

Sygn. akt V P 154/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

23 grudnia 2022 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant : osobiście

po rozpoznaniu 23 grudnia 2022 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództw E. Z.

przeciwko (...) w R. - B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

1. oddała powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;
2. oddała powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;
3. odstępuje od obciążania powódki kosztami postępowania.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Sygn. akt **V P 154/21**

UZASADNIENIE

W sprawie o sygn. akt V P 154/21 powódka E. Z. wniosła przeciwko pozwanemu (...) w R. - B. pozew o zasądzenie na jej rzecz kwoty 24.000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Podniosła, że przyczyny wypowiedzenia umowy są nieprawdziwe i nieuzasadnione oraz nie były omówione z powódką przez pracodawcę.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że złożone powódce wypowiedzenie spełnia warunki formalne i merytoryczne.

W piśmie procesowym z 26 października 2021 r., powódka podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko i wskazała, że wypowiedzenie miało na celu wyeliminowanie powódki jako pracownika. Podniosła, że padła ofiarą mobbingu, co zgłosiła pracodawcy. Wskazała, że okoliczność ta wpłynęła na dalsze postępowanie pracodawcy, który podjął wszelkie działania zmierzające do rozwiązania z nią umowy o pracę.

Powódka w piśmie z 6 grudnia 2021 r. oświadczyła, że nie kwestionuje wyliczonego przez pozwanego średniego miesięcznego wynagrodzenia.

Pismem z 19 stycznia 2022 r. powódka zmodyfikowała żądanie pozwu i wniosła o zasądzenie od pozwanego kwoty 18.576,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa. W zakresie kwoty przenoszącej żadaną kwotę, powódka cofnęła powództwo bez zrzeczenia się roszczenia.

Pozwany w piśmie z 7 lutego 2022 r. podtrzymał dotychczasowe stanowisko. Z ostrożności procesowej wskazał, iż wartość przedmiotu sporu jest zawyżona, albowiem dla ustalenia wysokości odszkodowania nie ma znaczenia zwiększony okres wypowiedzenia ustalony przez strony postępowania w umowie. Mimo umownego wydłużenia okresu wypowiedzenia, podstawą obliczania odszkodowań jest ustawowy wymiar okresu wypowiedzenia.

W sprawie o sygn. akt V P 257/21 powódka E. Z. wniosła przeciwko pozwanemu (...) w R. - B. pozew o zasądzenie na jej rzecz kwoty 18.576,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa (tj. 7 grudnia 2021 r.) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania z ustawowymi odsetkami za opóźnienie. Powódka wniosła jednocześnie o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 31 maja 2021 r., albowiem nie złożyła go w ustawowym terminie bez swojej winy. Uzasadniając swe stanowisko powołała się na poważny stan zdrowia, który uniemożliwił jej normalne i racjonalne funkcjonowanie, a to na skutek epizodu depresyjnego na skutek atmosfery w pracy, jak i postawy przedstawiciela pozwanego. Wskazała, że dopiero 30 listopada 2021 r. w następstwie poprawy stanu zdrowia zdała sobie sprawę, że nie podjęła skutecznych czynności w związku z dyscyplinarnym rozwiązaniem umowy o pracę.

Pozwany wniosł o oddalenie wniosku o przywrócenie terminu i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania. W uzasadnieniu wskazał, że powództwo winno zostać oddalone ze względu na uchybienie terminu do jego wytoczenia. Zaprzeczył jakoby powódka naruszyła termin bez swojej winy

Zarządzeniem z 17 marca 2022 roku sprawę o sygn. akt V P 257/21 połączono ze sprawą o sygn. akt V P 154/21 celem wspólnego prowadzenia i rozstrzygnięcia.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka E. Z. była zatrudniona w (...) w R. - B. na okres próbny od 5 września 2016 r. do 30 listopada 2016 r. w wymiarze 1/2 etatu, na stanowisku specjalisty do spraw plastycznych. Kolejno pozostawała zatrudniona na czas określony od 1 grudnia 2016 r. do 31 grudnia 2017 r. na tych samych warunkach. 29 grudnia 2017 r. powódka z pozwanym zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 1 etatu, na stanowisku specjalisty do spraw graficzno-plastycznych. Wynagrodzenie zasadnicze powódki ustalono na 2.900,00 zł brutto miesięcznie od dnia rozpoczęcia pracy, tj. od dnia 1 stycznia 2018 r. Dnia 2 marca 2020 r. zawarto porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, w którym ustalono, że powódka będzie zajmować stanowisko instruktora w dziedzinie sztuk plastycznych.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 2.700,00 zł brutto.

W zakresie obowiązków powódki było m.in. rzetelne wykonywanie pracy, dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych, bezwzględne przestrzeganie bezpieczeństwa i higieny pracy, wykazywanie należytej troski o całość interesów oraz o majątek (...), chociażby ten obowiązek nie wynikał z przepisów prawa lub poleceń służbowych, a ponadto prowadzenie zajęć oraz warsztatów okazjonalnych, w szczególności: zajęć rysunku i malarstwa, historii sztuki, zajęć designu dla dzieci. Od 9 lutego 2021 r. na mocy porozumienia zmieniającego, w zakres obowiązków pracownika weszła także kompleksowa obsługa profilu Instagram (...) w R. - B.. Zadanie to wykreślono na mocy aneksu do porozumienia stron w dniu 14.05.2021 r. Powódka była także zobowiązana do stawiania się w siedzibie pracodawcy w ramach udziału w zebraniach, współpracy z pracownikami (...) w zakresie przygotowania imprez, sprawozdań, rozliczeń. Powódce zgodnie z zakresem jej obowiązków groziła odpowiedzialność służbowa, materialna i karna za: niewypełnianie obowiązków służbowych lub przekroczenie uprawnień wynikających z zakresu obowiązków, innych dokumentów lub poleceń służbowych, nie wypełnianie innych zadań zleconych, nieprzestrzeganie przepisów prawa

oraz procedur kontroli zarządczej, zawinione lub powstałe na skutek braku nadzoru szkody majątkowe lub finansowe, brak należytej troski o całość interesów oraz majątek (...).

Powódka w okresie zatrudnienia na czas nieokreślony nie realizowała swoich obowiązków pracowniczych terminowo i prawidłowo. Notorycznie spóźniała się na prowadzone zajęcia. W roku szkolnym 2020/2021 E. Z. prowadziła zajęcia dla dzieci w zakresie design'u, rysunku, malarstwa, historii sztuki. Pomimo obostrzeń covidowych zajęcia wielokrotnie odbywały się z opóźnieniem, a powódka o ww. fakcie informowała co najwyżej pracowników, prosząc o zaopiekowanie się dziećmi do czasu jej przybycia. Zdarzały się sytuacje, że uczestnicy przychodzili na zajęcia do powódki, które były odwoływane, bo nie zostali o tym uprzedzeni. Powódka nie usprawiedliwiała swoich nieobecności. Współpracownicy powódki często skarżyli się na bardzo długie oczekiwanie przez nich na materiały przygotowywane przez powódkę potrzebne do zakończenia wspólnej pracy. Materiały takie były przedkładane po terminie lub składane w ostatni dzień upływającego terminu. Występowały opóźnienia ze sprzedażą biletów, ponieważ powódka nie przygotowywała na czas stosownych grafik (plakatów). Zaniechania powódki dezorganizowały pracę całego zespołu. Pracownicy (...) co miesiąc odbywali spotkania, podczas których omawiano kwestie problematyczne i planowali kalendarz na dany miesiąc. Powódka będąc zobowiązana do uczestniczenia w spotkaniach, będąc nawet wtedy na terenie (...), nie stawiała się na części z nich. W okresie pandemicznym pracownicy realizowali m. in. projekt pt. (...), w którym powódka występowała w charakterze autora scenografii. Scenografia stworzona przez E. Z. nie odpowiadała standardom produkcji telewizyjnej, a pozostali pracownicy byli na skutek tego zobowiązani do stworzenia na szybko we własnym zakresie scenografii wirtualnej. Oprócz powyższego, przygotowywane przez powódkę grafiki często nie odpowiadały zaleconym rozmiarom (które były jej znane). Długo też trwał jej proces twórczy. W 2018 r. u pracodawcy wprowadzono tzw. (...), tj. System (...), stanowiący zbiór norm regulujący stronę wizualną. Powódka często nie stosowała się do ww. zasad, a pozostali pracownicy musieli odsyłać sporządzone przez powódkę materiały do poprawy.

W dniu 27.04.2021 r. powód złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy za 3 miesięcznym wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał:

- niesystematyczne i nieterminowe realizowanie obowiązków wynikających z ustalonego zakresu obowiązków pracownika,
- nieterminowe realizowanie poleceń pracodawcy (w zakresie przygotowywania materiałów reklamowo-promocyjnych),
- naruszanie podstawowych obowiązków instruktora zajęć (brak prowadzenia dziennika zajęć, częste spóźnienia),
- kilkukrotne naruszenie obowiązku stawiennictwa w siedzibie pracodawcy mimo wezwań pracodawcy, podejmowanie samodzielnych decyzji dotyczących organizacji zajęć bez konsultowania tego faktu z pracodawcą.

Gdy okazało się, że poprzedni dyrektor zagwarantował powódce 6 miesięczny okres wypowiedzenia (pозwana takiego dokumentu w aktach powódki nie posiadała, dopiero przyniosła go pokazać powódką), pozwana cofnęła ww. oświadczenie na co powódka przystała i w dniu 14 maja 2021 r. pozwana złożyła tożsame w treści oświadczenie o rozwiązaniu za wypowiedzeniem przy czym z zachowaniem 6 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 30 listopada 2021 r.

Powódka w okresie wypowiedzenia nie była już uprawniona do administrowania profilu (...) na koncie Instagram. Powódka w ww. czasie zmieniła nazwę i status konta (...) w R. na Instagramie oraz usunęła z ww. profilu część zdjęć. Pozwany zgłosił sprawę do Prokuratury Rejonowej w Rybniku.

Pismem z 31 maja 2021 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wyrażające się w:

- samowolnej zmianie nazwy profilu pracodawcy (...) na portalu społecznościowym Instagram na nazwę (...), która nastąpiła w dniu 17.5.2021 r.,

- samowolnym usuwaniu danych, zdjęć i innych materiałów stanowiących własność intelektualną pracodawcy, które były udostępnione publicznie na profilu pracodawcy (...) na portalu społecznościowym Instagram, które nastąpiło w okresie od dnia 14.05.2021 r. do dnia 24.05.2021 r.,

- samowolnej zmianie statusu profili pracodawcy (...) na portalu społecznościowym Instagram z publicznego na prywatne, do której doszło w dniu 17.05.2021 r.

- samowolnym wykorzystywaniu danych, zdjęć i innych materiałów stanowiących własność intelektualną pracodawcy do promowania profilu (...) (który w wyniku działania pracownika uzyskał status konta prywatnego) w okresie od dnia 14.05.2021 r. do 24.05.2021 r. Powódka w tym samym dniu odebrała oświadczenie pracodawcy, jednakże odmówiła podpisania odbioru oświadczenia.

Dowody:

- akta osobowe: umowa o pracę z 5 września 2016 r., informacja o warunkach zatrudnienia z 5 września 2016 r.; zakres obowiązków pracownika na stanowisku specjalista d. plastycznych z 5 września 2016 r.; umowa o pracę z 1 grudnia 2016 r., informacja o warunkach zatrudnienia z 1 grudnia 2016 r.; aneks do umowy o pracę z 1 stycznia 2017 r., porozumienie zmieniającego warunki zatrudnienia i wynagradzania z 1 sierpnia 2017 r.; umowa o pracę z dnia 29 grudnia 2017 r.; porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy z 2 marca 2020 r. porozumienie stron w zakresie zadań pracownika w zadaniowym systemie czasu pracy; wypowiedzenie umowy o pracę z 27 kwietnia 2021 r. oraz z 14.05.2021 r.;

a ponadto:

- księgowe wyliczenie średniego miesięcznego wynagrodzenia (k. 30), - wypowiedzenie umowy o pracę (k. 11-12)

- zeznania świadków: A. S. (k. 67-68), K. W. (k. 81), I. K. (k. 81-82), M. N. (1) (k. 82-83), M. Z. (k. 104), A. M. (k. 105), D. Z. (k. 105-106), A. G. (k. 106),), A. Z. (k. 387-389) - przesłuchanie stron: powódki E. Z. (k. 109-111, 383), za pozwanego C. B. (k. 384); - dokumentacja z wydruków rozmów (k. 114-330);

oraz z akt V P 257/21 :

- zakres obowiązków pracownika z 31.12.2018 r. (k. 7), - informacja o warunkach zatrudnienia z 31.12.2018 r. (k. 8), - porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy z 31.12.2018 r. (k. 9),

- porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy z 02.03.2020 r. k. 10), - świadectwo pracy (k. 11), - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (k. 12), - porozumienie stron w zakresie zadań pracownika z 09.02.2021 r. (k. 13), - aneks do porozumienia stron w zakresie zadań pracownika w zadaniowym systemie czasu pracy (k. 14), - skarga w sprawie o mobbing (k. 15-16), - pismo z dnia 28.01.2021 r. (k. 17-18), - dokumentacja medyczna (k. 19-22), - notatka służbowa z 31.05.2021 r. (k. 44) .

Dokonując ustaleń faktycznych niezbędnych dla rozstrzygnięcia sąd oparł się o powołane wyżej dowody nieosobowe i osobowe, mając na uwadze twierdzenia stron co do okoliczności sprawy oraz dokonując oceny materiału dowodowego w myśl art. 233 k.p.c. na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, oceniając wiarygodność i moc dowodów wg własnego przekonania. Prawdziwość dowodów zgromadzonych w sprawie, które posłużyły ustaleniom faktycznym nie była kwestionowana przez strony. Zgromadzona dokumentacja, zeznania świadków i przesłuchanie stron, tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Wzajemnie ze sobą korelowały i nadawały się do weryfikacji. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki i świadka I. K. (była dyrektor pozwanej) w zakresie w jakim pozostawały w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym. Nie zasługiwały na uwzględnienie ich twierdzenia, w których wskazywały na brak spóźnień do pracy, brak nieterminowego realizowania powierzonych zadań, a nadto nieodpowiednie traktowanie powódki jako noszące znamiona mobbingu. Ww. twierdzenia powódki nie zostały przez nią w żaden sposób wykazane, nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym,

uznanym przez sąd za wiarygodny. Świadek I. K. nie była już pracownikiem pozwanej w okresie co do którego formułowane są podstawowe zarzuty wobec powódki, nadto w zakresie okoliczności z okresu jeszcze zatrudnienia świadka jej relacja zdarzeń jest wybiórcza i sprzeczna w wielu aspektach z zeznaniami innych świadków. Świadek pozostaje nadal w bliskiej relacji z powódką.

Sąd zważył co następuje:

Powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie zasługiwały na uwzględnienie i podlegały oddaleniu.

Niekwestionowanym przez strony było zachowanie przez stronę pozwaną formalnych warunków oświadczeń o rozwiązaniu umowy. Spornymi pozostawały kwestie ustalenie, czy wypowiedzenie umowy o pracę i rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia było dokonane zasadnie, a wcześniej ustalenie czy zachodzą podstawy do przywrócenia powódce terminu do wniesienia powództwa w zakresie odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 32 § 1 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Jak stanowi przepis art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Podkreślić przy tym należy, iż wystarczające jest ustalenie, że chociaż jedna z kilku wskazanych przyczyn jest prawdziwa (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173). Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za uzasadnione, jeżeli jest podyktowane niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2015 r., sygn. II PK 265/14).

Zgodnie z 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 (§ 2 pkt 2), dbać o dobro zakładu pracy (§ 2 pkt 4) oraz przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (§ 2 pkt 6).

W ocenie Sądu wskazane przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były zasadne, konkretne i rzeczywiste. Przyczyna konkretna to taka, która jest precyzyjna, komunikatywna i zrozumiała. Ma być zrozumiała przede wszystkim dla pracownika, który ma prawo wiedzieć, dla czego otrzymał wypowiedzenie. Przyczyna prawdziwa to taka, która jest zgodna z istniejącym stanem rzeczy. Jeżeli pracodawca uzasadnia wypowiedzenie konkretną przyczyną, to analiza zgromadzonego materiału dowodowego powinna dać wyraźną odpowiedź, że przyczyna taka miała miejsce. Ostatecznie, przyczyna rzeczywista to taka, która była istotnym motywem, impulsem do zwolnienia pracownika.

Powódka niesystematycznie i nieterminowo realizowała obowiązki wynikające z ustalonego dla niej zakresu obowiązków pracownika. Powódka z opóźnieniem przygotowywała materiały reklamowo-promocyjne, dopuszczała się naruszeń podstawowych obowiązków instruktora zajęć, a polegających na wielokrotnych spóźnieniach, niepodjęciu się prowadzenia dziennika zajęć, wbrew poleceniu dyrektora (...). Na marginesie podkreślić trzeba, że choć obowiązek prowadzenia dzienników nie wynikał wprost ze spisanego zakresu obowiązków pracownika,

niemniej powódka na polecenie przełożonego (dyrektora) winna uczynić zadość jego żądaniu, tym bardziej, że było to organizacyjnie potrzebne pracodawcy i inni pracownicy nie mieli problemu z wykonaniem tego obowiązku. Powódka tymczasem odmówiła jego wykonania polecenia, zasłaniając się tym, że nie musi bo jest zatrudniona na etacie. Powódka nade wszystko kilkakrotnie dopuściła się naruszenia obowiązku stawiennictwa w siedzibie pracodawcy mimo wezwań pracodawcy, a także podejmowania samodzielnych decyzji dotyczących organizacji zajęć bez konsultowania tego z pracodawcą, jak np. przekładanie zajęć, połączenie zajęć dla dzieci i dorosłych. Powyższe wynikało wprost ze szczegółowych zeznań świadków, tj. A. S., M. N. (2), D. Z., A. G. oraz C. B., a także z dokumentu zakresu obowiązków pracownika, co znalazło wyraz w poczynionych ustaleniach faktycznych. Okoliczność, że powyższe fakty stanowiły rzeczywistą motywację pracodawcy, która spowodowała wręczenie wypowiedzenia - nie budziło wątpliwości Sądu. Liczne zaniechania i zaniebdania powódki prowadziły do dezorganizacji pracy w pozwanym (...), gdyż istotą pracy w ww. zakładzie pracy była ścisła współpraca pracowników na wielu płaszczyznach i w ustalonych terminach. Podkreślić należy, że powódka nie wykazała, aby rzeczywistą przyczyną leżącą u podstaw zwolnienia było zgłoszenie przez nią mobbingu w pracy. Ustalone z poprzednim dyrektorem „lepsze” warunki pracy (m.in. zadaniowy czas pracy) oraz cechy charakterologiczne powódki powodowały, że odbiór jej osoby przez innych pracowników był negatywny. Zresztą sama powódka nie starała się poprawić relacji z innymi pracownikami, co więcej - z czasem jeszcze bardziej ograniczała z nimi kontakt, co w sytuacji gdy większość jej zadań miało charakter wspólny (grupowy) musiało rodzić konflikt. Jak wskazywał aktualny Dyrektor pozwanej – nikt nie kwestionował dorobku i umiejętności artystycznych powódki, jednakże powinna ona swoją działalność twórczą kształtować (np. z instytucjami kultury) w ramach innych płaszczyzn współpracy niż umowa o pracę, gdyż ta wymaga od pracownika zachowania systematyczności i terminowości. Argumenty powódki, że inni pracownicy także spóźniali się do pracy albo zdarzały im się opóźnienia w przygotowaniu materiałów należy uznać za bezzasadne, albowiem to tylko naruszanie przez powódkę obowiązków pracowniczych stanowi przedmiot niniejszego postępowania. Sąd nie dopatrywał się złośliwości ze strony pozwanego czy premedytacji w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd oddalił powództwo w tym przedmiocie (pkt 1).

Kolejną kwestią podlegającą badaniu pozostawał wniosek powódki o przywrócenie terminu do wniesienia powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie bowiem z art. 264 § 2 k.p. żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Powódka tymczasem odebrała oświadczenie pracodawcy w dniu 31 maja 2021 r., a powództwo o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia wniosła skutecznie dopiero 7 grudnia 2021 r., a zatem prawie pół roku po terminie (który upływał z dniem 21 czerwca 2021 r). Wskazać należy, że termin do wniesienia żądania określonego treścią art. 264 k.p. jest terminem prawa materialnego, terminem zawitym. Zachowanie terminu do wniesienia odwołania sąd pracy bada z urzędu, a w razie stwierdzenia, że pozew wniesiono po terminie, wydaje wyrok oddalający powództwo bez badania jego zasadności na podstawie art. 52 k.p., czyli bez badania, czy rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę jest zgodne z prawem. Podkreślić przy tym należy, że termin ten nie może ulec żadnej modyfikacji. Strony jak i sąd są nim związane. Na skutek ten nie ma żadnego znaczenia ani przyczyna niedotrzymania terminu, ani okres jego przekroczenia – nawet w przypadku 1-dniowego opóźnienia. Organ procesowy na bieg terminu zawitego nie może w żaden sposób ingerować poprzez jego skrócenie lub wydłużenie.

W myśl art. 265 § 1 i 2 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 21 i w art. 264, 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.

Powódka dzień ustania przyczyny uchybienia terminu upatrywała w dacie 30 listopada 2021 r., kiedy to zgodnie z jej twierdzeniem ustał stan depresji. Powódka podniosła przy tym, że korzystała z pomocy psychiatry od lutego 2021 r., gdyż stan zdrowia nie pozwalał jej na samodzielne uporanie się z żalobą po ojcu. Na poświadczenie ww. do pozwu z 7 grudnia 2021 r. dołączyła dokumentację medyczną. Powódka nie sprostała w wykazaniu, że dochowała 7-dniowy

termin na złożenie wniosku, bowiem -w ocenie Sądu- powódka miała świadomość i możliwość złożenia wniosku i pozwu wcześniej, o czym poniżej.

Brak winy pracownika należy ustalać uwzględniając zarówno obiektywny miernik staranności, jaki może być wymagany od osoby, która należycie dba o swoje interesy, jak i uwzględniając elementy subiektywnej oceny stanu rzeczy dokonywanej przez pracownika, mając na uwadze jego wykształcenie, cechy osobiste i doświadczenie życiowe (vide: wyr. SN z 10.1.2002 r., I PKN 798/00, Legalis; wyr. SN z 13.5.1994 r., I PRN 21/94, OSNAPiUS 1994, Nr 5, poz. 85). Choroba pracownika sama przez się nie uzasadnia uchybienia terminowi. Oceniając zasadność wniosku o przywrócenie terminu uchybionego z powodu choroby pracownika, należy zbadać czas wystąpienia tej choroby (czy trwała przez cały okres biegu terminu na wniesienie odwołania, czy tylko przez pewną część tego okresu), jej charakter (choroba somatyczna czy dotycząca sfery mentalnej), dolegliwość, to, na ile uniemożliwiła ona wniesienie pozwu w terminie (choroba leczona w domu czy wymagająca operacji i hospitalizacji), to, czy pracownik mógł być skorzystać z pomocy domownika, członka rodziny przy choćby ogólnikowym sformułowaniu pozwu albo przy wysłaniu pozwu pocztą lub doręczeniu w sądzie.

Mając powyższe na uwadze, należało uznać, że przekroczenie terminu do wytoczenia powództwa nastąpiło z okoliczności zawinionych przez powódkę. Podkreślić należy, iż powódka miała pełną świadomość terminu złożenia przedmiotowego pozwu, bowiem go pierwotnie jeszcze w czerwcu 2021 r. złożyła, jednakże pozew obarczony był brakiem formalnym, uniemożliwiającym nadanie pismu biegu. W związku z powyższym wezwano powódkę do uzupełnienia braku formalnego. Na skutek nieuzupełnienia braku w terminie, pozew zwrócono. Ponowne wniesienie pozwu nastąpiło dopiero 6 miesięcy po terminie, tj. 7 grudnia 2021 r. Sama choroba powódki w postaci depresji nie mogła usprawiedliwić niezachowania terminu do skutecznego wytoczenia powództwa, bowiem powódka na tą chorobę już kilka miesięcy się leczyła i z przedłożonej przez nią dokumentacji nie wynika, żeby jej stan był jakiś poważny. Powódka nie zawiesiła swojej działalności gospodarczej, była też aktywna w Internecie. Powódka nie podlegała hospitalizacji, mogła poprosić kogoś z rodziny lub kręgu bliskich znajomych o sformułowanie lub złożenie pozwu, czy też o uzupełnienie braku formalnego pozwu już złożonego. O rzeczywistej możliwości złożenia pozwu w terminie świadczy przede wszystkim już sama okoliczność, że w zakresie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, powódka była zdolna złożyć pozew w terminie, tj. do dnia 4 czerwca 2021 r. (a zatem także w okresie rozpoczęcia biegu do wniesienia drugiego z powództw). Zupełnie niezgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego pozostawałoby w związku z powyższym twierdzenie, że powódka była w stanie złożyć w terminie prawidłowy pozew w zakresie żądania pierwszego, natomiast wobec drugiego już nie. Powódka w międzyczasie uczestniczyła aktywnie w czynnościach procesowych pierwszej ze spraw (V P 154/21), w tym była już w niej reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, przez którego resztą ostatecznie złożyła przedmiotowe powództwo, co wskazuje, że złożenie pozwu mogło nastąpić dużo wcześniej.

Już tylko z powyższych względów powództwo w zakresie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, podlegało oddaleniu, jako złożone po terminie. Na marginesie wskazać należy, iż gdyby nawet z powyższego powodu powództwo nie podlegało oddaleniu to wskazane w pozwie zarzuty okazały się bezzasadne. W myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z dyspozycją art. 56 § 1 zd. 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Ocenę stopnia oraz rodzaju winy pracownika należy odnieść zarówno do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, jak i do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Z winą umyślną wiązać należy sytuację, w której pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania oraz celowo do niego zmierza lub co najmniej się na niego godzi. Natomiast, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie

minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu osobie winy w tej postaci, decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Podkreślenia wymaga, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie musi być takie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które wywołuje istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 28. 06. 2012 roku, II PK 285/11).

Kwestię zawinienia pracownika należy odnosić do całokształtu okoliczności danej sprawy, a w tym do stanu świadomości i woli pracownika. Z analizy zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powódka z pełną świadomością, wiedząc, że nie jest już uprawniona do redagowania profilu (...) na Instagramie, gdyż w okresie wypowiedzenia pracodawca pozbawił ją tego uprawnienia (co powódka sama przyznała), zmieniła nazwę profilu oraz usunęła z niego szereg materiałów i zdjęć. Powyższe działanie zagroziło interesom pracodawcy, a powódka zrobiła to nie będąc do tego uprawniona. Bez znaczenia pozostawała przy tym okoliczność, że przedmiotowe konto na Instagramie było wiele lat temu założone z inicjatywy powódki, albowiem dość szybko konto to zaczęło mieć status „publiczny”, gdyż na koncie publikowane były materiały dotyczące całości działalności pozwanego i w pewnym momencie nastąpiło opisanie go jako profil pozwanego (...). O genezie powstania profilu nikt w pozwanej nie wiedział, gdyż pracownicy mieli tylko świadomość, że powódka prowadzi takie konto i publikowane są na nim materiały pozwanej. Powódka tymczasem nawet w momencie wręczenia jej rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem nie poinformowała pracodawcy o spornym charakterze konta na Instagramie. Sprawa stała się dla pozwanego poważna gdy w okresie wypowiedzenia powódka zaczęła dokonywać ww. zmian na profilu. Zmusiło to pracodawcę do zgłoszenia poczynań powódki do Prokuratury, celem wyjaśnienia sprawy.

W ocenie Sądu zachowanie powódki stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i usprawiedliwiało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wskazana przyczyna była konkretna, prawdziwa i rzeczywista. Przez wiele lat przedmiotowe konto na Instagramie miało status publiczny i służyło celem propagowania działalności pozwanej. Nawet sama powódka za takowe jej uznawała aż do momentu rozwiązania umowy, w tej sytuacji bez znaczenia pozostaje kto na jakie nazwisko i telefon je pierwotnie założył. Bezsprzecznie zatem zachowanie powódki polegające na zmianie nazwy i statusu profilu, samowolne usuwanie z niego danych stanowiących własność intelektualną pozwanego oraz samowolne wykorzystywanie danych, zdjęć i innych materiałów stanowiących własność intelektualną pracodawcy do promowania swojego profilu stanowi zawinione i bezprawne zachowanie powódki powodujące naruszenie interesów pracodawcy (a co najmniej ich zagrożenie). Powódka musi mieć świadomość, że wszelka twórczość powódki powstała na zlecenie pozwanego i w godzinach pracy stanowi własność intelektualną pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne, na podstawie przywołanych przepisów ,orzeczono jak w pkt. 3 wyroku.

Na marginesie niezasadne było także określenie przez powódkę wysokości odszkodowań z ww. tytułów, gdyż powinno ono być ustalone w wysokości ustawowej (art. 47¹ kp) a nie wysokości umówionego z poprzedni dyrektorem 6 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy i na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów i radców prawnych, w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Powódka przegrała spór z pozwanym w zakresie obu powództw, wobec czego winna zwrócić mu koszty zastępstwa procesowego w kwocie po 180 zł każda (pkt 2. i 4. wyroku).