

Sygn. akt. IV P 47/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lutego 2023r.

Sąd Rejonowy w Sanoku – IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący : Sędzia Aldona Helińska-Hanus

Protokolant : starszy sekretarz sądowy Ewa Maliwiecka

po rozpoznaniu w dniu 23 lutego 2023r. w Sanoku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa: M. M.

przeciwko pozwanym : K. M. wspólnikowi (...) s.c. w S. i E. M. wspólnikowi (...) s.c. w S.

o odszkodowanie i wynagrodzenie za pracę

z a s ą d z a solidarnie od pozwanych K. M. i E. M. wspólników (...) s.c. w S. rzecz powódki M. M. kwotę 9.030,00 zł (dziewięć tysięcy trzydzieści złotych 00/100) brutto, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 18 sierpnia 2022r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania,

z a s ą d z a solidarnie od pozwanych K. M. i E. M. wspólników (...) s.c. w S. rzecz powódki M. M. kwotę 2.363,56 zł (dwa tysiące trzysta sześćdziesiąt trzy złote 56/100) netto, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 września 2022r. do dnia zapłaty, tytułem zaległego wynagrodzenia,

z a s ą d z a solidarnie od pozwanych K. M. i E. M. wspólników (...) s.c. w S. rzecz powódki M. M. kwotę 3.375,00 zł (trzy tysiące trzysta siedemdziesiąt pięć złotych 00/100) tytułem kosztów procesu,

n a d a j e wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 3.010,00 zł (trzy tysiące dziesięć złotych 00/100),

z a s ą d z a solidarnie od pozwanych K. M. i E. M. wspólników (...) s.c. w S. rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Sanoku kwotę 950,00 zł (dziewięćset pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem łącznej opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona.

Sędzia Aldona Helińska - Hanus

Sygn. akt IV P 47/22

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 23 lutego 2023 r.

W pozwie skierowanym do Sądu Rejonowego w Sanoku w dniu 19.08.2022 r. powódka M. M. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonane przez pozwanych E. M. i K. M. prowadzących wspólnie działalność gospodarczą pod firmą (...) Spółka Cywilna w S., a także zasądzenia solidarnie od wyżej wymienionych na jej rzecz kwoty 9.030 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz kwoty 2.158,80 zł brutto tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 15 dni wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1.08.2022 r. do dnia zapłaty,

którego to wysokość następnie zmodyfikowała do kwoty 1.870,44 zł brutto. W dniu 23.09.2022 r. do Sądu Rejonowego w Sanoku wpłynął także pozew powódki przeciwko wyżej wymienionym pozwanym o zapłatę kwoty 2.363,56 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 12.09.2022 r. do dnia zapłaty tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę za miesiąc sierpień 2022 r. Przedmiotowa sprawa została zarejestrowana pod sygn. IV P(...) a zarządzeniem przewodniczącego z dnia 26.09.2022 r. została połączona ze sprawą z odwołania powódki od wypowiedzenia umowy o pracę. (k. 2-20, k. 82-87, k. 123, k. 96).

Powódka wskazywała, że była zatrudniona u pozwanych od 21.03.2017 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1.12.2019 r., na stanowisku referenta ds. rachunkowości bankowej, w pełnym wymiarze czasu pracy i za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Praca miała być wykonywana w siedzibie pracodawcy, tj. A. P. w S., ul. (...) w S..

Jak podała powódka, pismem z dnia 1.08.2022 r. pozwani wypowiedzieli jej umowę o pracę zawartą w dniu 1.12.2019 r., na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 30.11.2022 r. Równocześnie pozwani mieli zwolnić ją z obowiązku świadczenia pracy ze skutkiem natychmiastowym do upływu okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia pozwani mieli wskazać w swoim oświadczeniu według powódki rzekomy:

brak kwalifikacji koniecznych do wykonywania czynności związanych z poszerzonymi zadaniami zleconymi pracodawcy, przystąpieniem i utrzymaniem procesu leadowania kredytu hipotecznego przez bank,

utrata możliwości kontynuowania zatrudnienia po powrocie z urlopu macierzyńskiego, w podstawowym umówionym czasie pracy w sytuacji gdy przedmiotem działalności pracodawcy są usługi w imieniu i na rzecz banku wykonywane w sposób określony polegające na:

nieprzerwanym prowadzeniu czynności zleconych pracodawcy,

zapewnieniu obsługi klientów przez dwóch pracowników w godzinach otwarcia placówki,

uzyskiwania zgody banku na każdorazowe przerwanie operacyjnego działania placówki,

Pozwani mieli zaznaczyć, że każda ze wskazanych przyczyn jest niezależna od drugiej i z osobna uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę.

Powódka zaprzeczyła twierdzeniom strony pozwanej zawartym w w/w oświadczeniu a stanowiącym przyczyny wypowiedzenia, w szczególności aby w dniu powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim nie posiadała kwalifikacji koniecznych do wykonywania czynności związanych z poszerzonymi zadaniami zleconymi pracodawcy, przystąpieniem i utrzymaniem procesu leadowania kredytu hipotecznego przez bank, jak i utraciła możliwości kontynuowania zatrudnienia po powrocie z urlopu macierzyńskiego, w podstawowym umówionym czasie pracy w sytuacji, gdy przedmiotem działalności pracodawcy są usługi w imieniu i na rzecz banku, wykonywane w sposób określony w oświadczeniu pozwanych.

Powódka wskazywała, że przez cały okres wykonywania pracy na rzecz pozwanych realizowała ona swoje obowiązki służbowe w sposób sumienny, prawidłowy i bez zastrzeżeń. Podała, że pracowała w placówce bankowej od przeszło 5 lat, posiada wyższe wykształcenie z tytułem magistra ekonomii, a w trakcie zatrudnienia odbywała wymagane na zajmowanym stanowisku kwalifikacje oraz odbywała stosowne szkolenia. Wyjaśniała, że w 2020 r. zaszła w ciążę, a następnie od 3.06.2021 r. do 20.10.2021 r. korzystała z urlopu rodzicielskiego. Potem wykorzystała przysługujący jej zaległy urlop wypoczynkowy za 2021 r. oraz 11 dni urlopu bieżącego. Od 13.06.2022 r. do 14.06.2022 r. przebywała zaś na zwolnieniu lekarskim w związku z koniecznością wykonania u niej zabiegu ablacji serca i krótkotrwałą hospitalizacją. Jej powrót do pracy przypadł na dzień 1.08.2022 r. i tego też dnia stawiała się w gotowości do pracy o godzinie 8:00 w placówce, pozostając w pełnej dyspozycji pracodawcy. Jak wskazała, na jej miejsce w czasie nieobecności w pracy spowodowanej przebywaniem na urlopie macierzyńskim, u pozwanych na zajmowanym przez

nią stanowisku zatrudniona została W. P., która wykonuje analogiczny zakres obowiązków, jaki był wymagany od niej w czasie jej zatrudnienia.

Co do roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za sierpień 2022 r. to powódka wskazywała, że równocześnie z wypowiedzeniem jej przez pozwaną umowy o pracę w dniu 1.08.2022 r. została ona zwolniona z obowiązku świadczenia pracy ze skutkiem natychmiastowym do upływu okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 30.11.2022 r. Powódka wskazywała, że pismem z dnia 14.09.2022 r. wezwała ona pracodawcę do dobrowolnej zapłaty należnego jej wynagrodzenia, jednakże ten na jej żądanie nie zareagował (k. 2-20, k. 82-87)

W odpowiedzi na powyższe pozwani wniesli o oddalenie w całości odwołania powódki od wypowiedzenia umowy o pracę oraz zasądzenie od niej na ich rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Pozwani twierdzili, wbrew stanowisku powódki, że dokonane wypowiedzenie umowy o pracę uzasadniają przyczyny, które zostały wymienione w oświadczeniu, a wynikające z obiektywnie istniejącej sytuacji i potrzeb pracodawcy. Podkreślili, że zatrudniali powódkę w ramach przedsiębiorstwa, które prowadzi w ramach umowy agencyjnej, zawartej z A. (...), w efekcie czego są zobowiązani do stałego pośredniczenia za wynagrodzeniem przy zawieraniu umów. Do ich obowiązków należy m.in. pozyskiwanie klientów zainteresowanych ofertą banku, przekazywanie klientom informacji o bieżącej ofercie, udzielanie wyjaśnień dotyczących treści informacji przekazanych przed zawarciem umowy o kredyt, wykonywanie czynności agencyjnych zgodnie z procesami i procedurami nieprzerwanego prowadzenia działalności, co oznacza zapewnienie obsługi klientów przez dwóch pracowników w godzinach otwarcia placówki, codziennego rozliczania gotówki wszystkich pracowników placówki, wzajemnego uzgadniania operacji kasowych. Szczegółowy zakres ich obowiązków miała zawierać umowa agencyjna nr (...) zawarta w dniu 1.03.2022 r. Za nieprzestrzeganie postanowień tejże umowy bank miał mieć możliwość żądać od nich kar umownych. Pozwani podali, że dodatkowo aneksem nr (...) z dnia 17.03.2022 r. do w/w umowy agencyjnej został rozszerzony zakres zlecenia o leadowanie kredytu hipotecznego dla konsumentów.

W dalszej części odpowiedzi na pozew pozwani wyjaśniali, że zatrudniając powódkę kierowali się jej wykształceniem i po rozmowie byli oni przekonani, że jest ona dobrym kandydatem i posiada potrzebne umiejętności, jednak w praktyce okazało się, że jej praca nie przynosi dla nich żadnej wartości dodanej. Według ich oceny powódka nie kierowała swojej aktywności na pozyskiwanie klientów. Kontakty z klientami ograniczała do rozmowy i to wtedy, kiedy ci pojawiali się w placówce i wówczas to sporządzała potrzebne formularze. Pomimo, iż na ich koszt uczestniczyła w kierunkowych szkoleniach i uzyskała stosowne zaświadczenia, to i tak nie potrafiła w praktyce zastosować przekazanej jej wiedzy. Pomimo upływu dość długiego okresu czasu zatrudnienia, nie czyniła ona w ich ocenie postępów w pracy.

Pozwani wskazywali także, że uzasadnieniem wypowiedzenia powódce umowy o pracę jest brak jej dyspozycyjności i niemożność świadczenia przez nią pracy codziennie w wymiarze 8 godzin. W sytuacji gdy do ich obowiązków należy utrzymywanie dwuosobowej obsługi klientów, a ich nie stać na zatrudnienie kolejnego pracownika, jest to w ich ocenie powód do wypowiedzenia. Powołując się na doświadczenie życiowe pozwani jasno wskazywali, że po powrocie z urlopu macierzyńskiego powódka nie ma zdolności do wykonywania pracy codziennie nieprzerwanie w ciągu ośmiu godzin pracy. Dodatkowo przysługują jej jako matce zwolnienia od pracy z różnych tytułów np. opieki nad dzieckiem chorym. Zdaniem pozwanych są to istotne ograniczenia w świadczeniu pracy oraz dyspozycyjności powódki jako pracownika i stanowią one przeszkodę w świadczeniu pracy na warunkach dotychczasowych i koniecznych do spełnienia przez nich ze względu na ich zobowiązania i przedmiot ich działalności. (k. 53-57)

W odpowiedzi na żądanie powódki zapłaty na jej rzecz kwoty 2.364 zł pozwani również wniesli o jego oddalenie przyznając, że pismem z dnia 1.08.2022 r. wypowiedzieli jej umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia oraz że zwolnili ją z obowiązku świadczenia pracy, lecz zwolnienie to dotyczyło okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1.09.2022 r. do dnia 31.11.2022 r. Powódka odebrała oświadczenie o wypowiedzeniu w dniu 1.08.2022 r. i w tym czasie przestała świadczyć pracę, nie pojawiła się w miejscu pracy i nie podjęła wykonywania pracy. Powołując się na treść art. 80 k.p. pozwani wskazywali, że wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za pracę wykonaną. Za czas

niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Wynagrodzenie za pracę za okres od 1 do 31 sierpnia powódce tym samym nie przysługuje. (k. 128-129)

W piśmie procesowym jakie wpłynęło do Sądu Rejonowego w Sanoku w dniu 8.12.2022 r. powódka cofnęła powództwo w zakresie kwoty 1.870,44 zł brutto tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i wniosła o umorzenie postępowania w tym zakresie. Wskazując, że w dniu 1.12.2022 r. otrzymała od pozwanych przelew pieniężny na kwotę 1.468,774 zł stanowiącą przedmiotowy ekwiwalent. (k. 131-133)

Postanowieniem z dnia 7 lutego 2023 r. wydanym na rozprawie Sąd umorzył postępowanie w zakresie dotyczącym powództwa M. M. o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. (k. 146)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. M. ma 31 lat. W 2015 r. ukończyła studia drugiego stopnia w Uniwersytecie (...) na kierunku ekonomia w specjalności ekonomia usług biznesowych i uzyskała tytuł zawodowy magistra.

(dowody: kopia dyplomu Uniwersytetu (...) Wydziału Ekonomii z 24.07.2015 r. – k. 2A części A akt osobowych powódki)

Pozwani E. M. i K. M. prowadzą działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej działającej pod firmą (...)Spółka Cywilna E. M., K. M. w S., w ramach której to zajmują się prowadzeniem placówki partnerskiej A. (...) z siedzibą w W. na podstawie umowy agencyjnej zawartej z A. (...) z siedzibą w W. w dniu 1.03.2017 r..

(dowody: wydruki z (...) z 15.09.2022 r. - k. 69 - 72; umowa agencyjna nr (...) dla Agenta Banku - k. 59 - 65)

W dniu 21.03.2017 r. powódka zawarła z pozwanymi umowę o pracę na czas określony trwający do 20.06.2019 r., na podstawie której została zatrudniona przez nich w wymiarze pełnego etatu, w równoważonym systemie czasu pracy, na stanowisku referenta ds. rachunkowości bankowej. Pracę tę miała powódka wykonywać w siedzibie pracodawcy w S. A. P. przy ul. (...). Zgodnie z § 7 przedmiotowej umowy pozwani powierzyli powódce mienie - zbiór kart MasterCard niespersonalizowanych, wyszczególnionych w ewidencji, a znajdujących się w miejscu pracy oraz gotówkę pozostającą na stanie Placówki P.w S., którą to pozwani zobowiązani byli kontrolować raz dziennie na koniec dnia pracy, przekazując ustnie stan osobie pozostającej do zamknięcia placówki dla klientów. Zgodnie z zapisem § 7 umowy powódka przejęła na siebie materialną odpowiedzialność za powierzone jej mienie oraz za szkodę spowodowaną powstaniem niedoboru w powierzonym jej mieniu pozwanych.

Przed podjęciem zatrudnienia u pozwanych powódka w dniach 15.03.2017 r. i 16.03.2017 r. zdała trzy egzaminy dla osób ubiegających się o wykonywanie czynności agencyjnych przeprowadzonym zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Finansów z dnia 14.10.2014 r. w sprawie egzaminu dla osób ubiegających się o wykonywanie czynności agencyjnych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1485).

W dniu 25.10.2017 r. powódka ukończyła także szkolenie z rozmowy sprzedażowej i telefonicznego umawiania spotkań przeprowadzone przez A. (...).

W dniu 27.04.2018 r. zdała ponadto dwa egzaminy dla osób ubiegających się o wykonywanie czynności agencyjnych w zakresie obejmującym zagadnienia, o których mowa w § 2 ust. 4 pkt 1 lit a i a oraz pkt 2 lit. b i c powołanego wyżej Rozporządzenia, przeprowadzone przez P. (...)

Kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 21.06.2019 r. do dnia 30.11.2019 r. powódka zawarła z pozwanymi w dniu 21.06.2019 r. na podobnych zasadach jak w umowie o pracę z dnia 21.03.2017 r. Powódka miała bowiem nadal pracować w wymiarze pełnego etatu w równoważonym systemie czasu pracy na stanowisku referenta ds. rachunkowości bankowej w siedzibie pracodawcy tj. A. (...) partner w S. przy ul. (...).

W dniu 26.11.2019 r. powódka odbyła szkolenie zawodowe w formie e-learningu dla osób wykonujących czynności agencyjne w wymiarze 15 godzin przeprowadzone przez A. (...).

W dniu 1.12.2019 r. powódka zawarła z pozwanymi umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której to pozwani zatrudnili ją w wymiarze pełnego etatu w równoważonym systemie czasu pracy na stanowisku referenta ds. rachunkowości bankowej w siedzibie pracodawcy tj. A. P. w S. przy ul. (...). Zgodnie z § 4 te same umowy zakres praw i obowiązków powódki określały przepisy Kodeksu Pracy. Wynagrodzenie za dany miesiąc miało być płatne powódce z dołu do dnia 10 następnego miesiąca - zgodnie z § 5 umowy. Na podstawie § 7 umowy pozwani powierzyli powódce mienie - zbiór kart MasterCard niespersonalizowanych, wyszczególnionych w ewidencji, a znajdujących się w miejscu pracy oraz gotówkę pozostającą na stanie Placówki P. w S., którą to pozwani zobowiązani byli kontrolować raz dziennie na koniec dnia pracy, przekazując ustnie stan osobie pozostającej do zamknięcia placówki dla klientów. Zgodnie z zapisem § 7 umowy powódka przejęła na siebie materialną odpowiedzialność za powierzone jej mienie oraz za szkodę spowodowaną powstaniem niedoboru w powierzonym jej mieniu pozwanych.

(dowody: umowa o pracę z 21.03.2017 r. – k. 2B części B akt osobowych powódki; umowa o pracę z 21.06.2019 r. – karta w części B akt osobowych powódki; umowa o pracę z 1.12.2019 r. – k. 11B części B akt osobowych powódki; 2 zaświadczenia z 16.03.2017 r. - k. 30 - 31.; zaświadczenie o zdaniu egzaminu z 15.03.2017 r. - k. 32; certyfikat A. (...) z 25.10.2017 r. - k. 33; zaświadczenia o zdaniu egzaminu z 27.04.2018 r. - k. 34 - 35; zaświadczenie A. (...) o odbyciu szkolenia z 26.11.2019 r. - k. 36 - 36v.)

Powódka nie otrzymała od pozwanych na piśmie zakresu jej obowiązków. W pracy zajmowała się przede wszystkim obsługą klientów w prowadzonej przez pozwanych placówce A. (...) w S.. Jako jedyna zajmowała się tam ponadto leasingami.

Aby utrzymać ciągłość pracy wyżej wymienionej placówki wymaganym było - zgodnie z umową zawartą z A. (...) - zapewnienie przez pozwanych co najmniej dwuosobowej obsługi, którą to obsługę realizowały powódka oraz S. O.. Obsługą klientów zajmowała się także sama pozwana K. M., która przebywała na sali wraz z wymienionymi wyżej pracownikami.

Pozwana wymagała od zatrudnionych pracowników, aby co miesiąc osiągalni oni normę 150.000 zł z tytułu udzielonych kredytów, za co z kolei otrzymywała ona wynagrodzenie z centrali A. (...). Zdarzały się miesiące, kiedy to nie udawało się osiągnąć przyjętej normy, ale też bywały takie miesiące, w których uzyskiwano dużo większe kwoty kredytów. W 2019 r. centrala A. (...) zorganizowała konkurs pod nazwą „ciasteczkowy biznes”, gdzie przez okres dwóch miesięcy za każdego nowego klienta pracownik otrzymywał dodatkowe wynagrodzenie. Powódka z tego tytułu otrzymała wówczas 1.410 zł. Gdy centrala badała satysfakcję klienta, powódka otrzymywała od klientów wysokie oceny. Podczas audytów nie wytykano jej rażących błędów.

Nigdy u pozwanych nie było problemów z korzystaniem z urlopów tak przez powódkę jak i S. O.. S. O. przebywała też niejednokrotnie na zwolnieniu z powodu opieki nad małoletnim dzieckiem, przy czym takie sytuacje nigdy nie stanowiły dla pozwanych jakiegos problemu. W czasie nieobecności jednej z pracownic, druga przejmowała bowiem jej obowiązki, a ciągłość funkcjonowania placówki była zawsze zachowana, zgodnie z zawartą przez pozwanych umową agencyjną.

W okresie pandemii COVID-19 zarówno powódka jak i S. O. przebywały na dość długich zwolnieniach chorobowych, przy czym S. O. była nieobecna w pracy z tego powodu przez ponad 2 miesiące, natomiast powódka przez miesiąc. Jakis czas po nieobecności z powodu COVID-19 w 2020 r. powódka poinformowała pozwaną o tym, że jest w ciąży i po dwóch tygodniach udała się na zwolnienie chorobowe.

W dniu 3.06.2021 r. powódka urodziła dziecko, w związku z czym w dniu 14.06.2021 r. złożyła do pozwanych wnioski o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego począwszy od dnia 3.06.2021 r. do dnia 20.10.2021 r. oraz wnioski o udzielenie jej urlopu rodzicielskiego począwszy od dnia 21.10.2021 r. do dnia 1.06.2022 r.

Podczas nieobecności powódki w pracy pozwani zatrudnili w prowadzonej przez siebie placówce A. (...) w S. nową pracownicę W. P., która przejęła obowiązki powódki.

Zarówno W. P. jak i S. O. posiadają małoletnie dzieci.

Po upływie urlopu rodzicielskiego powódka wykorzystwała także przysługujący jej urlop przypadający za 2021 r. oraz bieżący urlop w ilości 11 dni oraz dodatkowe 2 dni opieki. Na 1.08.2022 r. przypadał jej dzień powrotu do pracy. W tym dniu zjawiała się o godzinie 8:00 w miejscu pracy, tj. w placówce A. (...) w S., gdzie dotychczas pracowała, będąc gotową do podjęcia pracy. Po przybyciu na miejsce zaniósła swoje rzeczy na zaplecze, gdzie pozwana od razu poinformowała ją, że nie wolno jej tam wchodzić, ponieważ nie ma do tego uprawnień, po czym zawołała ją do siebie i wręczyła sporządzone na piśmie oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powódka zdenerwowała się całą sytuacją i się rozpląkała. Odmówiła pokwitowania odbioru oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z 1.08.2022 r. Mówiła wówczas do pozwanej, że ma małe dziecko, kredyt na dom i że pozwana nie może jej tak zwolnić. Ponieważ zauważyła, że w miejscu pracy nadal jest W. P., to dopytywała pozwaną o to, czy ta pozostanie nadal w zatrudnieniu, na co pozwana odpowiedziała twierdząco, po czym powiedziała do powódki, że może wrócić do domu oraz że nie musi przychodzić do pracy. Poinformowała także powódkę, iż otrzyma wynagrodzenie oraz może spokojnie szukać nowej pracy. Powódka udała się więc do domu i od tego dnia nie pojawiła się w pracy. Pozwana nie skierowała powódki w tym czasie ani też potem na badania okresowe.

W oświadczeniu z dnia 1.08.2022 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem pozwani wskazali, że rozwiązują z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływa z ostatnim dniem ostatniego miesiąca. Jako przyczyny wypowiedzenia w oświadczeniu tym wskazali:

brak kwalifikacji koniecznych do wykonywania czynności związanych z poszerzonymi zadaniami zleconymi pracodawcy, przystąpieniem i utrzymaniem procesu leadowania kredytu hipotecznego przez bank,

utrata możliwości kontynuowania zatrudnienia po powrocie z urlopu macierzyńskiego, w podstawowym umówionym czasie pracy w sytuacji gdy przedmiotem działalności pracodawcy są usługi w imieniu i na rzecz banku wykonywane w sposób określony przez bank polegające na:

nieprzerwanym prowadzeniu czynności zleconych pracodawcy,

zapewnieniu obsługi klientów przez dwóch pracowników w godzinach otwarcia placówki,

uzyskiwania zgody banku na każdorazowe przerwanie operacyjnego działania placówki,

pracownik nie spełnia oczekiwań pracodawcy w powyższym.

Pozwani jednocześnie wskazali, że każda ze wskazanych przyczyn jest niezależna od drugiej i z osobna uzasadnia rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem.

Jednocześnie oświadczyli oni, że zwalniają powódkę z zakazu konkurencji o którym mowa w § 9 umowy z dnia 1.12.2019 r. oraz że pracodawca zwalnia ją z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

(dowody: poświadczona za zgodność z oryginałem kopia świadectwa pracy powódki z 30.11.2022 r. – k. 149 - 150; oświadczenie z 1.08.2022 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem - karta w części A akt osobowych powódki; wniosek powódki z 14.06.2021 r.; przesłuchanie powódki - protokół elektroniczny z 7.02.2023 r., minuty 00:14:50 - 00:39:49; przesłuchanie pozwanej protokół elektroniczny z 7.02.2023 r., minuty 00:39:51 - 01:15:40)

W czasie, kiedy powódka była nieobecna w pracy pozwani zawarli z A. (...) z siedzibą w W. w dniu 17.03.2022 r. aneks do umowy agencyjnej, na mocy którego w/w bank udostępnił pozwanym możliwość procesu leadowania kredytu hipotecznego z ich placówki do oddziału tego banku, który to proces dotyczył klientów indywidualnych. W ramach wspomnianego procesu leadowania kredytu hipotecznego pozwani zobowiązani byli do przestrzegania

„Schematu procesu leadowania Kredytu hipotecznego” przedstawionego w zawartym aneksie, a polegającego przede wszystkim na poinformowaniu klienta przez pracownika placówki, że w placówce nie jest możliwe uruchomienie kredytu hipotecznego i poproszeniu go o pozostawienie zgody na jednorazowy kontakt, korzystając z druku formularza jednorazowego kontaktu oraz poinformowaniu go, że skontaktuje się z nim Bankier Hipoteczny i przekazaniu kontaktu do Bankiera Hipotecznego z wybranego przez klienta Oddziału. Następnie pracownik placówki miał przekazać bankowi informacje o zainteresowanym kliencie wysyłając na konkretny adres maila z tytułem „L. (...)”, udostępnić funkcje (...) w CES, założyć kontakt w sprawie i przekierować go do bankiera, który miał obsługiwać lead hipoteczny. Pracownik placówki miał jednocześnie załączyć do maila niezbędne dane, które zostały wskazane w aneksie oraz skan podpisanego przez klienta formularza kontaktowego. Za konkretny kredyt uruchomiony z przekazanego z placówki partnerskiej leada pozwani jako agent mieli mieć naliczone wynagrodzenie.

Powódka zajmowała się wcześniej u pozwanych sprzedażą kredytów hipotecznych, przy czym wówczas informacja od klienta była przekazywana do bankiera hipotecznego w oddziale w R., natomiast pozwani jako agent A. (...) nie otrzymywali wtedy wynagrodzenia za uruchomienie takich kredytów.

(dowody: poświadczona za zgodność z oryginałem kopia aneksu nr (...) z dnia 17.03.2022 r. do Umowy (...) nr (...) dla Agenta Banku zwartej w dniu 1.03.2017 r. – k. 67 - 68 przesłuchanie powódki - protokół elektroniczny z 7.02.2023 r., minuty 00:14:50 - 00:39:49; przesłuchanie pozwanej protokół elektroniczny z 7.02.2023 r., minuty 00:39:51 - 01:15:40)

Pismem z dnia 7.09.2022 r. nadanym listem poleconym w dniu 8.09.2022 r. pozwani wezwali powódkę aby w dniu 13.09.2022 r. stawiała się o godzinie 8:00 w siedzibie firmy w S. przy ul. (...) do podjęcia pracy. Powódka we wskazanym dniu zjawiała się w miejscu pracy, a pozwana poleciła jej wówczas udanie się na urlop wypoczynkowy. Od dnia 14.09.2022 r. do dnia 30.11.2022 r. powódka przebywała jednakże na zwolnieniu z powodu choroby.

(dowody: pismo pozwanych z 7.09.2022 r. – karta w części A akt osobowych powódki; poświadczona za zgodność z oryginałem kopia świadectwa pracy powódki z 30.11.2022 r. – k. 149 - 150; przesłuchanie powódki - protokół elektroniczny z 7.02.2023 r., minuty 00:14:50 - 00:39:49; przesłuchanie pozwanej protokół elektroniczny z 7.02.2023 r., minuty 00:39:51 - 01:15:40)

Pismem z dnia 13.09.2022 r. doręczonym pozwanym w dniu 19.09.2022 r. działający imieniem powódki pełnomocnik wezwał pozwanych do zapłaty na jej rzecz kwoty 2.363,56 zł netto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 12.09.2022 r. do dnia zapłaty w terminie 3 dni od dnia doręczenia wezwania na wskazany rachunek bankowy, stanowiącej wynagrodzenie za pracę powódki za miesiąc sierpień 2022 r..

(dowody: poświadczona za zgodność z oryginałem kopie: wezwanie do dobrowolnego spełnienia świadczenia z 13.09.2022 r. wraz z dowodem nadania i potwierdzeniem odbioru - k. 92 - 95v.)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody, które ocenił zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c..

Przedłożone przez strony dowody z dokumentów uznał za wiarygodne albowiem nie budziły one wątpliwości co do ich prawdziwości, a nadto żadna ze stron ich nie kwestionowała. Treść tychże dokumentów koresponduje ponadto z zeznaniami powódki oraz pozwanej.

Co do zeznań stron to Sąd nie widział podstaw do tego aby nie uznać ich za wiarygodne. W znacznej części są one bowiem ze sobą spójne, przy czym każda ze stron w inny sposób postrzega przebieg niektórych wydarzeń oraz zachowań, jak również w inny sposób interpretuje przyczyny rozwiązania łączącego ich stosunku pracy.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie powódki od dokonanego przez pozwanych w dniu 1.08.2022 r. wypowiedzenia umowy o pracę okazało się być w ocenie Sądu zasadne. Podobnie za w pełni zasadne uznać należało żądanie powódki zapłaty na jej rzecz od pozwanych kwoty 2.363,56 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę za sierpień 2022 r..

Zgodnie z art. 32 § 1 i 2 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem a rozwiązanie następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata (art. 36 ust. 1 pkt 3 k.p.).

Stosownie do treści art. 30 § 4 k.p. 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.

Stosownie zaś do treści art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, iż 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. Wysokość odszkodowania, o którym mowa w powyższym przepisie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Strony niniejszego sporu łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. W oświadczeniu doręczonym powódce pracodawca wskazał przyczyny wypowiedzenia, których zasadność powódka kwestionowała.

Podstawy prawnej roszczenia powódki upatrywać należy w treści powołanego wyżej art. 45 § 1 k.p..

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzać miało do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia uczyniła to w sposób prawidłowy i z uzasadnionych przyczyn.

Na wstępie należy zaznaczyć, że zgodnie z niekwestionowanym w literaturze i judykaturze stanowiskiem, rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem rozwiązywania stosunku pracy i nie wymaga stwierdzenia zawinionych działań pracownika, a jedynie musi być uzasadnione (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., sygn. I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163; z dnia 30 stycznia 1976 r., sygn. I PRN 52/75, OSPiKA 1977/347; z dnia 4 kwietnia 1979 r., sygn. I PRN 32/79, Lex nr 14491). Uwarunkowane jest jednak treścią art. 30 § 4 k.p..

Wskazać trzeba, że celem regulacji art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012 r., sygn. akt II PK 325/11, Lex nr 1164441).

Wyjaśnić także trzeba, że w świetle powołanego wyżej przepisu dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne bowiem jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub przez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się

w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., sygn. akt I PK 112/06, Prawo Pracy 2007, nr 5, str. 270.).

Pracodawca nie może również powoływać w postępowaniu sądowym nowych, wcześniej w ogóle niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kwestionowanego wypowiedzenia.

Sąd dokonując oceny zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r., sygn. I PKN 496/98, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., sygn. I PKN 571/98.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., sygn. I PKN 434/98).

Strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę wskazując, jako przyczyny:

brak kwalifikacji koniecznych do wykonywania czynności związanych z poszerzonymi zadaniami zleconymi pracodawcy, przystąpieniem i utrzymaniem procesu leadowania kredytu hipotecznego przez bank,

utrata możliwości kontynuowania zatrudnienia po powrocie z urlopu macierzyńskiego, w podstawowym umówionym czasie pracy w sytuacji gdy przedmiotem działalności pracodawcy są usługi w imieniu i na rzecz banku wykonywane w sposób określony przez bank polegające na:

nieprzerwanym prowadzeniu czynności zleconych pracodawcy,

zapewnieniu obsługi klientów przez dwóch pracowników w godzinach otwarcia placówki,

uzyskiwania zgody banku na każdorazowe przerwanie operacyjnego działania placówki,

pracownik nie spełnia oczekiwań pracodawcy w powyższym.

Wskazać trzeba, że skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymagania wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p..

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku referenta ds. rachunkowości bankowej. Za swoją pracę otrzymywała należne wynagrodzenie przewidziane umową o pracę a także dodatkowe świadczenia od tzw. centrali banku, na rzecz którego pozwani prowadzili działalność agencyjną, które to świadczenia stanowiły swoistego rodzaju nagrodę za osiągnięte przez powódkę wyniki. Pozwani zatrudnili u siebie powódkę kierując się bezsprzecznie posiadanymi przez nią kwalifikacjami jak i wykształceniem. Przed przyjęciem do pracy powódka przeszła ponadto szkolenia oraz zdała wymagane przepisami egzaminy. Pozwani dwukrotnie zawierali z nią umowę o pracę na czas określony, najpierw od 21.03.2017 r. do 20.06.2019 r. a następnie od 21.06.2019 r. do 30.11.2019 r. Od dnia 1.12.2019 r. zatrudnili ją na czas nieokreślony. Powyższe fakty w ocenie Sądu świadczą o tym, iż powódka nadawała się do pracy na zajmowanym stanowisku. Pozwana będąc słuchana przed Sądem w toku postępowania wyjaśniła dość kategorycznie, że tak naprawdę przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę było niezadowolenie pozwanej z dotychczasowej pracy powódki, która była w jej ocenie „za grzeczną i za bardzo zachowawczą do tej pracy”, przez co sprzedaż w ich placówce była mniej efektywna. Pozwana oczekiwała bowiem większego zaangażowania powódki w sprzedaż produktów klientom. Zestawiając treść oświadczenia pozwanych z dnia 1.08.2022 r. o rozwiązaniu umowy o pracę z treścią zeznań pozwanej należało przyjąć, że podane przez pozwanych w w/w oświadczeniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie były prawdziwe. Strona pozwana wręczając powódce wypowiedzenie umowy o pracę działała zdaniem Sądu w celu wyeliminowania powódki z grona pracowników, którzy bardziej odpowiadali jej pod względem podejścia do klientów i realizacji jej planów oraz zamiarów jako agenta banku. Wskazane przyczyny wypowiedzenia w ocenie Sądu w ogóle nie zaistniały, a były jedynie wytworem potrzeby w pozbyciu się powódki.

Z treści zeznań powódki oraz treści aneksu nr (...) z dnia 17.03.2022 r. do Umowy (...) nr (...) dla Agenta Banku zawartej w dniu 1.03.2017 r. wynika jasno, że nie było żadnych przeszkód ku temu, aby powódka wykonywała czynności związane z przystąpieniem i utrzymaniem procesu leadowania kredytu hipotecznego przez bank, albowiem podobne czynności wykonywała już wcześniej, z tym, że według nowych reguł, musiałyby dodatkowo jedynie kierować wiadomość mali o odpowiedniej treści do banku i wykonać formalne, nieskomplikowane czynności. Dokonanie tych czynności nie wymagało posiadania specjalistycznych umiejętności czy też kwalifikacji od pracownika agencji. Powołanie się tym samym przez pozwanych na brak kwalifikacji powódki w tym zakresie należało uznać za całkowicie chybione i niczym nieuzasadnione.

Za całkowicie absurdalną uznać należało z kolei przyczynę podaną przez pozwanych w punkcie 2 ich oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a opisaną jako „utrata możliwości kontynuowania zatrudnienia po powrocie z urlopu macierzyńskiego, w podstawowym umówionym czasie pracy w sytuacji gdy przedmiotem działalności pracodawcy są usługi w imieniu i na rzecz banku wykonywane w sposób określony przez bank polegające na:

nieprzerwanym prowadzeniu czynności zleconych pracodawcy,

zapewnieniu obsługi klientów przez dwóch pracowników w godzinach otwarcia placówki,

uzyskiwania zgody banku na każdorazowe przerwanie operacyjnego działania placówki”.

W tym miejscu przypomnieć należy, że po zakończeniu urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego pracodawca zobowiązany jest dopuścić pracownicę lub pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy. Jeżeli ze względu na zmiany organizacyjne, zmianę struktury firmy lub likwidację stanowiska nie ma takiej możliwości, powinien on dopuścić pracownika do pracy na stanowisku równorzędnym do zajmowanego przed urlopem lub na stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym pracownika.

W przedmiotowej sprawie, jak wykazało postępowanie dowodowe, nie doszło u pozwanych do żadnych zmian organizacyjnych ani też do zmiany struktury czy też zmiany warunków pracy, które to uniemożliwiłyby dalsze zatrudnianie powódki na dotychczasowym stanowisku pracy. Jej obowiązki w czasie usprawiedliwionej nieobecności przejęła zatrudniona na jej miejsce pracownica W. P..

Z treści tak podanej przyczyny wypowiedzenia nie wynika, dlaczego po powrocie z urlopu macierzyńskiego powódka nie mogłaby wykonywać dotychczasowej pracy. Pozwani nie wyjaśnili też, w jaki sposób fakt powrotu z urlopu macierzyńskiego miałyby wpłynąć na niemożliwość realizowania przez nich ich działalności gospodarczej. Hipotetyczna obawa o korzystanie przez powódkę z uprawnień związanych z rodzicielstwem, które mogłyby mieć jakiś niedookreślony wpływ na jej zatrudnienie, w ogóle nie została wyartykułowana w treści wypowiedzenia. Należałoby się wyłącznie domyślać w tej sytuacji intencji pracodawcy w takim sformułowaniu, jakie podał on w wypowiedzeniu. W ocenie Sądu takie działanie pracodawcy można by traktować nawet jako dopuszczenie się przez niego mobbingu.

Wobec powyższego roszczenie powódki należało uznać jako w pełni uzasadnione.

Z uwagi na powyższe Sąd orzekł o odszkodowaniu jak w punkcie I wyroku.

Co do żądania zasądzenia wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2022 r. to Sąd miał na uwadze, że powódka faktycznie - wbrew twierdzeniom strony pozwanej - została zwolniona przez pozwanych z obowiązku świadczenia pracy już od momentu wręczenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu, tj. od dnia 1.08.2022 r. W tym dniu pozwana K. M. poleciła bowiem powódce aby ta udała się do domu i poszukiwała sobie nowej pracy. Sąd dał wiarę w tym zakresie zeznaniom powódki, albowiem o zamiarze pozwanej zwolnienia jej z obowiązku świadczenia pracy świadczyć może także brak reakcji pozwanych na nieobecność powódki w pracy aż do dnia 7.09.2022 r., kiedy to wezwali oni powódkę do stawiania się w pracy w dniu 13.09.2022 r. wyłącznie celem formalnego udzielania jej urlopu wypoczynkowego.

W tym miejscu wyjaśnić należy, że zgodnie z art. 36² k.p. w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Z zamieszczonego w powołanym przepisie określenia „w związku z wypowiedzeniem” należy więc wnosić, że pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku wykonywania pracy także przed złożeniem mu wypowiedzenia, byle tylko między tymi dwiema czynnościami był związek.

W związku z powyższym Sąd zasądził należne powódce wynagrodzenie za sierpień 2022 r. wraz należnymi z odsetkami za opóźnienie, o czym orzekł jak w punkcie II wyroku.

O kosztach procesu należnych powódce Sąd orzekł jak w punkcie III wyroku, na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności, o czym orzekł jak w punkcie IV wyroku.

O kosztach należnych Skarbowi Państwa Sąd orzekł jak w punkcie V wyroku. Na koszty te składają się nieuiszczone opłaty sądowe od pozwów, od ponoszenia których powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Sędzia Aldona Helińska - Hanus