

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 02 października 2018 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: Janina Czech, Józef Wrona

Protokolant : Małgorzata Nazarko

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 02 października 2018 roku w Ś.

sprawy z powództwa U. U.

przeciwko K. S.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej K. S. na rzecz powódki U. U. kwotę (...) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 lutego 2017 roku do dnia zapłaty;

II. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180,00zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3000,00 zł;

IV. nakazuje pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w (...) kwotę 450,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona.

## UZASADNIENIE

Powódka U. U. wniosła o zasądzenie od pozwanej K. S. kwoty 9.000 zł z ustawowymi odsetkami do dnia 22 lutego 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podała, że była zatrudniona u pozwanej od 16 kwietnia 2012 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku głównej księgowej; pozwana rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia. Powódka podniosła, że kwestionuje zasadność rozwiązania umowy o pracę, zaprzeczając aby nienależycie wykonywała swoje obowiązki pracownicze. Podniosła, że pracownik powinien poznać przyczyny decyzji pracodawcy już z pisma pracodawcy, powódka ze względu na znaczny stopień uogólnienia przyczyn rozwiązania z nią umowy o pracę nie wie z jakimi jej zachowaniami łączyła się sformułowana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę i które konkretnie z wykonywanych przez nią czynności zostały wykonane błędnie czy też niestarannie; wobec niewskazania końcowej daty zachowań przypisywanych powódce nie można określić początkowego momentu biegu 30-dniowego terminu z art. 52 §2 kp. Podniosła ponadto że wykonywała swoje obowiązki pracownicze sumiennie i starannie, zawsze była dyspozycyjna i nie wie dlaczego została z nią rozwiązana umowa o pracę i przyczyn tych nie jest w stanie wyinterpretować z treści złożonego jej oświadczenia. Ponadto powódce nie można przypisać zawinienia w stopniu uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę.

Pozwana K. S. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu szczegółowo odniosła się do zarzutów stawianych powódce w piśmie rozwiązującym umowę o pracę precyzując te zarzuty.

### ***W toku postępowania Sąd ustalił***

#### ***następujący stan faktyczny:***

Powódka zatrudniona była u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia od 16 kwietnia 2012 roku na stanowisku księgowej. Wcześniej strony łączyła umowa o pracę na okres próbny od 16 stycznia do 16 kwietnia 2012r

Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło(...)zł brutto miesięcznie.

Do zakresu obowiązków powódki należało prowadzenie księgowości klientów biura, m.in. spółek (...), F., a także około 10 osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą (tzw. firm jednoosobowych) np. pana O., B.-car.

#### ***Dowód:***

- akta osobowe powódki – w załączeniu,
- zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 245
- zeznania powódki k. 412-415 płyta CD k. 417, k. 435-437 płyta CD k. 440
- zeznania pozwanej k. 437-439 płyta CD k. 440

Pismem z dnia 21 lutego 2017 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 kp).

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano:

- nieprawidłowe prowadzenie ksiąg rachunkowych Klientów Biura na podstawie dowodów księgowych, w sposób niezgodny z ustawą o rachunkowości, wg. której księgi rachunkowe muszą być prowadzone rzetelnie, bezbłędnie sprawdzalnie i na bieżąco,
- nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, a w szczególności wykryte błędy, które wynikły z naruszenia przepisów podatkowych, brak zaksięgowanych dokumentów bieżących (w okresie w którym świadczyła pani pracę tj. 26.02.2016 - 07.02.2017) co miało istotny wpływ na salda rozrachunków tytułem podatków, wobec kontrahentów i wynagrodzeń, a także wpływ na wynik finansowy spółek, które Pani prowadziła,
- Zarząd Spółek otrzymywał sprzeczne informacje, co do stanu swoich zobowiązań, które powinien uregulować wobec kontrahentów firm lokalnych oraz spółek centralnych (S. (...) Polska),
- brak kontroli zapisów księgowych w programie księgowym klientów biura w zakresie ewidencji środków trwałych, rozliczeń międzyokresowych kosztów i przychodów, rozrachunków tytułem zobowiązań i należności,
- niesumienne księgowanie wyciągów bankowych, co miało wpływ na podanie zarządowi spółek ponownych płatności, które wcześniej zostały zapłacone, a w wyciągu bankowym nie zostały zaksięgowane,
- nieprawidłowe księgowanie rozliczeń między okresowych kosztów (saldo konta 640 - brak w kosztach zaksięgowanych odpisów za opłaty gospodarowania odpadami, brak rozliczeń na koncie 845 (bony) a także brak zaksięgowanych rozliczeń m/o przychodów za okres 07-12/16, dotyczy finansowania z PUP,

- brak zaksięgowanej korekty odpisu ZFŚS za rok 2016, brak w kosztach odpisu za okres 07-12/16
- błędne saldo na koncie 230 - brak zgodności z zaksięgowanymi listami płac,
- nie poinformowanie zarządu w momencie księgowania płatności tytułem podatku VAT o mylnym dokonaniu przelewu za (...), co skutkowało otrzymaniem wezwania do Urzędu Skarbowego do uregulowania niedopłaty i obciążeniem spółki dodatkowymi kosztami,
- brak kontroli nad rozrachunkami tytułem ZUS, błędne księgowanie deklaracji ZUS DRA;

W zakresie prowadzenia Podatkowej K. P. i Rozchodów klientów biura ujawniono nieprawidłowości w zakresie:

- ujęcia kosztów (faktury z roku 2015 zostały ujęte w (...) 2016)
- brak wydrukowanych rejestrów VAT zakupu i sprzedaży, które są podstawą sporządzenia deklaracji VAT
- nieprawidłowości w naliczaniu składek ZUS (FP FGŚP) Klientów Biura
- nie prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników klientów Biura

Na niniejsze wypowiedzenie ma również wpływ fakt o kolejnej skardze ze strony firmy, dla której świadczyła Pani usługi. Niestaranne wykonywanie powierzonych zadań oraz przekazywanie błędnych informacji o zobowiązaniach spółki wobec kontrahentów, co miało bezpośredni wpływ na zaległości w płatnościach.

w wyniku Pani działań naraziła Pani Biuro (...) na realną utratę klienta, a tym samym na zmniejszenie osiąganych przychodów z tytułu usługowego prowadzenia Ksiąg Rachunkowych, co może przyczynić się również do utraty pracy przez pozostałych pracowników biura.

***Dowód:***

- akta osobowe powódki – w załączeniu,

***W tak ustalonym stanie faktycznym***

***Sąd zważył:***

Powództwo jest zasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania stron, jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Podstawę prawną roszczenia powódki, stanowił przepis art. 56 § 1zd. pierwsze k.p. zgodnie z którym, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała

ono wymogi formalne (np. formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

W myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Natomiast zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99). Naruszenie tego przepisu ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna, a przez to jest niezrozumiała dla pracownika. Podana pracownikowi przyczyna ma na celu, umożliwienie mu „dokonania racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97). Niedopuszczalne są, więc przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę.

W niniejszej sprawie należało ocenić, czy przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. były konkretne, rzeczywiste i prawdziwe, które można było zakwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Powyżej cytowany artykuł określa, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika.

Zgodnie z treścią art. 100 § 1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art.100 §2 pkt.2-4 kp). W razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 kp, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na pozwanej.

W realiach niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę w tak szczególnym trybie jak dyscyplinarny z pominięciem zasad wynikających z cytowanych poglądów orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Aby stwierdzić bez żadnych wątpliwości, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę, strona pozwana winna przeprowadzić wnikliwe postępowanie wyjaśniające i zweryfikować wszystkie nasuwające się wątpliwości czy też niejasności, a następnie mając już pewność co do jej odpowiedzialności, ze szczególną ostrożnością zastosować konsekwencje w sferze pracowniczej.

Wskazać należy, że niewątpliwie wskazane przez pozwaną przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę w oświadczeniu woli w tym przedmiocie nie zostały dostatecznie skonkretyzowane, a w rezultacie nie sposób było rozstrzygnąć o ich rzeczywistości (prawdziwości). Stawianie zarzutów nieprawidłowego wykonywania obowiązków bez dokładnego sprecyzowania o jakie konkretnie działania chodzi, w stosunku do jakich klientów biura, bez wskazania okresu w jakim doszło do rzekomych naruszeń oraz nazw klientów, co do których powódka nieprawidłowo wykonywała swoje obowiązki, pozbawiło Sąd możliwości kontroli decyzji pracodawcy i zbadania jakie konkretnie obowiązki pracownicze zostały przez powódkę naruszone oraz w jaki sposób działała na szkodę pracodawcy.

Zdaniem Sądu wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie spełniają podstawowych kryteriów do uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Ten sposób ustania stosunku pracy jako najbardziej dolegliwy dla pracownika wymaga szczególnej staranności od pracodawcy w zakresie wskazania podstaw decyzji o rozwiązaniu umowy, nie wystarczają zaś ogólnikowe zwroty. Pomimo, że pismo z dnia 21 lutego jest obszerne, to wskazane w nim podstawy rozwiązania umowy o pracę są zbyt ogólne.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano:

- nieprawidłowe prowadzenie ksiąg rachunkowych Klientów Biura na podstawie dowodów księgowych, w sposób niezgodny z ustawą o rachunkowości, wg. której księgi rachunkowe muszą być prowadzone rzetelnie, bezbłędnie sprawdzalnie i na bieżąco,
- nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, a w szczególności wykryte błędy, które wynikły z naruszenia przepisów podatkowych, brak zaksięgowanych dokumentów bieżących (w okresie w którym świadczyła pani pracę tj. 26.02.2016 - 07.02.2017) co miało istotny wpływ na salda rozrachunków tytułem podatków, wobec kontrahentów i wynagrodzeń, a także wpływ na wynik finansowy spółek, które Pani prowadziła,
- Zarząd Spółek otrzymywał sprzeczne informacje, co do stanu swoich zobowiązań, które powinien uregulować wobec kontrahentów firm lokalnych oraz spółek centralnych (S. (...) Polska),
- brak kontroli zapisów księgowych w programie księgowym klientów biura w zakresie ewidencji środków trwałych, rozliczeń międzyokresowych kosztów i przychodów, rozrachunków tytułem zobowiązań i należności,
- niesumienne księgowanie wyciągów bankowych, co miało wpływ na podanie zarządowi spółek ponownych płatności, które wcześniej zostały zapłacone, a w wyciągu bankowym nie zostały zaksięgowane,
- nieprawidłowe księgowanie rozliczeń między okresowych kosztów (saldo konta 640 - brak w kosztach zaksięgowanych odpisów za opłaty gospodarowania odpadami, brak rozliczeń na koncie 845 (bony) a także brak zaksięgowanych rozliczeń m/o przychodów za okres 07-12/16, dotyczy finansowania z PUP,
- brak zaksięgowanej korekty odpisu ZFŚS za rok 2016, brak w kosztach odpisu za okres 07-12/16
- błędne saldo na koncie 230 - brak zgodności z zaksięgowanymi listami płac,
- niepoinformowanie zarządu w momencie księgowania płatności tytułem podatku VAT o mylnym dokonaniu przelewu za (...), co skutkowało otrzymaniem wezwania do Urzędu Skarbowego do uregulowania niedopłaty i obciążeniem spółki dodatkowymi kosztami,
- brak kontroli nad rozrachunkami tytułem ZUS, błędne księgowanie deklaracji ZUS DRA. Tak określone przyczyny rozwiązania umowy o pracę są bardzo ogólne i nieskonkretyzowane. Pracodawca nie wskazał w jakim okresie doszło

do wskazanych uchybień, których z klientów biura dotyczyły te zarzuty, w szczególności, że powódka prowadziła księgowość kilkunastu klientów. Dopiero w odpowiedzi na pozew, a następnie w zeznaniach stron podczas okazywania powódce dokumentów dotyczących konkretnych zarzutów doszło do skonkretyzowania który zarzut dotyczy którego z klientów i jakich konkretnie dokumentów.

W piśmie rozwiązującym umowę o pracę wskazano także, że "w zakresie prowadzenia Podatkowej K. P. i Rozchodów klientów biura ujawniono nieprawidłowości w zakresie:

- ujęcia kosztów (faktury z roku 2015 zostały ujęte w (...) 2016)
- brak wydrukowanych rejestrów VAT zakupu i sprzedaży, które są podstawą sporządzenia deklaracji VAT
- nieprawidłowości w naliczaniu składek ZUS (FP FGŚP) Klientów Biura
- nie prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników klientów Biura"

tu także nie dookreślono o których klientów chodzi, a także z powyższego zdania nie wynika, czy stwierdzone nieprawidłowości zostały popełnione przez powódkę. Samo określenie, że ujawniono nieprawidłowości nie jest konkretnym zarzutem stawianym pracownikowi.

Także kolejne zdania zawarte w piśmie:

"Na niniejsze wypowiedzenie ma również wpływ fakt o kolejnej skardze ze strony firmy, dla której świadczyła Pani usługi. Niestaranne wykonywanie powierzonych zadań oraz przekazywanie błędnych informacji o zobowiązaniach spółki wobec kontrahentów, co miało bezpośredni wpływ na zaległości w płatnościach.

W wyniku Pani działań naraziła Pani Biuro (...) na realną utratę klienta, a tym samym na zmniejszenie osiąganych przychodów z tytułu usługowego prowadzenia Ksiąg Rachunkowych, co może przyczynić się również do utraty pracy przez pozostałych pracowników biura. "

w żaden sposób nie konkretyzują zarzutów stawianych powódce.

Powódka w uzasadnieniu pozwu wskazała, że ze względu na znaczny stopień uogólnienia przyczyn rozwiązania z nią umowy o pracę nie wie z jakimi jej zachowaniami łączyła się sformułowana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę i które konkretnie z wykonywanych przez nią czynności zostały wykonane błędnie czy też niestarannie, a ponadto że nie wie dlaczego została z nią rozwiązana umowa o pracę i przyczyn tych nie jest w stanie wyinterpretować z treści złożonego jej oświadczenia. Zarzut powódki jest słuszny.

Jak wynika z akt przedmiotowej sprawy, dopiero w odpowiedzi na pozew pozwana dokonała konkretyzacji zarzutów stanowiących przyczyny rozwiązania umowy o pracę, wskazując konkretne nieprawidłowości w dokładnie określonych dokumentach co do konkretnych klientów, jednakże, przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie mogą być uszczegółowione dopiero na etapie postępowania sądowego. Już w chwili składania pracownikowi oświadczenia pracownik ma wiedzieć i rozumieć dlaczego pracodawca podjął tę decyzję, a w niniejszej sprawie powódka tej możliwości została pozbawiona. Natomiast w niniejszej sprawie dopiero w odpowiedzi na pozew dokonano konkretyzacji zarzutów dołączając dokumenty, które mają te zarzuty potwierdzać (k. 22-194), także szczegółowe zeznania stron uściśliły jakie konkretnie zarzuty był stawiane powódce.

Już sama okoliczność stwierdzenia braku konkretyzacji przyczyn powodujących rozwiązanie umowy o pracę nakazuje uznać rozwiązanie umowy za sprzeczne z przepisami. Takie ogólnikowe i lakoniczne podanie przyczyn nie pozwala Sądowi na szczegółowe odniesienie się do zarzutów i zbadanie ich prawdziwości. Nie pozwala także na ustalenie czy pracodawca zachował miesięczny termin z art. 52 §2 Kp.

W związku z powyższym ustaleniem rozważaniom Sądu nie podlegają dowody przeprowadzone w toku postępowania, a mające wykazać zasadność rozwiązania umowy o pracę. Skoro z pisma rozwiązującego o pracę nie wynika w

stosunku do jakich spółek powódka nie wykonywała prawidłowo swoich obowiązków i jakich konkretnie dokumentów zarzuty te dotyczą to brak jest podstaw do przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości, o co wносиła pozwana. W piśmie z dnia 23 lipca 2018 roku pozwana wniosła o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczność prawidłowości prowadzenia przez powódkę dokumentacji księgowej dołączając formę elektroniczną zapisu w księgach rachunkowych. Wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego byłby uzasadniony, gdyby w piśmie rozwiązującym umowę wskazano skonkretyzowane zarzuty wobec pracy powódki w sposób analogiczny jak w odpowiedzi na pozew. Brak konkretyzacji nie pozwala na sformułowanie pytań do biegłego (np. czy dokument z konkretnego dnia dotyczący konkretnej sprawy (klienta) został prawidłowo sporządzony). Stanowiło to także przesłankę oddalenia wniosku o dopuszczenie dowodu z dokumentów dotyczących spółek (...) (skoro żadna z tych spółek nie została wymieniona w piśmie rozwiązującym umowę pracę) oraz wniosków zgłoszonych w piśmie z 24 lipca 2018 roku (kolejne dokumenty dotyczące w/w spółek oraz zatrudnienia M. N. oraz uzupełniającego przesłuchania powódki).

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 Kp.

W związku z powyższym należało uznać rozwiązanie umowy o pracę za bezzasadne, co skutkowało uwzględnieniem żądania zasądzenia odszkodowania w kwocie wskazanej przez powódkę. Ustalając wysokość odszkodowania, Sąd miał na względzie dyspozycje art. 58 kp, zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, zaś okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące, a wynagrodzenie powódki - 3000 zł.

Za zwłokę w zapłacie należności zgodnie z treścią art. 481 kc wierzycielowi przysługują odsetki ustawowe za opóźnienie (przy braku - jak w niniejszej sprawie - innej umowy stron). Odsetki za opóźnienie zasądzono zgodnie z żądaniem powódki od dnia następnego po rozwiązaniu umowy o pracę do zapłaty (22 lutego 2017r).

Przy wyliczeniu kwoty należnego powódce odszkodowania, Sąd kierował się wskazaniem zawartymi w art. 58 kp, o czym orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego (punkt II wyroku), znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2016r, poz. 1668 z póź.zm.). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem brak jest podstaw do różnicowania wynagrodzenia pełnomocnika w sprawach dotyczących nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę od tego czy powód żąda odszkodowania czy przywrócenia do pracy. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego (7 sędziów - zasada prawna) z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10, cyt. za LEX 707475) „Podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.)”. Pomimo zmiany przepisów określających stawki wynagrodzenia pełnomocników zasada ta oraz argumenty podane w jej uzasadnieniu nie straciły na aktualności.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> §1 kpc wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 3000 zł (punkt III wyroku).

Na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w (...) kwotę 450 złotych tytułem częściowej opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona (punkt IV wyroku).