

Sygn. akt VIII **Pa 186/17**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2018 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

|                        |   |
|------------------------|---|
| <b>Przewodniczący:</b> | <b>SSO Grażyna Łazowska (spr.)</b>                                  |
| <b>Sędziowie:</b>      | <b>SSO Jolanta Łanowy-Klimek</b><br><b>SSR del. Magdalena Kimel</b> |
| <b>Protokolant:</b>    | <b>Ewa Gambuś</b>   |

**po rozpoznaniu w dniu** 15 marca 2018r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** J. S.

**przeciwko** N. G.

**o** odszkodowanie, wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku** Sądu Rejonowego w T. G.

**z dnia** 4 września 2017 r. **sygn. akt** IV P 81/17

- 1) zmienia częściowo zaskarżony wyrok w punkcie 4 w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 4 000 zł (cztery tysiące złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 6 marca 2017r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
- 2) oddala apelację w pozostałym zakresie;
- 3) nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 200 zł (dwieście złotych) tytułem opłaty sądowej;
- 4) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym;
- 5) przyznaje od Skarbu Państwa na rzecz radcy prawnego M. M. (1) kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) powiększoną o podatek VAT tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

## UZASADNIENIE

Powódka J. S. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, domagała się od pozwanej N. G. odszkodowania w kwocie 4.000 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, ekwiwalentu w kwocie 384 zł. za 4 dni niewykorzystanego urlopu w marcu i kwietniu 2017r., wynagrodzenia w kwocie 144,65 zł. oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki zwrotu ozwanej kosztów postępowania.

Wyrokiem z dnia 4.09.2017r. Sąd Rejonowy w T. G. zasądził od pozwanej żądane wynagrodzenie, odsetki za opóźnienie, oddalił powództwo w pozostałym zakresie i zniósł koszty procesu pomiędzy stronami.

Odnosnie roszczeń powódki o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop w marcu i kwietniu 2017r. Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

Powódka była zatrudniona u pozwanej w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku zastępcy kierownika biura od dnia 30 lipca 2012r. Powódka miała najdłuższy ze wszystkich pracowników okres wypowiedzenia.

W dniu 25 stycznia 2017r. powódka wypowiedziała umowę o pracę.

W dniu 24 lutego 2017 roku pozwana wysłała powódce rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zarzucając działanie na szkodę pracodawcy, wnoszenie dokumentacji służbowej w postaci umówionych kontaktów na sprzedaż szkoleń oraz bazy kontaktów wypracowanych bezpośrednio w firmie pozwanej. W okresie od 10 lutego do 31 marca 2017 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Zgodnie z treścią świadectwa pracy z dnia 24 lutego 2017 roku powódka wykorzystwała urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni oraz wypłacono jej ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni.

Na przełomie 2016/2017 roku u pozwanej było zatrudnionych 4-5 osób.

Firma pozwanej posiadała biuro między innymi w P., zajmowała się sprzedażą szkoleń BHP i kursów pedagogicznych. Ogólnie firma posiadała 5 biur, dwa musiały zlikwidować. Pozwana wynajęła jedno małe biuro w B., gdzie mieszka. Biuro w P. przestało funkcjonować w połowie marca 2017 roku. Już w grudniu 2016 roku pozwana wywoziła z biura meble, laptop P. J., pudła z decyzjami, dokumentację pracowniczą i segregatory. Pracownicy musieli opuścić jedno pomieszczenie, żeby pozwana nie musiała za nie płacić czynszu. Pozwana zabrała z biura również aktualny segregator za rok 2017 dotyczący sprzedaży, z którego korzystali pracownicy dzwoniąc do klientów w sprawie braku płatności za wykonane usługi.

U pozwanej funkcjonowała baza klientów. Stanowiły ją raporty pracowników, gdzie dokumentowali sprzedaż. Każdy pracownik miał swój raport, gdzie wpisywał dzienną sprzedaż. Dane z raportów można odtworzyć na podstawie wystawianych faktur VAT. W celach sprzedażowych pracownicy drukowali bazę potencjalnych klientów z Internetu lub ogłoszeń, z P. Firmy, często bazę potencjalnych klientów przekazywała im P. J.. Były to ogólnodostępne bazy. Bazę klientów własnych każdy pracownik miał na swoim biurku. Jeśli nie było sprzedaży, to pozwana miała zastrzeżenia. Bazę klientów stałych stanowili klienci wpisani w program SUBIEKT, w którym wystawiano u pozwanej faktury VAT za wykonane usługi. Podobne dane były również w segregatorach.

Przy sprzedaży pracownicy wypełniali wydrukowane formularze. Wpisywano adres, NIP firmy, co klient zamawiał, kwotę szkolenia. Pracownicy mieli kalendarze i wpisywali w nich terminy kolejnego kontaktu z klientem, na podstawie wcześniejszej z nim rozmowy.

Firma pozwanej posiadała własną stronę internetową. Były na niej dane klientów, którzy zakupili już komplet szkoleń w firmie pozwanej (...) i otrzymali w zamian za to dyplom „Status bezpiecznego pracodawcy”. Były informacje o klientach, którzy korzystali z usług szkoleniowych.

Powódka u pozwanej sprzedawała kursy pedagogiczne. W ocenie współpracownicy A. N. dbała o swoich stałych klientów. Rozszerzała szkolenia. Otrzymywała wydruki z informacjami o potencjalnych klientach. Prowadziła zeszyt decyzji, który poszukiwała pozwana, kiedy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po odejściu powódki pozwana nie wiedziała, do których klientów powinna zadzwonić, nie wiedziała którym klientom i kiedy kończą się szkolenia, co było wpisane w zeszycie decyzji. Powódka odchodząc z firmy pozwanej zabrała ze sobą zeszyt.

Pracownicy pozwanej prowadzili zeszyty decyzji w zeszytach wpisywano każdego dnia do którego klienta pracownik miał zadzwonić.

Zeszyt bądź kalendarz, który pozwana kupowała do 2017 roku, to była dokumentacja, która pozwalała firmie pozwanej przez 7 lat działać na terenie całego kraju. W związku z brakiem zeszytu powódki powstały dla pozwanej konsekwencje finansowe, nie miała możliwości ciągłości sprzedaży. Sprzedaż szkoleń ma charakter długoterminowy. Zdarzały się sytuacje, że klienci dzwonili, że byli z kimś umówieni a pozwana nie wiedziała na jakie szkolenie. Poniosła starty finansowe. Powódka i pozostali pracownicy wiedzieli, iż kalendarze, a później zeszyty były stanowić podstawowe źródło wiedzy na temat klientów pozwanej i w nich zawarte były kluczowe dane. Wiedzieli również, iż kalendarze te lub zeszyty winny być pozostawione każdorazowo w biurze pozwanej, na stanowiskach pracy poszczególnych pracowników.

Powódka prowadziła również notatki, które pomagały jej w pracy. Były to drobne zapiski w formie brudnopisu, adresy mailowe, jeśli klient życzył sobie przesłać ofertę na maila oraz numer telefonu, żeby nie zapomniała kiedy i do kogo ma zadzwonić z decyzją, czy klient wyraża zgodę na sprzedaż szkolenia czy nie. Nie była to żadna dokumentacja służbowa.

Pozwana nigdy nie zwracała powódce uwagi na naruszanie przez nią obowiązków pracowniczych. Powódka wpisywała do raportu pełne dane klienta, w których wyrażała zgodę na sprzedaż szkolenia. Jej obowiązkiem było sporządzanie raportów. Raporty były przechowywane na biurkach, na półkach w sekretariacie, w segregatorach. Każdy mógł mieć dostęp do raportów. Raporty sporządzała w formie papierowej. Faktura była wystawiana elektronicznie na maila. Powódka nie wynosiła tych raportów do domu, poza zakład pracy. Kiedy szła na L4 czy na urlop, wszystkie dokumenty pozostawiała na biurku.

Powódka wypowiadając umowę o pracę położyła wypowiedzenie na biurku szefowej, której w tym dniu nie zastała, kiedy pracodawca przyjechał to wręczyła mu wypowiedzenie do rąk własnych. W tym czasie pracownicy pozwanej odchodzili z firmy. Dwa dni po złożeniu przez powódkę wypowiedzenia pracodawca przyjechał z 3 innymi osobami do firmy po rzeczy, które miały być przewiezione do B.. Wówczas powódka przygotowała wszystkie raporty z 4,5 roku swojej pracy i przekazała do rąk własnych szefowej. Powódka nadal pozyskiwała klientów, ich dane zostawiła na biurku.

Obecnie powódka nie pracuje.

W grudniu 2016 roku pozwana poinformowała powódkę, iż zostanie zwolniona.

Przynosząc druk L4 do pracodawcy dnia 6 lutego 2017 roku poinformowała A. C., iż zamierza złożyć na pracodawcę skargę do Państwowej Inspekcji Pracy.

W dniu 14 lutego 2017 roku powódka napisała wiadomość e-mail, w której opisała, iż nie otrzymywała terminowo od pozwanej wynagrodzenia, a w biurze, w którym pracowała nie było ogrzewania.

Pracownicy pozwanej posiadali służbowe telefony, klienci dzwoniли do nich o różnych porach. Zdarzały się sytuacje, iż pracownicy zabierali ze sobą do domu zeszyt, w którym wpisywali dane odnośnie sprzedaży. Odbywała się to za zgodą pracodawcy. Powódka również podczas urlopu zabierała do domu zeszyt.

Świadek P. J. pracująca u pozwanej w P. jako kierownik sprzedaży w okresie od lutego 2016 roku do 31 stycznia 2017 roku nie posiadała informacji, by powódka zabierała z firmy pozwanej dokumentację służbową, czy działała w inny sposób na szkodę firmy pozwanej. Takich informacji nie miała również inna współpracownica powódki A. N..

Kondycja firmy pozwanej w listopadzie i grudniu 2016 roku znacznie się pogorszyła. Pozwana zaciągała kredyty obrotowe, by zapłacić wynagrodzenie pracownikom.

Pozwana w okresie od grudnia 2016 roku do lutego 2017 roku rzadko bywała w biurze w P..

Pracownicy zaufani, tak jak powódka, korzystali również z baz danych klientów od byłych pracowników.

Pozwana i A. C. po złożeniu przez powódkę wypowiedzenia szukały w biurku powódki zeszytu. Nie było raportów z 2017 roku i zeszytu.

Pozwana, po złożeniu przez powódkę wypowiedzenia samodzielnie zaczęła dzwonić do klientów w sprawie uregulowania płatności. Od klientów uzyskała informację, iż powódka lub pani M. dzwoniły do klientów pozwanej na konto innej firmy.

U pozwanej panowała podstawowa zasada dotycząca przekazywania dokumentacji. W momencie rozwiązywania umów, w ostatnim dniu pracy, jeśli pozwana była w biurze, to osoba zwalnając się przekazywała jej dokumentację, a jeśli pozwanej nie było to kierownikowi biura. Kierownikiem biura była P. J., a pełniącą obowiązki pani H.. W ostatnim dniu przed L4, w biurze była obecna jedynie A. C., której należało zdać dokumenty, kiedy nie było pani J. i H.. Powódka oświadczyła jej, iż nie odda zeszytu, bo sama go zakupiła.

Kontrola PIP u pozwanej rozpoczęła się pod koniec czerwca 2017 roku. Pozwana nie zatrudniała już żadnych pracowników. Firma została zamknięta. A. N. została zwolniona w marcu, jako ostatni pracownik, miała jednomiesięczny okres wypowiedzenia.

Pismem z dnia 31 marca 2017 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w K. wezwał pozwaną do dostarczenia akt osobowych pracowników, innych umów, na podstawie których jest wykonywana praca na rzecz pozwanej, ewidencji czasu pracy, list płac, potwierdzeń wypłaty wynagrodzenia, ZUS RCA, (...), potwierdzeń wpłat na fundusz pracy za 2017 roku.

W R. przy ul. (...) funkcjonuje Centrum (...), które świadczy usługi szkoleniowe między innymi z zakresu BHP. J. H. była pracownicą pozwanej.

Pismem z dnia 10 marca 2017 roku pozwana za pośrednictwem radcy prawnego skierowała do powódki wezwanie do zaprzestania stosowania praktyk nieuczciwej konkurencji. W piśmie wskazano, iż powódka dopuściła się czynu nieuczciwej konkurencji, polegającego na bezprawnym wykorzystaniu tajemnic handlowych pozwanej, w szczególności danych kontrahentów. Pismo przesłano do wiadomości Centrum (...).

Sąd I instancji ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie następujących dowodów: rozwiązanie umowy (k. 5-6), pismo powódki (k. 7), zwolnienie lekarskie (k. 8-9), zaświadczenie (...) (k. 26), zaświadczenie o transakcji (k. 27), lista płac (k. 28-29, 57a), świadectwo pracy (k. 30-32), umowa o pracę (k. 56), żądanie (k. 57), wyliczenie odsetek (k. 58-60), wydruk ze strony (k. 62-64), wezwanie (k. 65-67), wydruk korespondencji (k. 80), wypowiedzenie warunków umowy (k. 81), akta osobowe powódki, dokumentacja zawarta w sprawie PR 5 Ds. 235.2017, zeznania świadka P. J. (k. 89 – 90), zeznania świadka A. N. (k. 90 – 91), zeznania powódki (k. 95v – 96v), zeznania pozwanej (k. 96v – 98).

Sąd I instancji wskazał, że w zakresie przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia dał wiarę pozwanej, bowiem jej wersja została potwierdzona zgromadzonymi w sprawie dowodami, zwłaszcza zaś zeznaniami

świadka A. C., która odbierała od powódki zwolnienie lekarskie już po złożeniu przez nią wypowiedzenia i której powódka wprost powiedziała, iż nie odda zeszytu decyzji, gdyż sama go sobie zakupiła. Sąd stwierdził, że powódka miała świadomość tego, iż zeszyt stanowił dla pozwanej podstawowe źródło wiedzy i informacji na temat ciągłości sprzedaży. W kalendarzach, które do 2016 roku kupowała pracownikom pozwana, a które z przyczyn finansowych w 2017 roku zastąpiono zeszytami, dzwoniący do klientów pracownicy wpisywali daty kolejnych kontaktów i propozycji szkoleń przekazywanych klientom.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo w zakresie roszczeń o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz o ekwiwalent za niewykorzystany urlop w marcu i kwietniu 2017r. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji przywołał treść art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zgodnie z którym, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Natomiast po myśli art. 56 § 1 k.p., pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

Sąd I instancji podkreślił, że na pracodawcy spoczywa dowód zasadności wypowiedzenia oraz, że pozwana jako przyczynę dyscyplinarnego zwolnienia powódki wskazywała działanie na szkodę pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego, okoliczność ta została przez pozwaną wykazana w toku postępowania, jako że powódka przyznała współpracownicy A. C., iż nie odda zeszytu, w którym zawarte były kluczowe dla procesu sprzedaży informacje i zeszyt ten zabrała ze sobą udając się na zwolnienie lekarskie. Bez danych zawartych w zeszycie powódki, która co należy podkreślić, była pracownikiem z najdłuższym stażem pracy i o największym doświadczeniu, pozwana nie była w stanie prowadzić sprzedaży szkoleń w dotychczasowej formie. Pozwana po odejściu powódki i zabranii przez nią zeszytu sama zmuszona była dzwonić do klientów, jednakże nie wiedziała kiedy i do których dzwonić. Nie była w stanie kontynuować z nimi współpracy na dotychczasowych zasadach. Naruszona została zatem ciągłość sprzedaży, co bez wątpienia naraziło pozwaną na straty finansowe, gdyż nie mając informacji kiedy i któremu klientowi jakie szkolenia się kończą, nie była w stanie na bieżąco składać klientom satysfakcjonujących ich ofert. Sytuacja taka niewątpliwie doprowadziła do obniżenia sprzedaży u pozwanej i utraty kontraktów. Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka wiedziała jak ważnym dokumentem firmowym jest zeszyt decyzji i mimo posiadanej o tym wiedzy świadomie nie zwróciła go pozwanej. Takie działanie powódki – w ocenie Sądu - bez wątpienia stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i rzeczywiście było skierowane przeciwko pracodawcy w celu wyrządzenia mu szkody. Z tych przyczyn powództwo o odszkodowanie zostało oddalone.

Co do roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop, Sąd Rejonowy wskazał, iż powódka nie wykazała, aby pozwana ekwiwalentu we żądanej przez nią kwocie nie wypłaciła, a pozwana w toku postępowania konsekwentnie podnosiła, iż ekwiwalent dla powódki został jej wypłacony w pełnej i należnej kwocie. Stąd i w tym zakresie powództwo oddalono.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 kpc.

**Powódka wniosła apelację** od powyższego wyroku w części oddalającej powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop w marcu i kwietniu 2017r. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, tj:

- art. 233 § 1 w zw. z art. 328 § 2 oraz art. 232 kpc poprzez uznanie za dowód w sprawie oraz oparcie rozstrzygnięcia na zeznaniach świadka A. C., w sytuacji gdy osoba o tym nazwisku nigdy nie została przesłuchana w charakterze świadka, ani nie brała udziału w rozprawie w jakimkolwiek charakterze;

- art. 233 § 1 kpc poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie i w konsekwencji bezzasadne danie wiary zeznaniom pozwanej, której twierdzenia są sprzeczne z pozostałymi, dopuszczonymi przez sąd dowodami, w szczególności z zeznaniami świadka A. N. i P. J. oraz protokołami przesłuchań świadków na Komendzie Miejskiej Policji w P.;

- art. 233 § 1 kpc poprzez pominięcie zeznań złożonych przez powódkę w czasie jej przesłuchania w części, gdy zeznawała, że całą dokumentację służbową zostawiła w zakładzie pracy i niewskazanie dlaczego tym zeznaniom Sąd nie dał wiary;

## 2. błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na przyjęciu:

- że powódka działała na szkodę pracodawcy, podczas gdy ani w oświadczeniu informującym o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia ani w toku postępowania nie zostało skonkretyzowane czym jest owo działanie na szkodę pracodawcy, a pozwana - pracodawca nie wykazała dowodami zasadności wypowiedzenia;

- że powódka oświadczyła w trakcie przekazywania zwolnienia lekarskiego A. C., że nie odda jej zeszytu, gdyż sama go zakupiła, podczas gdy z dowodu przesłuchania powódki wynika, że powódka oświadczyła, że nie zabierała żadnego zeszytu,

- że naruszona została ciągłość sprzedaży, co naraziło pozwaną na straty finansowe, gdyż nie miała informacji jakiemu klientowi, kiedy i jakie szkolenia się kończą, podczas gdy z dowodu przesłuchania powódki i z zeznań świadka A. N. wynika, że sprzedawane w firmie szkolenia są odnawialne co 5 lat i z raportów oraz bazy starych klientów ogólnodostępnej w firmie wynika, kiedy szkolenia mają być odnawiane,

- że pozwana poniosła straty finansowe wskutek działania powódki, podczas gdy z przesłuchania pozwanej wynika, że kondycja finansowa w firmie znacznie się osłabiła już w listopadzie i grudniu, a świadek P. J. zeznała, że pozwana mówiła, że nie ma płatności od klientów uzasadniając niewypłacanie w terminie wynagrodzeń pracownikom;

- że powódka wiedziała jak ważnym dokumentem firmowym jest zeszyt decyzji i mimo tego świadomie nie zwróciła go pozwanej, podczas gdy z zeznań P. J. wynika, że do zeszytów nie wpisywano planowanych sprzedaży;

## 3. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 6 kc w zw. z art. 232 kpc poprzez bezzasadne uznanie, iż pozwana wykazała w toku postępowania zaistnienie okoliczności uzasadniających rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp;

- art. 30 § 4 kp poprzez błędne uznanie, że zawarte w oświadczeniu złożonym przez pracodawcę przyczyny były rzeczywiste i konkretne;

- art. 52 § 1 pkt 1 kp poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, podczas gdy nie zaistniały konieczne elementy do uznania danego zachowania zarówno od strony przedmiotowej jak i podmiotowej jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych;

- art. 60 kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy przesądza o niezgodnym z prawem rozwiązaniu przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty apelująca wniosła o:

1. zmianę zaskarżonej części wyroku poprzez uznanie rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości 4.000 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 384 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za miesiące marzec - kwiecień 2017 wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu

do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję według norm przepisanych, ewentualnie o

2. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w T. G. pozostawiając temu sądowi do rozstrzygnięcia kwestię zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne;

3. w przypadku nieuwzględnienia apelacji przyznanie od Skarbu Państwa na rzecz pełnomocnika powódki kosztów nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu za postępowanie w drugiej instancji według norm prawem przepisanych; jednocześnie oświadczam, że koszty pomocy prawnej udzielonej z urzędu nie zostały opłacone w całości ani w części.

Powódka w uzasadnieniu apelacji szeroko rozwinęła postawione zarzuty, podkreślając przede wszystkim okoliczność, że pozwana nie wносиła o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka A. C., świadek ten nie został przesłuchany w toku postępowania sądowego, nadto również w toku postępowania prowadzonego przez K. Miejską w P. nie wypowiadała się na temat zabrania przez powódkę jakichkolwiek dokumentów z siedziby pozwanej.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego, dzieląc w całości rozstrzygnięcie Sądu I instancji.

### ***Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:***

Apelacja powódki częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Na początku wskazać należy, że sąd drugiej instancji jako sąd apelacyjny ma nie tylko prawo, lecz i obowiązek rozważenia na nowo całokształtu okoliczności, istniejących w chwili zamknięcia rozprawy apelacyjnej oraz własnej ich swobodnej i samodzielnej oceny, może także uwzględniać cały materiał zgromadzony w sprawie, bez względu na to, czy sąd pierwszej instancji wykorzystał go w wydanym przez siebie orzeczeniu – art. 382 kpc.

Na rozprawie w dniu 15.03.2018r. Sąd Okręgowy przeprowadził dowód z akt dochodzenia (...) i na tej podstawie ustalił, że A. C. w żadnym momencie tegoż postępowania nie twierdziła, że rozmawiała z powódką na temat zaginionego zeszytu. Tak jak wskazała apelująca, jedyny fragment zeznań A. C. dotyczący powódki to informacja, że pracownica ta została dyscyplinarnie zwolniona. Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy nie podzielił ustaleń faktycznych Sądu I instancji, w zakresie w jakim powołuje się na zeznania świadka A. C. czy pozwanej, że powódka zabrała tzw. „zeszyt decyzji” czy jakkolwiek inną dokumentację służbową. Sąd Okręgowy nie podzielił również ustalenia, że powódka dzwoniła do klientów pozwanej z ramienia innej firmy, bowiem okoliczność ta nie została w żaden sposób udowodniona przez stronę pozwaną.

W pozostałym zakresie ustalenia faktyczne Sądu I instancji, Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne, jednakże dokonał ich odmiennej oceny. Punktem wyjścia tej oceny jest przede wszystkim fakt, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia (art. 6 kc), że podane przez niego przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez zachowanie okresu wypowiedzenia są prawdziwe i uzasadniają tzw. zwolnienie dyscyplinarne.

Podkreślenia wymaga, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp, 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. Istotnym jest również to, że w toku postępowania sądowego zainicjowanego odwołaniem się pracownika od rozwiązania umowy o pracę, pracodawca nie może niejako uzupełniać przyczyn zwolnienia o inne okoliczności.

Podstawą oddalenia powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, jak wynika z motywów rozstrzygnięcia było przyjęcie przez Sąd I instancji, że powódka zabrała zeszyt decyzji, przez co wyrządziła szkodę pozwanej. Wbrew ustaleniom Sądu I instancji, akta dochodzenia (...) nie potwierdzają okoliczności, że powódka cokolwiek zabrała – co prowadzi do wniosku, że pozwana nie udowodniła tego faktu. Same twierdzenia pozwanej w tym zakresie nie są wystarczającym dowodem. Pozwana wszak mogła wnioskować o dopuszczenie

dowodu z zeznań świadka A. C., które wg jej twierdzeń posiadała jakieś informacje na ten temat. Skoro pozwana nie udowodniła, że powódka zabrała dokumentację służbową (zeszyt decyzji), to wszelkie wnioski Sądu I Instancji o szkodzię wyrządzonej przez brak tej dokumentacji są bezprzedmiotowe i nieuzasadnione.

Jeśli chodzi o pozostałe przyczyny rozwiązania umowy o pracę, to w toku postępowania sądowego pozwana nie udowodniła, że powódka w jakiś inny sposób działała na jej szkodę ani, że wyniosła bazę kontaktów wypracowanych bezpośrednio w firmie (...). W konsekwencji, Sąd II instancji uznał, że powódce nie można zarzucić ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a zatem rozwiązanie z nią umowy o pracę na podstawie art. 52 kp było niezgodne z prawem.

Jak stanowi art. 56 § 1 kp „pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.”. Natomiast zgodnie z art. 60 kp „jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.”.

Powódka wypowiedziała umowę o pracę w styczniu 2017r., a pozwana rozwiązała umowę pod koniec lutego, stąd należne jej odszkodowanie to równowartość wynagrodzenia za marzec i kwiecień 2017r. Minimalne wynagrodzenie w 2017r. wynosiło 2000zł., a zatem Sąd Okręgowy zgodnie z żądaniem pozwu, zmienił częściowo zaskarżony wyrok w punkcie 4 w ten sposób, że zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 4000zł.

O odsetkach za opóźnienie Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 300kp.

Sąd II instancji, w oparciu o art. 385 kpc oddalił apelację w pozostałym zakresie tj. roszczenia o uznanie rozwiązania umowy o pracę za niezgodne z prawem oraz o ekwiwalent za urlop niewykorzystany w marcu i kwietniu 2017r. Obydwa te roszczenia są niezasadne i bezpodstawne. Już choćby z przytoczonego wyżej przepisu art. 60 kp wynika, że pracownikowi nie przysługują równocześnie roszczenia: o odszkodowanie i o uznanie za niezgodne z prawem. Przepisy kodeksu pracy w ogóle nie przewidują roszczenia o uznanie za niezgodne z prawem. Oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę powódki, mimo, że wadliwe, skutecznie stosunek pracy rozwiązało z dniem 24.02.2017r. Oznacza to, że w marcu i kwietniu 2017r. powódka nie pozostawała w stosunku pracy, a zatem nie uzyskała prawa do urlopu, tym samym nie może się domagać ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

O kosztach procesu w części uwzględniającej apelację Sąd Okręgowy orzekł, na podstawie art. 98 kpc. oraz § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z 10 ust. 1 pkt. 1 § rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804 z późn.zm.) stawka minimalna 120zł. za postępowanie apelacyjne i zwrot opłaty od apelacji w kwocie 30zł.

W zakresie w jakim apelację oddalono, wynagrodzenie dla pełnomocnika powódki przyznano na podstawie § 8 pkt.1 w zw. z § 16 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2016 roku, poz. 1715).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.t.j. z 2016, poz. 623 z późn.zm.) obciążono pozwaną opłatą od zasądzzonego roszczenia.

W tym stanie rzeczy w oparciu o przytoczone przepisy prawa, Sąd II instancji orzekł jak w sentencji.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia