to powódka, poprzez odmowę przyjęcia oświadczenia pozbawiła się możliwości zapoznania z pouczeniem. Fakt, iż odmówiła przyjęcia oświadczenia, nie może rodzić dla niej korzystnych skutków w postaci przyjęcia, iż nie została prawidłowo pouczona o sposobie odwołania, bowiem powódka po prostu z tego pouczenia postanowiła nie korzystać, odmawiając przyjęcia pisma.

Sąd Najwyższy we wpisanej do księgi zasad prawnych uchwale składu 7 sędziów z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, stwierdził, że terminy art. 265 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie stosuje się przepisów kodeksu postępowania cywilnego dotyczących uchybienia i przywrócenia terminu. Jeżeli więc pozew został wniesiony po upływie wspomnianych terminów, to w razie ich nieprzywrócenia sąd obowiązany jest oddalić powództwo. W świetle przepisu art. 265 k.p. Sąd nie ma obowiązku wydania odrębnego orzeczenia w przedmiocie przywrócenia terminu do wniesienia pozwu. Dlatego sąd rozstrzyga sprawę merytorycznie po uprzednim rozważeniu, czy termin do wniesienia pozwu został zachowany, a w razie uchybienia terminowi - czy spełnione zostały przesłanki do jego przywrócenia, dając temu wyraz w pozytywnym bądź negatywnym sensie - w treści uzasadnienia orzeczenia, jeżeli będzie ono sporządzone na wniosek strony bądź wskutek wniesienia środka zaskarżenia.

W ocenie sądu w przypadku powódki należy stwierdzić brak podstaw do przywrócenia jej terminu do wniesienia odwołania, a co za tym idzie należało oddalić powództwo. Z tego względu sąd nie oceniał zasadności oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w kontekście roszczenia o odszkodowanie.

Na marginesie tylko należy poczynić uwagę, iż powódka domagała się odszkodowania w wygórowanej wysokości – zgodnie z art. 47¹ k.p., przysługiwało jej wynagrodzenie za okres wypowiedzenia - to jest w przypadku powódki 2 tygodnie (art. 30 k.p.), Zasadą jest zasądzanie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia a w wyższej wysokości, tylko gdy pracownik wykaze szczególne okoliczność pozwalające na wyjście poza ową wysokość – tego zaś powódka żadną miarą nie wykazała.

Odnośnie żądania zapłaty wynagrodzenia za luty 2016r. w wysokości 700 zł netto, sąd powództwo to również oddalił.

Powódka nie wykazała, by z pracodawcą umówiła się na takie wynagrodzenie. Nie wynika to z podpisanej umowy. Powódka twierdziła, iż praktyka pozwanej było wypłacanie części wynagrodzenia „pod stołem”, bez pokwitowania, i to 700 zł na tej zasadzie miałyby być jej wypłacane, jednak tego twierdzenia, by taka była praktyka, nie potwierdza żaden ze świadków, nawet świadkowie zawnioskowani przez powódkę, którzy już nie pracują u pozwanego i nie muszą się go jakkolwiek obawiać. Tymczasem zaprzeczyli, by taka praktyka miała miejsce, zadając kłam twierdzeniom powódki.

Nadto świadek U. zeznaje odmiennie od powódki, iż ona mówiła, że już dostawała takie pieniądze „pod stołem” – tymczasem przed sądem powódka twierdziła, iż umówili się na to dopiero do lutego i jeszcze nie otrzymała tego, tylko miała obiecane. Podkreślenia wymaga, iż J.B. zeznał, iż niczego takiego jej nie obiecała, że i tak miała jedno z wyższych wynagrodzeń więc nie była miejsca na podwyżki (pośrednio wskazują to wynagrodzenia brutto D. B. i K. G. k. 143 – niższe, niż wynagrodzenie powódki, poniżej 5 tysięcy, powódka miała 5358 zł).

Z tego samego względu należało oddalić żądanie powódki ustalenia wysokości wynagrodzenia na kwotę 4500 zł netto (czyli łącznie z ową rzekomą podwyżką o 700 zł netto) bowiem materiał dowodowy tego nie wykazał. Nadto żądanie ustalenia danego faktu prawotwórczego nie może być uwzględnione, jeśli stronie przysługuje roszczenie dalej idące o to świadczenie wynikające z tego faktu – art. 189 k.p.c.. Tu powódka żądała zasądzenia wynagrodzenia w wyższej wysokości niż wynikało z umowy, co oznacza, iż nie ma interesu prawnego takiego żądania ustalenia wysokości wynagrodzenia odpowiadającego żądaniu świadczenia.

Sąd oddalił także żądanie ustalenia wypadku w drodze do pracy w dniu 1 lutego 2016r..

Zgodnie z art. 3 pkt. 5 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby lub macierzyństwa, wypadek w drodze do pracy lub z pracy to zdarzenie, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia chorobowego uznane za wypadek na zasadach określonych w przepisach o emeryturach i rentach z FUS.

Powódka nie wykazała, by spełniła te przesłanki.

Brak jest tutaj drogi do pracy. Powódka w poprzednim dniu roboczym zgłaszała że się spóźni, bo dnia 1 lutego planowała z rana udać się do urzędu do K.. Powódka twierdziła, że wypadek miał miejsce jak rano koło 7 wychodziła z domu. Nie sposób dać wiary, by powódka jechała tego dnia do pracy tak rano, skoro planowała co innego na ten ranek i nie poinformowała pracodawcy o zmianie planów. Powódka nie zgłosiła wypadku w drodze do pracy w firmie – przez prawie cały miesiąc nie doprowadziła do tego, by napisać zawiadomienie o zaistniałym wypadku, który by rozpoczął procedurę. Otrzymywała zwolnienie i pobierała wynagrodzenie 80 % zamiast 100%, które by były, gdyby zgłosiła wypadek pracodawcy. Dopiero w toku sprawy powódka taki wypadek zgłasza, po znacznym upływie czasu.

Do tego zeznania powódki, i jej męża są tak sprzeczne co omówiono powyżej, że nie sposób dać im wiary co do tego zdarzenia, o czym szeroko wyżej.

Przed wszystkim powódka i jej mąż odmiennie umiejscawiali uraz (powódka nad lewym uchem z boku głowy - k. 264, świadek G. P. k. 283, iż z tyłu głowy –co dodatkowo odmiennie pokazywali), nadto powódka twierdzi, iż po upadku nie mogła wstać, że mąż zszedł po nią i ja podniósł, zaprowadził do domu, zaś mąż zeznaje, że powódka sama wróciła, on po nią nie schodził.

Do tego zeznania różnią się też w istotnym stopniu, w zakresie tego, dlaczego powódka miałaby iść wtedy do pracy, skoro wcześniej zgłaszała, że jedzie do K. załatwić sprawę urzędową – powódka wskazała, iż po prostu zrezygnowała (k. 265) bo sprawa nie była pilna i mógł poczekać, jej mąż – iż powódka załatwiła te sprawę już wcześniej (to po co by się usprawiedliwiała ze spóźnienia w dniu wcześniejszym).

Nadto powódka twierdziła, że po wypadku wymiotowała w pracy – tymczasem zaprzecza temu K. G. (k. 271), by powódka mówiła, że ma wymioty, a co bardziej istotne, wypis z karty SOR (k. 193) też wskazuje, iż w wywiadzie udzielonym lekarzom powódka wymiotom zaprzeczyła, co przecież jest to bardzo ważną informacją dla diagnostyki, nie sposób przyjąć, by powódka chcąc otrzymać pomoc i rzetelną diagnozę zatajała istotne objawy.

Reasumując, rozbieżności w zeznaniach powódki, brak potwierdzenia jej zeznań w tym zakresie z pozostałym materiałem dowodowym i logiczną analizą wniosków z nich płynących, wskazują że zeznania powódki są tu niewiarygodne. Powódka zatem nie wykazała, by urazu z dnia 1 lutego w2016 r. doznała w drodze do pracy.

Zatem w punkcie II wyroku sąd oddalił powództwo K. P.w pozostałej części (tj. w zakresie podniesionych, a nie cofniętych roszczeń, ponad to, co umorzono).

W punkcie III wyroku sąd oddalił powództwo wzajemne (...) względem K.P., z uwagi na niewykazanie przez powoda wzajemnego ani faktu poniesienia szkody, ani jej wysokości.

Przechodząc do rozważań prawnych, w pierwszej kolejności wskazać należy, iż powodowie domagali się żądanej pozwem kwoty tytułem odszkodowania za szkodę wyrządzoną przez pracownika poprzez nienależyte wykonywanie obowiązków – art. 114 i 122 k.p.. Podkreślić należy, iż sąd jest z mocy art. 321 k.p.c. związany żądaniem powoda, określonym podaną przez niego podstawą faktyczną i określonym żądaniem i w tym zakresie rozstrzygnąć mógł tylko sprawę, nie mogą zmienić żądania powodów na żądanie o innym charakterze...

W tym miejscu wskazać należy, iż w myśl art. 114 k.p. pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach rozdziału k.p. o odpowiedzialności pracownika za szkodę

wyrządzoną pracodawcy. Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynika szkoda (art. 115 k.p.).

Zgodnie z art. 115 k.p., pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynika szkoda

Jeżeli na skutek działania pracownika pracodawca poniesie szkodę, wówczas pracownik ponosi odpowiedzialność określoną w przepisach artykułu 114 - 122 k.p. Konieczne jest wówczas łączne spełnienie następujących przesłanek:

-naruszenie obowiązków pracowniczych pod postacią działania (jak i zaniechania),

-wina pracownika,

-wyrządzenie szkody pracodawcy,

- istnienie związku przyczynowego między zawinionym działaniem (zaniechaniem), a powstałą szkodą

Ciężar udowodnienia zaistnienia szkody, okoliczności wskazujących, iż pracownik szkodę wyrządził, kwestii jego winy oraz wysokość szkody - spoczywa na pracodawcy.

W myśl art. 119 k.p. odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody. Nie może jednak ono przewyższyć kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi dniu wyrządzenia szkody. Ograniczona odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika ma spełniać funkcje wychowawczą, pośrednio także prewencyjną. Natomiast działanie funkcji kompensacyjnej jest w tym zakresie bardzo ograniczone.

Pracownik odpowiada jedynie w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania (art. 115 k.p.). Jeżeli jednak pracownik wyrządził szkodę umyślnie, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości art. 122 k.p. Przesłanką odpowiedzialności na tej podstawie jest ustalenie, iż działania pracownika nosiły znamiona umyślnego działania i to zarówno w znaczeniu objęcia przez pozwaną następstw tego działania zamiarem bezpośrednim jak i ewentualnym.

Szkoda w rozumieniu tego przepisu to "Rzeczywista strata" , co oznacza faktyczne zmniejszenie majątku poszkodowanego pracodawcy, w wysokości różnicy w tym majątku między jego stanem przed wyrządzeniem szkody a stanem po jej wyrządzeniu. Nie obejmuje ona utraty spodziewanych korzyści (por. komentarz K. Jaśkowskiego do art. 115, w: Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Lex/e. 2017)

Szkoda, będąca przesłanką odpowiedzialności materialnej pracowników, rozumiana jest, w kontekście analizowanego rodzaju odpowiedzialności, jako rzeczywista strata poniesiona przez pracodawcę (damnum emergens). Nie obejmuje ona zatem korzyści, których pracodawca nie uzyskał (lucrum cessans). Wynika to wprost z komentowanego przepisu, co stara się eksponować nie tylko doktryna, ale również judykatura, zdaniem której z mocy art. 115 k.p. pracownik - w razie niewadliwego przypisania mu odpowiedzialności za szkodę nieumyślnie wyrządzoną zakładowi pracy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych - ponosiłby pracowniczą odpowiedzialność odszkodowawczą tylko w granicach rzeczywistej straty zakładu pracy, ta zaś nie obejmuje spodziewanych korzyści, które zakład pracy mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. W odróżnieniu bowiem od odszkodowania cywilnego, które obejmuje stratę i utracony zysk osiągalny w razie niewyrządzenia szkody (art. 361 § 2 k.c.), pracownicze odszkodowanie w razie nieumyślnego wyrządzenia szkody nie przekracza wartości tego, co zakład pracy posiadał i czego został pozbawiony z nieumyślnej winy pracownika (w. Perdeus w kom do art. 115, Kodeks pracy. Komentarz, pod red. K.W. Barana, WK 2016,)

Odszkodowanie z 114 k.p. nie jest formą ukarania pracownika za spowodowany stres czy perturbacje w organizacji zakładu pracy, ale służy wyrównaniu powstałego w majątku pracodawcy uszczerbku, którego powód wzajemny nie wykazał w żadnym stopniu.

Powód wzajemny(...) nie wykazał bowiem w niniejszym postępowaniu, żeby z powodu kontroli, wszczętych z inicjatywy powódki, rzeczywiście doznał jakiś strat.

Po pierwsze wskazać należy, iż choć powódka zobowiązała się do zachowania w poufności informacji pozyskanych w toku zatrudnienia, to z samego tego faktu, tj. takiego zobowiązania w umowie, nie wynika automatycznie obowiązek odszkodowawczy po stronie powódki P..

Dla stwierdzenia tej odpowiedzialności, niezbędne jest wykazanie przez powoda wzajemnego, iż po pierwsze doszło po jego stronie do szkody materialnej. Umowa nie zawierała żadnych postanowień o karze umownej, zwalniającej od konieczności udowodnienia istnienia i w wysokości szkody.

W tym zakresie powód wzajemny obowiązkowi dowodowemu nie sprostał. Powód wzajemny podnosił, iż powódka K.P. wszczynając liczne kontrole doprowadziła do strat po stronie pracodawcy.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż powódka miała prawo zwrócić się do inspekcji pracy o kontrolę byłego pracodawcy, i nie można z samego faktu zgłoszenia takiego czynić powódce zarzutu, jest to uprawnienie pracownika, temu służy owa instytucja, aby pracodawców badać. Z drugiej strony Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo określić zakres kontroli wg swojego uznania, działając oczywiście w granicach swoich uprawnień (por. zeznania G. S. k. 274) – tak też najczęściej jest, iż w wyniku skargi jednego pracownika, pracodawca badany jest kompleksowo, również w zakresie np. postępowania pracodawcy względem innych pracowników.

Ponadto nie sposób nie zauważyć iż kontrola zakończyła się serią decyzji ustnych, jednym poleceniem i jednym wystąpieniem, zatem nie była bezzasadna.

Powód wzajemny twierdzi, iż kontrola PIP odciągnęła pracowników od pracy, ale nie można nie zauważyć, iż chodziło tu o pracowników biurowych głównie, którzy mieli przygotowywać dokumenty do kontroli. Jest to jednak w zakresie obowiązków pracowników biurowych, by przygotowywali dokumentację na potrzeby jakichkolwiek kontroli i nie są to żadne dodatkowo płatne czynności. Do tego z zeznań świadków D. B., E. S., K. G. nie wynika, by kontrola wiązała się z koniecznością np. zastania po godzinach i zapłacenia tym pracownikom wynagrodzenia za nadgodziny, co byłoby realną stratą finansową związaną z kontrolą, ale tego powód wzajemnych nie wykazał (pomijając fakt, iż te osoby są zatrudniane na stanowiskach kierowniczych i prawo do dodatkowego wynagrodzenia za nadgodziny im nie przysługuje).

W zakresie w jakim inspektor badał warunki pracy na produkcji, tu również nie wykazano, by miało to wpływ na pogorszenie się wyniku finansowego powoda wzajemnego i by tu powstała strata. Ani dyrektor finansowy D. B., ani dyrektor zarządzający J.B., nie wskazali, by z powodu kontroli na produkcji nie zdążono z jakąś pracą, nie oddano stracono jakieś zamówieni czy pojawia się konieczność płacenia jakiś kar umownych. Nie wykazano zatem, iż owa kontrola odbyła się ze szkodą materialną dla produkcji. Nie chodzi tu bowiem o jakąś mglistą rekompensatę za zamieszanie czy zawirowania w obowiązkach pracowników związane z dodatkową kontrolą, ale o realną stratę materialną, którą ta kontrola miałaby wywołać.

Kontrola zawsze jest niedogodnością w firmie, ale sam ten fakt nie generuje odpowiedzialności odszkodowawczej tej osoby, która ją zainicjowała.

W niniejszej sprawie nie wykazano, iż dodatkowa praca związana z przygotowaniem się do kontroli i jej przebiegiem spowodowała koszty po stronie pracodawcy – nie wykazano wypłaty dodatkowego wynagrodzenia pracownikom, nie wykazano, by ucierpiała produkcja w sensie ilości zamówień. Powód wzajemny wskazywał tylko ogólnie na fakt, iż obrót dzienny spółki wynosił około 13 tysięcy – ale przecież powódka nie zatrzymała całego zakładu inicjując kontrolę – kontrole odbywały się przy bieżącej pracy zakładu, być może trochę zakłóconej, ale powód wzajemny nie wykazał wpływu na zmniejszenie dochodu z tym związane. Powoływano się też (k.143) na wysokość stawki dziennej dwóch pracowników, ale biorąc pod uwagę, iż pracownikom tym nie wypłacono żadnego dodatkowego wynagrodzenia, a czynności związane z kontrolą wykonywali w ramach swoich obowiązków i w ramach dotychczas otrzymywanej płacy

to okoliczność ta jest całkowicie bez znaczenia dla kwestii rzeczywistej straty. Można przecież rozsądnie przyjąć, iż kontrola odciągnęła na jakiś czas pracowników od pracy, ale z uwagi na wzmożenie wysiłku, intensywniejsze tempo pracy, zwiększenie zaangażowania udało się ten czas nadrobić bez szkody dla majątku pracodawcy – powoda wzajemnego. Przypomnieć też trzeba, iż kontrola Sanepidu zgodnie z protokołem – k. 114 – trwała tylko dwie godziny. Każdy pracodawca musi się liczyć z możliwością kontroli i powinien być tak zorganizowany, by móc w niej uczestniczyć bez większej szkody dla bieżącej działalności – po prostu powinien kontrole wliczać w ryzyko prowadzenia działalności i uwzględniać to w organizacji pracy, rozkładzie obowiązków pracowników.

W takiej sytuacji nie można mówić o zaistnieniu straty spowodowanej tymi kontrolami, niezależnie od tego, jak bardzo było to stresujące czy przykre dla właścicieli firmy.

Podkreślenia też wymaga, iż jak wynika z zeznań świadków, owo zaangażowanie pracowników przy okazji kontroli było tak potrzebne, bowiem uzupełniano dokumentację, porządkowano ją itp. Nie sposób nie zauważyć, iż gdyby pracodawca miał wszystkie dokumenty wymagane przepisami, w sposób prawidłowy stworzone i gromadzone, to ten wysiłek nie byłby konieczny, inspektor by przyszedł, został posadzony na krzeselku przy biurku, pokazano by mu szafę gdzie są dokumenty, ewentualnie zaproponowano coś do picia i byłby to wystarczający wkład pracodawcy w kontrolę. Zatem owo zamieszanie i zawirowania, na które powołuje się pracodawca w związku z kontrolą, wynikają z jego zaniedbań i nie można za nie obciążać powódki K. P. Warto tu zwrócić uwagę na treść zeznań K. G.: „Kontrole potwierdziły, że nieprawidłowości zostały usunięte. Działania naprawcze zostały wykonane razem z załogą. Za czasów powódki były rozpisane działania, były nieprawidłowości, były zalecenia od pani bhp. Za czasów pracy powódki to jeszcze było. Nie było wyznaczonej konkretnej osoby odpowiedzialnej za usunięcie tych nieprawidłowości”.

Do tego nie sposób nie zauważyć, iż niektóre działania powoda wzajemnego w związku z kontrolą, mimo iż zajmowały czas, były niepotrzebne - K. G. zeznaje, iż musiała jeździć na produkcję, by instrukcje umieścić przy każdej maszynie, (k. 272) tymczasem inspektor zeznał (k. 274) iż przepisy nie wymagają, żeby instrukcje były przy każdej maszynie, mogą być w biurze.

Podobnie rzecz się ma z zarzutem donosów powódki do (...) wprawdzie rzeczywiście nie ulega wątpliwości, iż powódka wielokrotnie kontaktowała się z ową jednostką w sprawie certyfikatów (...), ale podkreślić należy, iż poza zepsuciem samopoczucia członkom zarządu powoda wzajemnego, ich obawami, iż zepsuje to ich relacje z certyfikującym powoda wzajemnego(...), to owa aktywność powódki nie doprowadziła do żadnej straty materialnej – a p[przynajmniej powód wzajemny tego nie wykazał –działanie powódki nie doprowadziło do żadnej dodatkowej kontroli czy weryfikacji certyfikatów, nie doszło do utraty certyfikatów, nie wykazano, by to spowodowało jakiegokolwiek straty materialne. Podkreślenia bowiem wymaga, iż odszkodowanie rekompensuje stratę materialną, a nie szkody niematerialne jak np. stres, frustrację czy obawy członków zarządu. Do lipca 2017r. jak wskazał A.B., żadnej kontroli nie było (przez półtora roku od zwolnienia powódki)

Sąd pominął dowód z informacji (...) na temat przedmiotu pism powódki do tej instytucji (wniosek powoda wzajemnego k. 309) albowiem w ocenie sądu ustalanie kwestii szczegółowej tematyki kontaktów powódki z tą jednostką, w sytuacji, gdy powód wzajemny w ogóle nie wykazał, by z tytułu tych kontaktów powódki z (...) doznał szkody materialnej jest bez znaczenia. Warto zwrócić tu uwagę na treść zeznań J.B. k. 277: „Te informacje zostały ujawnione również do (...). Współpracujemy z P., współpraca nasza układa się dobrze. Z powodu informacji ujawnionych przez powódkę, P. też ma obecnie problemy i będzie przechodził kontrolę. Nie wiem, jakie informacje ujawniła powódka (...). P. poinformowało mnie o tym, że będą kontrolowani i że takie kontrole się odbywają w wyniku donosu. Ten audyt się dotąd nie odbył”, co potwierdza jeszcze pół roku później i przedstawiciel pozwanej – powyższe wskazuje, iż działania powódki nie odniosły skutku powodującego jakąkolwiek stratę materialną (...) – na skutek korespondencji powódki z (...), jeśli już to kontrola mogłaby objąć P. a nie pozwaną spółkę – powoda wzajemnego, nadto do takich negatywnych następstw nie doszło – żadnej kontroli jednak nie było.

Z tego samego powodu sąd nie uwzględnił także wniosku strony pozwanej o nadesłanie wniosku powódki o wszczęcie kontroli PIP i Sanepidu (k. 309) – motywy powódki nie mają tu znaczenia, jeśli powód wzajemny nie udowodnił istnienia szkody materialnej.

Podkreślenia wymaga, iż powód wzajemny nie potrafił wykazać precyzyjnie co składa się na żadaną kwotę odszkodowania w wysokości 14.907,96 zł. D. B. zeznała: (k. 268): „nie pamiętam, kto wyliczył Nie pamiętam, kto wyliczył szkodę z klauzuli poufności (...)Nie mogę wytłumaczyć, skąd ta kwota 14.000 zł”.

Do tego oprócz tej kwoty żądano odszkodowania od powódki w kwocie 1166,04 zł za rzekomo zniszczony przez nią telefon. Okazało się, iż nawet nie sprawdzono czy telefon działał (a działał, więc nie był bezużyteczny, jego wygięcie się nie miało wpływu na funkcjonalność więc skąd tu szkoda) nadto, iż nawet nie ustalano czy szkoda wynikała z działania powódki P., za które ona mogłaby być odpowiedzialna, czy też z wady fabrycznej, za co powódka P. nie odpowiada. Tymczasem pobieżna lektura internetu daje podstawy by twierdzić, iż to drugie jest bardziej prawdopodobne, z uwagi na powszechnie zgłaszany tego typu problem przez wielu użytkowników tego właśnie modelu telefonu. Podkreślenia wymaga, iż w tej sprawie zaangażowani byli rzecznicy praw konsumenta, zatem była to sytuacja powszechna i poważna. W takich okolicznościach wskazać należy iż strona pozwana nie wykazała tu przesłanek odpowiedzialności powódki. Co więcej, gdy zwrócono na ten fakt uwagę na rozprawie 15 lutego (k. 268, k. 285, k. 308) nagle powód wzajemny stwierdził, iż cała kwota 16.074 zł żadanego odszkodowania jest związana z naruszeniem ta zasady poufności. Jest to gołosłowne, wskazuje że arbitralnie powód wzajemny podchodzi do wysokości szkody, jak dopasowuje wyniki postępowania dowodowego do swojej tezy, takie postępowanie nie mogło znaleźć aprobaty sądu..

W toku procesu nie podnoszono, by za powódkę jakieś obowiązki przez nią wykonywane trzeba było poprawiać czy ponawiać. Nagle w drugim roku procesu, pojawia się dowód w postaci umowy na przebudowę systemu zarządzania jakością – k. 330 – na okoliczność wysokości szkody, jaką poniosła spółka w celu przygotowania się do kontroli (...) w siedzibie spółki przez polskie Centrum (...).

Sąd pominął ten dowód, albowiem w ocenie sadu nie ma ona znaczenia dla okoliczności istotnych w sprawie, a jego treść pozostaje bez związku z okolicznościami tezy dowodowej.

Podkreślenia wymaga, iż umowę zawarto w styczniu 2017r. Treść tej umowy nie wskazuje w żaden sposób, iż odnosi się do jakiegokolwiek sprecyzowanej kontroli. Przedmiot umowy opiewa na przebudowę dokumentacji dotychczasowego systemu zarządzania jakością z normy ISO (...) na ISO (...)– wskazuje to na zupełnie inny cel umowy. Pozwana spółka zmienia tu system na nowszy (zgodny z nowszą normą). Jeśliby jej dokumentacja była prawidłowa, a zarzuty powódki do (...) gołosłowne i nieuzasadnione, to przecież żadna kontrola nie spowodowałaby konieczności przerobienia dokumentacji, bo po cóż?.

Nadto wartość umowy ma się nijak do kwoty żądanej przez stronę pozwaną.

Jeszcze raz podkreślić należy, iż J. B. w dniu 15 lutego 2017r. zeznał, iż firma ma bardzo dobre relacje z P. (k. 277) nikt ze słuchanych w dniu 15 lutego 2017r. (już po zawarciu tej umowy) nawet dyrektor zarządzający D. B. nie powoływali się na fakt zatrudnienia firmy zewnętrznej na podstawie tej umowy jako na szkodę wywołaną działaniem powódki (wręcz przeciwnie wszystkie zeznania dążyły do wykazania, iż szkoda wynikała z odsunięcia innych pracowników od ich pracy w celu przygotowania kontroli i mniejszej przez to wydajności).

Powód wzajemny nie wykazał, dlaczego kwestia tej umowy nie pojawiła się wcześniej, zatem uznać należy ten dowód dodatkowo za spóźniony. Nie wynika on bowiem z zeznań świadków z rozprawy – skoro pozwana twierdzi iż w styczniu 2017r. zawarła umowę w związku z zachowaniem ani powódki, to już na tej rozprawie mogła powołać się na ten fakt.

Także zestawienie kosztów utrzymania produkcji i wynagrodzeń za maj i sierpień 2016r. (k. 310, k. 334, k. 349-350) niczego nie dowodzi, nie ma tu bowiem porównania tych kosztów do innych miesięcy, kiedy kontroli nie było. Nie

ma tu też dowodu, iż w dniach objętych kontrola produkcja/wydajność spadła. Nie ma też tu mowy o jakimkolwiek dodatkowym koszcie związanym tylko z kontrolą, za którą spółka obwinia powódkę P..

Nawet rozpatrując odpowiedzialność powódki w aspekcie prawa cywilnego (poza prawem pracy, w związku z czynnościami powódki podjętymi po rozwiązaniu stosunku pracy (art. 415, 471 k.c.) powód wzajemny nie wykazał przesłanek tej odpowiedzialności – przede wszystkim zaistnienia szkody materialnej.

W ostatnim słowie pozwany – powód wzajemny powoływał się na możliwość miarkowania odszkodowania w myśl art. 322 k.p.c. Nie można się z tym zgodzić.

Jak słusznie wskazano w wyroku SN z 19 lutego 2010r., II PK 217/09, LEX nr 584743, art. 322 k.p.c. nie zwalnia sądu z obowiązku zebrania i wykorzystania całości materiału dowodowego. Nie służy do "miarkowania" wysokości zasądzonej należności - nie jest bowiem przepisem materialnoprawnym, lecz procesowym, a miarkowanie należności może się odbyć tylko na podstawie przepisów prawa materialnego (ponieważ jest instytucją prawa materialnego). Prawidłowe zastosowanie tego przepisu wymaga wskazania faktów, z których wynika, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub znacznie utrudnione, oraz okoliczności przemawiających za taką a nie inną wysokością "odpowiedniej sumy".

Innymi słowy w sytuacji, gdy ściśle ustalenie wysokości roszczenia nie jest możliwe, sąd nie może arbitralnie i bez głębszej analizy ani oddalić powództwa jako niewykazanego co do wysokości, jak i nie może bezrefleksyjnie zasądzić w całości roszczenia powoda. Z jednej strony sąd w sytuacji roszczenia o wynagrodzenie, nie może – mając dowody na istnienie roszczenia co do zasady – nie może oddalić powództwa na tej tylko zasadzie, iż powód nie udowodnił wysokości roszczenia. Z drugiej strony, nie może orzec, mówiąc potocznie, „z głowy”, czy „po uważaniu”.

Roszczenie to należy poddać analizie, na ile znajduje oparcie w materiale dowodowym, oprzeć je na kanwie jakichś konkretnych danych, choćby były niekompletne, wtedy należy z nich wnioskować w kierunku uogólniającym, uśredniając, wyważając należność.

Niemniej jednak należy zauważyć, iż aby sąd mógł skorzystać z art. 322 k.p.c., najpierw strona musi wykazać, iż szkoda wystąpiła, a tylko ustalenie jej wysokości jest utrudnione. Tymczasem pozwany - powód wzajemny nie wykazał, iż szkoda materialna rzeczywiście nastąpiła, i nie wykazał, by ustalenie jej wysokości był utrudnione lub niemożliwe – J. B. wskazywał na rozprawie, jak to można by wyliczyć, tymczasem strona ta mimo terminu na złożenie wniosków dowodowych, tego w ten sposób nie wykazuje, składając inne dowody, które jak stwierdził wyżej sąd, nie mają znaczenia dla sprawy i nie wykazują zaistnienia szkody.

Wobec powyższego należało w punkcie III orzec jak w sentencji.

W punkcie IV wyroku sąd na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 k.p.c. i w zw. z art. 100 k.p.c. i 102 k.p.c. wzajemnie zniósł koszty zastępstwa procesowego.

W ocenie sądu zasady słuszności wskazują iż w sytuacji gdy powódka, która wносиła liczne żądania o różnym charakterze i w tym zakresie przegrywa w całości, zaś z drugiej strony strona pozwana przegrywa również co do swojego roszczenia, zasadnym jest wzajemnie zniesienie kosztów zastępstwa procesowego, abstrahując od ich wzajemnej wysokości, z uwagi na nakład pracy związany z różnorodnością żądań powódki zgłoszonych w tej sprawie (odszkodowanie, wynagrodzenie, ustalenie warunków pracy, ustalenie wypadku) w porównaniu do jednego żądania strony pozwanej.

Koszty sądowe w postaci opłaty od pozwu wzajemnego ponosi powód wzajemny zgodnie z art. 98 k.p.c. i art. 96 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.