

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 lipca 2017 r. o sygnaturze akt X P 24/17 Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi przywrócił M. M. K. (1) do pracy w T. (Polska) Spółce z o.o. w K. na ostatnich warunkach pracy i płacy (pkt 1.); zasądził od T. (Polska) Spółki z o. o. w K. na rzecz M. M. K. (1) kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2.); obciążył T. (Polska) Sp. z o. o. w K. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotą 2.400,00 zł tytułem opłaty sądowej oraz kwotą 2 526,10 zł tytułem zwrotu wydatków sądowych (pkt 3).

Sąd Rejonowy oparł orzeczenie na następujących ustaleniach faktycznych.

Według Sądu Rejonowego, powódka została zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę, najpierw jako kierownik działu w sklepie na ul. (...), a od lutego 2012 r. zastępowała tam nieobecnego kierownika sklepu (pełniła obowiązki kierownika z uwagi na zwolnienie lekarskie osoby pracującej na tym stanowisku). Od 01 października 2012 r. powódce powierzono stanowisko kierownika w/w sklepu, a od listopada 2012 r. została kierownikiem sklepu pozwanej przy ul. (...). Ponadto według Sądu I instancji, przed styczniem 2007 r., tj. gdy M. K. została przejęta w trybie art. 23¹ k.p. ze sklepu (...), powódka od lipca 2006 r. świadczyła pracę jako asystent sklepu. M. K. pracowała ostatnio w ruchomym czasie pracy.

Sąd Rejonowy skonstatował, że powódka jako kierownik sklepu miała obowiązek przede wszystkim nadzorowania przestrzegania standardów firmy w zakresie obsługi klienta, zarządzania podległym zespołem w celu maksymalizacji zysku, sprzedaży oraz zminimalizowania kosztów sklepu, skutecznego zarządzania asortymentem, zapewnienia dostępności pełnego asortymentu w sklepie, nadzoru nad prawidłowym i terminowym wdrażaniem planogramów, skutecznego zarządzania zapasami oraz budżetem sklepu, realizacji polityki personalnej firmy zgodnie ze standardami, tworzenia grafików oraz rozliczania czasu pracy pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami i procedurami firmy. Od powódki wymagano m.in. umiejętności zarządzania zespołem, zdolności planowania i organizacji pracy, zorientowania na klienta, elastyczności i szybkiego podejmowania decyzji.

Jak stwierdził Sąd I instancji, w sklepie kierowanym przez powódkę przy ul. (...), czas pracy planowany na dany miesiąc został wprowadzany przez powódkę do elektronicznej ewidencji prowadzonej w systemie komputerowym. Wydruki z w/w ewidencji, zbiorcze dla wszystkich pracujących, były bardzo nieczytelne (zawierały kratki z oznaczeniami literowymi i różnymi symbolami). Bardzo trudno było zorientować się na tej podstawie, kto w danym dniu i w jakich godzinach powinien pracować. W sklepie powódki prowadzono jednocześnie drugą formę „planu” czasu pracy na dany miesiąc (grafiku), w formie czytelnej listy dla każdego pracownika. Taki grafik sporządzany odręcznie na druku, pierwotnie służył do zbierania i rozpisania zbiorczo propozycji pracy od każdego pracownika z uwzględnieniem dni, które potrzebowali jako wolne i sugerowanych, dogodnych dla nich, godzin pracy. Prośby pracowników co do dni pracy i wolnego w danym miesiącu, w połowie upływającego miesiąca na miesiąc następny, zbierały dwie zastępczynie powódki. Zestawiały one w/w propozycje w formie zbiorczego zestawienia, które przekazywały powódce. Zastępczynie powódki nie potrafiły sporządzać elektronicznej ewidencji czasu pracy - zajmowały się więc przygotowaniem papierowych (odręcznych) wersji roboczych.

Sąd Rejonowy skonstatował, że na podstawie takiego „grafiku roboczego” powódka wprowadzała dane do systemu elektronicznego, który jednocześnie zliczał godziny planowanej dla danej osoby pracy i ewentualnie wskazywał, czy i w jakim zakresie wystąpiłyby przekroczenia norm czasu pracy. W takich sytuacjach powódka starała się tak zmieniać proponowany czas pracy z grafików „odręcznych”, aby system zaakceptował je i aby nie występowały przekroczenia norm czasu pracy. Po wprowadzeniu do systemu elektronicznego czasu pracy dla wszystkich na dany miesiąc, powódka drukowała tabelę. Następnie, korygowała (po rozmowie z danym pracownikiem i wyjaśnieniu, dlaczego i w jakim zakresie jego prośby nie mogą być uwzględnione) czas pracy wpisany w grafiki papierowe, stanowiące pierwotne propozycje czasu pracy na dany miesiąc, w taki sposób, aby grafiki odręczne uwzględniały zmiany dokonane w systemie komputerowym i aby czas pracy był zgodny z dopuszczalnymi normami (ewentualnie

uwzględniał nadgodziny, które wynikały stosownie do podsumowania z ewidencji elektronicznej). Taką formę grafiku (papierową listę, zawierającą czytelne dane co do dni i godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, czasu ewentualnych przerw w czasie pracy w danym dniu, ilości godzin łącznie przepracowanych w danym dniu i miesiącu, dni i godzin urlopów oraz innych nieobecności w pracy możliwych do przewidzenia) powódka przekazywała pracownikom sklepu. W/w wersja pozwalała zorientować się, kto i na jaką godzinę kolejnego dnia przychodzi do pracy oraz ile godzin w danym miesiącu przepracuje wg. planu. W obu formach grafików (elektronicznej i papierowej) umieszczano takie same plany czasu pracy dla danej osoby. Grafiki w zakresie takich zapisów nie różniły się. Ponadto w taki sam sposób układali plany czasu pracy/ grafiki na dany miesiąc poprzednicy powódki. Nauczyli ją takiego sposobu opracowania grafiku.

Według Sądu I instancji, nikt nigdy nie zgłaszał przełożonym spoza sklepu przy ul. (...), aby w tej placówce nieprawidłowo planowano, ewidencjonowano czy rozliczano czas pracy. (...) personalny powódki przeprowadzony przed 01 marca 2015 r. nie wykazał nieprawidłowości w zakresie planowania i ewidencjonowania czasu pracy. Powódka nie nakłaniała pracowników do fałszowania list obecności. Grafik papierowy na dany miesiąc (zawierający propozycje czasu pracy na dany miesiąc z ewentualnie nanoszonymi przez powódkę zmianami wynikającymi z sugestii „systemu” komputerowego) powódka przechowywała w swoim pokoju, pod biurkiem. Każda osoba miała do niego dostęp i w razie wątpliwości mogła sprawdzić czas pracy na dany dzień/ miesiąc. Na podstawie papierowego roboczego grafiku, po naniesieniu koniecznych zmian i rozplanowaniu czasu pracy, powódka wprowadzała dane do systemu. Jeżeli program nie zaznaczał nieprawidłowości, zatwierdzała ewidencję na dany miesiąc, drukowała ją, a wersję roboczą (bardziej zrozumiałą dla pracowników) pozostawiała w swoim pokoju do wglądu w razie konieczności. Czas pracy (godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy) zatrudnieni wpisywali także codziennie na obowiązkowych listach obecności. Powódka starała się kontrolować je raz w tygodniu i co miesiąc wysyłała listy do działu personalnego. Każda osoba miała swoją, oddzielną listę na dany miesiąc. Ewidencja czasu pracy była prowadzona także elektronicznie i była zgodna z rzeczywistym czasem pracy. Zdarzały się sytuacje, że w trakcie miesiąca pojawiały się nieprzewidziane wcześniej sytuacje, np. związane z koniecznością otrzymania wolnych dni, godzin bądź związane z koniecznością pracy za nieobecnego z powodu choroby czy w innej sytuacji losowej pracownika sklepu, których wcześniej nie można było przewidzieć, a które wymagały korekty czasu pracy danej osoby na bieżąco. Wówczas, zasadniczo takie zmiany umieszczano na papierowej wersji grafików, np. poprzez przekreślenia dotychczasowych wpisów i nadpisanie nowych danych, bądź dopisanie nowych informacji. Nie zawsze takiego rodzaju zmiany sygnalizowano powódce (zasadniczo zajmowali się tego typu zmianami na bieżąco jej zastępcy), co skutkowało brakiem wprowadzenia owych zmian także do ewidencji elektronicznej (grafiku w systemie komputerowym). Sytuacje tego rodzaju zdarzały się rzadko i miały niewielki wpływ na rozkład czasu pracy. Powódka najczęściej przebywała w sklepie jednocześnie ze zmianą poranną, a tylko czasami z popołudniową. W związku z tym nie zawsze była w stanie osobiście zauważyć zmiany w rozkładzie czasu pracy danej osoby. Nie zawsze kierownicy zmiany informowali powódkę, że kto inny przyszedł do pracy niż planowano w grafiku. Częściej zdarzało się, że zastępcy powódki wyrażali zgodę, gdy pracownicy na bieżąco zamieniali się w danym dniu godzinami pracy. W takich sytuacjach nie zawsze odnotowywali, że w danym dniu przyszli np. na zmianę poranną zamiast na nocną i odwrotnie. Wynikało to z ilości pracy w sklepie i okresowych braków osób do wykonywania pracy (urlopy, zwolnienia, akcje promocyjne, okresy okołoswiąteczne). W takich przypadkach zamiany nie zawsze były odnotowane na grafikach bądź listach obecności. Bywało, że pracownicy nie informowali o takich zamianach swoich przełożonych. Wówczas dana osoba przychodziła za inną i nigdzie tego nie odnotowywano. Takie sytuacje zdarzały się bardzo rzadko. Czasami pracownicy podpisywali się na listach obecności w takich dniach i godzinach jak zaplanowane w grafiku, a przychodzili w rzeczywistości w inny dzień, czy o innej godzinie (co wynikało z zamian między nimi). Nie zawsze powódka o tym wiedziała. Takich sytuacji było kilka. Jeżeli zdarzyła się różnica między zapisami wynikającymi z grafików roboczych (papierowych) a wydrukami z elektronicznej ewidencji czasu pracy.

Ponadto według Sądu I instancji, pracownicy sklepu zasadniczo nie tracili na takich zamianach (nie zwiększali w skali tygodnia i miesiąca normatywnego wymiaru czasu pracy), pilnowali aby nie być poszkodowanymi w zakresie ilości czasu pracy. Odbierali sobie nadpracowane godziny np. ponownie zamieniając się z jakąś osobą. Powódka, jeżeli to od niej zależało i wiedziała o tym, wyrażała zgodę na zamiany, ale nie na brak ewidencjonowania takich sytuacji.

Zamiany dni i godzin pracy poszczególnych pracowników sklepu (w stosunku do zaplanowanych w elektronicznej ewidencji czasu pracy –grafiku miesięcznym) wynikały z próśb pracowników zgłaszanych na bieżąco w danym miesiącu. Zdarzało się, że pracownicy nie byli zadowoleni z układu pracy w grafiku. Takich zastrzeżeń nie zgłaszali jednak powódce, a co najwyżej jej zastępcom, które nie przekazywały uwag M. K..

Jak uznał Sąd Rejonowy, w dniu 24 marca 2014 r. powódka otrzymała podziękowania od przełożonych za współpracę. W dniu 12 grudnia 2014 r. powódka otrzymała pochwałę za bardzo dobre zarządzanie urlopami. W roku 2014 r. pracownicy sklepu kierowanego przez powódkę bardzo dobrze oceniali organizację i jakość pracy w w/w placówce, podkreślali wsparcie kierownika w pracy, miejsce pracy oceniali również oceniali bardzo dobrze.

Według Sądu I instancji, w lipcu 2015 r. dokonano oceny powódki jako kierownika. W karcie oceny wskazano, że powódka nadal będzie kierowała sklepem przy ul. (...), jednak powinna popracować nad większą konsekwencją w działaniu i dążeniem do założonego celu, a także, że powinna bardziej skupić się na pracy operacyjnej z zespołem, któremu będzie określała jasne cele krótkoterminowe, a wszystkie działania powinna koncentrować na rozwoju umiejętności menadżerskich. Przełożony wskazał wówczas, że powódka nie jest zorientowana na wprowadzanie zmian związanych z nową rzeczywistością w firmie, że powinna zmienić organizację pracy sklepu, umieć wykorzystać potencjał zespołu, pracować nad standardami sklepu oraz wprowadzać w życie poczynione ustalenia. Ponadto, zaznaczył że w ciągu 7 dni powinna stworzyć plan poprawy wyników. W sierpniu 2015 r. powódka świadczyła pracę. Podpisywała się wówczas na liście obecności, na której znajdowało się wyłącznie jej nazwisko. Powódka pracowała w zadaniowym czasie pracy. Zlecała wówczas swojemu zastępcy E. Ś. pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 8 h z uwagi na „trudną sytuację personalną”. W w/w celu wypisała „zlecenie pracy w nadgodzinach” oraz „potwierdzenie pracy w nadgodzinach” stosując druki pracodawcy. W okresie letnim obsada sklepu nie była wystarczająca z uwagi na korzystanie przez pracowników z urlopów. W sierpniu i wrześniu 2015 r. doszło do przekroczenia norm czasu pracy pracowników podległych powódce. Pracownicy ci otrzymali wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i nocne ze stosownymi dodatkami (dla zatrudnionych na pełnym etacie), a także wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe (dla zatrudnionych na niepełnym etacie). Porównanie zapisów w grafikach (wydrukach z elektronicznej ewidencji) i na listach obecności w zakresie czasu pracy poszczególnych pracowników nie wykazało różnic za w/w miesiące, za wyjątkiem wpisów dla W. W. (dzień 01.09.2015 r. -wpisano na liście obecności chorobę, a w ewidencji czasu pracy-grafiku elektronicznym-dzień wolny). Zapisy w elektronicznej ewidencji czasu pracy za w/w miesiące nie zawierały poza tym danych niezgodnych z rzeczywistością.

Według Sądu Rejonowego, na początku listopada 2015 r. J. S. podczas audytu w sklepie powódki otrzymała od pracownika sklepu kopię grafiku pisemnego (propozycji czasu pracy) na sierpień 2013 r., tj. za okres sprzed dwóch lat oraz na jakiś inny miesiąc (skreślono styczeń 2014 r., dopisano wrzesień 2015 r.). Powyższe, miało miejsce po tym, jak pełniący obowiązki powódki J. A. (1) (przesunięty z innego sklepu (...), ostatecznie pozostał na stałe jako kierownik sklepu przy ul. (...)), przekazał J. S., że w listopadzie 2015 r. pracownik pytał go, czy wpisywać się na listę zgodnie z rzeczywistym czasem pracy czy też tak, jak zaplanowano w grafiku. W/w „odnalezione” grafiki „autorstwa” powódki sporządzono według Sądu I instancji najprawdopodobniej w okresie, gdy nie funkcjonowała jeszcze elektroniczna ewidencja czasu pracy w systemie komputerowym. Karta z grafikiem była mało czytelna, a zawierała liczne przekreślenia bez parafek i podpisów osób wprowadzających zmiany do pierwotnych zapisów, nie zawierała podpisu osoby sporządzającej ani pełnych danych osób, których zapisy dotyczyły. Z uwagi na powyższe, dane zawarte na w/w karcie nie były czytelne, trudno było ustalić dni i godziny pracy danych osób, a nawet kogo dokładnie zapisy dotyczyły. Jednocześnie nie było możliwości wiarygodnego porównania zapisów z tejsze karty z zapisami na listach obecności.

Sąd I instancji skonstatował także, że w dniu 23 listopada 2015 r. J. S. (2) - prowadząca z polecenia przełożonych powódki- audyt personalny dotyczący sklepu przy ul. (...) - odebrała (w obecności J. A. zastępującego powódkę w czasie jej nieobecności) od niektórych pracowników pisemne oświadczenia dotyczące organizacji czasu pracy w sklepie. W/w czynności wyglądały w ten sposób, że J. S. zadawała pracownikom pytania dotyczące grafików czasu pracy i ich ilości w placówce na dany okres rozliczeniowy, następnie po zebraniu wywiadu od danej osoby, spisywała oświadczenie w zastępstwie danego pracownika, dawała mu kartkę z oświadczeniem do podpisu. W trakcie audytu

E. Ś. przekazywała pracownikom sklepu, że mają składać oświadczenia o prowadzeniu dwóch różnych grafików przez powódkę, ponieważ inaczej to pracownikom grozi odpowiedzialność karna. Pracownicy odbierali to jako straszenie „prokuratorem”. Również J. S. groziła pracownikom, którzy mają składać oświadczenia o ewidencjonowaniu czasu pracy, odpowiedzialnością karną za ewentualne potwierdzanie obecności w dniach, w których nie było ich w pracy i odwrotnie.

Według Sądu Rejonowego, osoby nagle oderwane od pracy nie przywiązywały dużej wagi do treści oświadczeń podsuniętych im do podpisu i umieszczały pod nimi własne podpisy. Niektórzy pobieżnie czytali oświadczenie przez jego podpisaniem, a niektórzy (jak M. C.) nie czytali ich wcale. Nie wiedzieli w jakim celu zostały zebrane, nie koncentrowali się na znaczeniu wyrażen użytych przez J. S. w oświadczeniach. Podpisywali oświadczenia bardzo szybko, aby jak najszybciej wrócić do przerwanej pracy, której zawsze było dużo. Czasami oświadczenia były mało czytelne, pracownicy mieli problem z odczytaniem zapisów. Wówczas J. S. odczytywała im notatki. Nie wszyscy prosili o odczytanie. E. Ś. - zastępująca powódkę w okresie jej urlopu i zwolnienia lekarskiego w 2015r -powiedziała pracownikom w czasie audytu, że mają mówić, iż zawsze prowadzono w sklepie dwa różne grafiki. J. S. nie odebrała od powódki oświadczenia na takie tematy, jak od pracowników sklepu w dniu 23 listopada 2015 r. Nie pytała powódki o sposób planowania i ewidencjonowania czasu pracy.

Według Sądu Rejonowego, w listopadzie 2015 r. obowiązki kierownika sklepu na ul. (...) powierzono J. A. (1). W dniu 09 listopada 2015 r. w wyniku audytu personalnego J. S. udzieliła powódce „żółtego światła”, ocena wyniosła 65% (do uzyskania światła zielonego zabrakło 15%). W zakresie planowania urlopów w grafikach, prowadzenia list obecności i czytelnego ich uzupełniania na bieżąco przez pracowników, prawidłowego udzielania przerw, realizowania zaleceń udzielonych po ostatnim audycie (realizowania next-stepów) powódka uzyskała maksymalną ocenę tj. po 3 punkty. W pozostałych obszarach uzyskała po 1 punkcie, co także oznaczało funkcjonowanie w sklepie danego procesu, choć na niższym poziomie. Po dniu 09 listopada 2015 r. J. A. przekazał J. S. zestawienie wskazujące na błędy popełnione w jego ocenie przez powódkę. Przekazał audytorowi, że stwierdził je porównując grafiki czasu pracy, zamknięcia plac, ewidencję czasu pracy, dokumenty kasjerskie. J. S. przyjęła w/w zestawienie jako wiarygodną podstawę oceny powódki.

Sąd Rejonowy stwierdził, że J. S. wniosowała do przełożonych o rozwiązanie umowy z powódką. W dniu 30 listopada 2015 r. powódka otrzymała 3 sms-y od J. S., w których audytor prosiła o kontakt, a następnie w ostatnim o odpowiedź, czy powódka podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. J. S. sugerowała, aby powódka rozwiązała umowę w tym trybie, bo w przeciwnym wypadku rozwiążą ją w trybie art. 52 k.p.

Jak przyjął Sąd I instancji, w dniu 21 grudnia 2015 r. powódka otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 30 listopada 2015 r., w którym jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na naruszeniu obowiązku:

- 1) przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku (art. 100§2 pkt.2 kp i § 9 pkt.1, §10 pkt.1 regulaminu pracy) poprzez tworzenie dwóch grafików czasu pracy dla pracowników sklepu SM (...)- jednego zgodnego z przepisami o czasie pracy oraz drugiego wg. którego pracownicy przychodzili do pracy;
- 2) przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku (art. 100§2 pkt.2 kp i § 9 pkt.1, §10 pkt.1 regulaminu pracy) poprzez nakazywanie pracownikom fałszowania ewidencji czasu pracy, tj. wpisywania do ewidencji czasu pracy niezgodnego z prawdą okresu świadczenia pracy w dobie pracowniczej;
- 3) rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy podległych pracowników (art. 149 §1 kp oraz § 8 rozporządzenia (...) z dnia 28 maja 1996r w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika) poprzez niezgodne z prawdą prowadzenie i potwierdzanie ewidencji czasu pracy podległych pracowników.

W dalszej części oświadczenia pracodawca wskazał, że każda z w/w przyczyn stanowi przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt.1 kp, a także, że w/w zachowanie tj. nieprzestrzeganie przepisów

prawa, regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku określonego przepisami kodeksu pracy, regulaminu pracy oraz rozporządzenia (...) powoduje całkowitą utratę zaufania do powódki na stanowisku kierowniczym, sprawującej pieczę nad prawidłowością procesów w sklepie, co uniemożliwia dalsze jej zatrudnianie w firmie (...). Oświadczenie podpisał P. M. (1) - kierownik zespołu d.s. personalnych, dysponujący pełnomocnictwem Zarządu pozwanej tylko do wypowiadania umów o pracę. Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 4000 zł.

Według Sądu Rejonowego, powódka wykorzystała cały okres zasiłkowy oraz 12 miesięcy świadczenia rehabilitacyjnego z dniem 30 marca 2017 r. Do chwili wyrokowania nigdzie nie podjęła pracy, pozostawała osobą bezrobotną bez prawa do zasiłku. W przypadku przywrócenia do pracy widziałaby możliwość dalszej pracy w pozwanej. Propozycje pracy w sklepach były dla powódki mniej korzystne finansowo niż praca w pozwanej oraz dotyczyły niższych stanowisk.

Stan faktyczny sprawy został ustalony przez Sąd Rejonowy na podstawie dowodów z powołanych powyżej dokumentów, których strony nie zakwestionowały w sposób wyłączający ich wartość dowodową. Strona pozwana nie wykazała, aby część oświadczeń-notatek z dnia 23 listopada 2015 r. sporządzonych przez J. S. i podpisanych przez pracowników sklepu, zawierała treści zgodne z rzeczywistością. Osoby te, jak zeznawały, podpisywały notatki w pośpiechu, gdy nagle oderwano je od pracy, którą chciały jak najszybciej skończyć (zwłaszcza wobec świadomości, że trwa audyt wewnętrzny). Nie przywiązywały wagi do znajdujących się tam treści, które zamieściła sama audytor. Treści zawartych w w/w notatkach nie potwierdziły wiarygodne zeznania świadków, ani oświadczenia –notatki pozostałych pracowników sklepu np. J. G.. Zastępczyni kierownika sklepu miały świadomość, że wadliwie rozplanowały czas pracy na październik i listopad 2015 r. W celu obrony i zachowania stanowisk wskazywały więc, że w taki sposób kazała planować czas pracy powódka. Wiedziały, że powódka jest na zwolnieniu, nie cieszy się więc dobrą opinią pracodawcy. Uznawały więc, że nieprawdziwe oświadczenia nie zaszkodzą już powódce bardziej niż im.

Wobec powyższego, według Sądu Rejonowego, oświadczenia tychże osób i ich zeznania nie polegały na prawdzie w zakresie twierdzeń o prowadzeniu dwóch różnych „ewidencji” czasu pracy: zgodnej z rzeczywistością (poza systemem komputerowym) oraz niezgodnej z prawdą (elektronicznej, w komputerowym systemie). Z tych samych względów nie Sąd Rejonowy nie uznał za wiarygodne oświadczeń – notatek A. W.. Osoba ta wskazała, że pracownicy, np. J. Z. i ona pracowali w dni, w które wpisano im urlopy. W ocenie Sądu I instancji, twierdzenia te nie znalazły odbicia w innych wiarygodnych dowodach - np. w pisemnych oświadczeniach, czy w zeznaniach świadków (J. Z. i J. G.) bądź stron procesu. Co istotne, jak stwierdził Sąd Rejonowy, J. Z. rozpoczął pracę w sklepie powódki we wrześniu 2015 r., czyli w okresie, gdy powódka korzystała już z urlopu wypoczynkowego i dalej ze zwolnień lekarskich (od początku września 2015 r. nie świadczyła pracy). Poza tym J. Z., składając zeznania nie potwierdzał, aby istniały dwa różne grafiki czasu pracy. Co najwyżej 2 -3 razy w skali 1,5 roku (gdy powódka już nie pracowała) wpisał swoją obecność w dniu, w którym nie był w pracy, ale miał go zaplanowany jako dzień pracy. J. Z. podpisując oświadczenie w listopadzie 2015r na żądanie J. S. także czynił to w atmosferze napięcia i pośpiechu istniejącego w tamtym czasie, w atmosferze podsycanej ostrzeżeniami o odpowiedzialności karnej przekazywanymi przez J. Ś. i audytora. J. Z. w oświadczeniu wskazał, że zmiana zaplanowanych dni pracy (praca w dni planowane jako wolne) miała miejsce na prośbę zastępcy kierownika, a nie powódki. Sąd Rejonowy nie uznał treści oświadczenia z listopada 2015 r. za obciążającą powódkę, zwłaszcza w kontekście zeznań złożonych przez J. Z. w toku sporu sądowego.

Ponadto Sąd Rejonowy ocenił, że świadek J. G. wyraźnie wskazała już w listopadzie 2015 r., że sytuacje związane z koniecznością odnotowywania na listach obecności czasu pracy wynikającego z ewidencji elektronicznej (i to odmiennego niż rzeczywisty i wynikający z grafiku papierowego) miały miejsce w październiku 2015 r., gdy poleciły to zastępczyni powódki w okresie jej nieobecności. W tym miejscu Sąd Rejonowy zauważył, że pracownicy sklepu byli odpytywani przez J. S. pod koniec listopada 2015 r., więc w tym czasie najlepiej pamiętali okres października i listopada 2015 r. Sąd I instancji nie wykluczył tego, że oświadczeni audytorowi na temat sytuacji dotyczącej tych właśnie miesięcy, gdy zastępczyni powódki z uwagi na brak doświadczenia w tym zakresie nie poradziły sobie z ułożeniem grafików w taki sposób, aby w rzeczywistości nie występowały przekroczenia norm czasu pracy. W tym czasie powódka nie świadczyła pracy od dawna, przełożonymi była, m.in. jej zastępca E. Ś., która odpowiadała w w/w okresie za wadliwą organizację czasu pracy. Pracownicy sklepu w obawie o swoje miejsce pracy i jej komfort składali

więc oświadczenia w sposób, który nie obciążałby ich obecnej przełożonej, a także ich samych. Z tych powodów także Sąd Rejonowy stwierdził, że nie można było uznać zeznań E. Ś., A. W. i E. P. w zakresie obciążającym powódkę za wiarygodne i zgodne z rzeczywistością. Notatka-oświadczenie znajdująca się na karcie 74 nie mogła stanowić dowodu w sprawie z uwagi na brak podpisu oraz nieczytelne adnotacje na dole kserokopii karty oświadczenia. Świadek M. G. i M. C. wprost i jednoznacznie potwierdzały, że nie było dwóch różnych wersji grafików, które nie były fałszowane za wiedzą i zgodą powódki, czy jej namową. Dwa rodzaje grafików wynikały wyłącznie z tego, że wersja elektroniczna była mało czytelna i trudna do codziennego stosowania z uwagi na różnorodność oznaczeń i zapisów. Zeznania M. C. było spójne i konsekwentne, nie różniły się od wersji objętej pisemnym oświadczeniem.

Ponadto w ocenie Sądu Rejonowego, wbrew stanowisku strony pozwanej, złożone do akt mało czytelne kserokopie grafików papierowych na dwa różne miesiące /k: 76 i n.), nie mogły stanowić wiarygodnego dowodu świadczenia pracy przez osoby zatrudnione w sklepie na ul. (...) w innym czasie niż w nich wskazany i objęty sporem, ani też odnotowywania godzin pracy nie odpowiadających rzeczywistości, a tym bardziej- dowodu nakłaniania przez powódkę pracowników sklepu do fałszowania zapisów w ewidencji czasu pracy. Kserokopia „grafików” nie tylko była mało czytelna, zawierała liczne przekreślenia i przerobienia poczynione niewiedomo w jakim czasie (z uwagi na brak oryginałów tychże „grafików” nie było możliwości porównania kiedy zmiany naniesiono, czy przed wykonaniem kopii z oryginału czy później), nie zawierała podpisów autora, wiarygodnych oznaczeń okresu, którego dotyczyła. Jeden z „grafików” zawierał wpis, że dotyczy sierpnia 2013r, a nie sierpnia 2015r jak twierdziła pozwana, a zabrakło innego wiarygodnego dowodu, aby tak było. Natomiast drugi z „grafików” miał przekreśloną datę „styczeń 2014” i nadpisano (także nie wiadomo kiedy oraz, czy na oryginale) „wrzesień 2015r”. W tej sytuacji żadna z w/w kserokopii jakichś planów czasu pracy nie mogła stanowić wiarygodnego dowodu, że w taki sposób zaplanowano czas pracy dla podwładnych powódki na sierpień i wrzesień 2015r. Powyższe kserokopie mogły dotyczyć innego czasu, a zostały przedstawione w sporze, aby podeprzeć wersję przełożonych powódki co do naruszania przez nią regulacji dotyczących organizacji czasu pracy. Zwłaszcza, że powódka nie widziała wcześniej w/w dokumentów, a trudno aby pamiętała czy w taki sposób zaplanowano czas pracy dla poszczególnych osób za sporne miesiące.

Według Sądu I instancji, także zestawienie nieprawidłowości stwierdzonych w sklepie powódki przez J. S. pozostało dowolnym podsumowaniem szeregu okoliczności, których nie wsparto stosownymi dowodami. Mimo zobowiązań i obowiązków dowodowych strona pozwana nie przedstawiła dokumentów na podstawie, których miała ustalić owe nieprawidłowości. J. S. wskazała, że nie analizowała osobiście w/w dokumentów, których zabrakło w procesie, tylko oparła się na ustaleniach w tym zakresie poczynionych przez pełniącego wówczas obowiązki kierownika sklepu (...). A.. Pozwana nie złożyła ani raportów kasjerów, na które powoływała się w w/w zestawieniu J. S., ani innych dokumentów, z których wynikałyby przekroczenia norm czasu pracy wypisane przez audytora w zestawieniu /k:80 i n.). Tym samym zestawienie nieprawidłowości nie mogło stanowić samodzielnego i wiarygodnego dowodu na istnienie przyczyn rozwiązania umowy zarzuconych powódce. Poza tym zeznania świadków-pracowników sklepu, w tym J. A. obecnego kierownika sklepu przy ul. (...) potwierdzały, że zdarzały się sytuacje logowania się kasjerów nie na swoim haśle, np. gdy korzystali z kasetki innego kasjera. Nie było to prawidłowe, ale takie sytuacje zdarzały się. Zdarzało się również, że kasjer pracował po danym kasjerze i wówczas raport zawierał dane ostatniej osoby logującej się, co stwarzało wrażenie, że inna osoba, która pracowała w danym dniu na danej kasie już wcześniej nie była obecna w pracy (jeżeli nie było innych dowodów na powyższą okoliczność). Tym samym raporty kasjerskie miałyby i tak ograniczoną wartość dowodową w sporze, skoro nie odzwierciedlały stanu faktycznego obsady w sklepie. Mogły nie wykazać, że dana osoba była w danym dniu w pracy, tak jak zaplanowano w grafiku i jak wynikało z podpisu na liście obecności, bowiem np. nie pracowała na własnym loginie i własnej kasetce (w przypadku kasjerów). Pozostałe dokumenty mogły dla innych pracowników nie istnieć skoro w danym dniu dana osoba nie składała żadnego podpisu.

Sąd Rejonowy także skonstatował, że w sporze nie wykazano także jakie „grafiki nieoficjalne” (te złożone przez pozwaną i opisane były nieczytelne) miała na myśli J. S. sporządzając powoływane zestawienie, ani jaką „ewidencję”.

Podstawę ustaleń stanu faktycznego, w ocenie Sądu I instancji, stanowiła także opinia biegłego d.s rachunkowości, która nie dała jednak możliwości uzyskania wiedzy, czy czas pracy w spornym okresie dla danych pracowników objętych grafikami złożonymi przez pozwaną (rzekomo za sierpień i wrzesień 2015 r.) był tożsamy z zapisami w

ewidencji czasu pracy i na listach obecności, a jeżeli istniały różnice w zapisach to, czy i które z nich ewentualnie stanowiły naruszenie przepisów o czasie pracy, a także czy takie naruszenia zawierały grafiki czasu pracy za w/w miesiące, a także czy wskazane powyżej dokumenty dotyczące planowania i ewidencjonowania czasu pracy i obecności w pracy zawierały i w jakim zakresie dane niezgodne z rzeczywistością? Sąd Rejonowy retorycznie skonstatował, że biegła wskazała, że grafiki złożone przez pozwaną są nieczytelne, a więc nie można ustalić jednoznacznie, które z zapisów w danych rubrykach, kiedy i dlaczego oraz kto wprowadził (k:289 i n.)? Tym samym w ocenie Sądu I instancji nie stanowią wiarygodnego źródła dowodowego o zaplanowanym czasie pracy i nie mogą być porównywane z zapisami za sierpień i wrzesień 2015 r. wynikającymi z list obecności oraz elektronicznej ewidencji czasu pracy. Strony nie składały umotywowanych (praktycznie żadnych) zastrzeżeń do opinii w/w biegłego. Pozwana w ogóle nie wykazała inicjatywy dowodowej w zakresie wykazania w/w różnic i niejasności, natomiast Sąd Rejonowy podjął próbę dokonania ustaleń we wskazanym wyżej zakresie, mając na uwadze rodzaj i wagę zarzutów postawionych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Mimo niekorzystnych dla pozwanej wniosków końcowych w opinii biegłego strona pozwana nadal nie podjęła dalszej inicjatywy dowodowej. Tym bardziej więc Sąd I instancji nie widział potrzeby i możliwości dalszego ingerowania w przebieg postępowania dowodowego, którego wynikami (zwłaszcza wobec niejednorodnej treści zeznań świadków i powódki) powinien być zainteresowany głównie pozwany.

Ostatecznie kluczową podstawą orzekania w sprawie stała się w myśl Sądu Rejonowego, opinia biegłego d.s. rachunkowości (w zakresie wskazanym w ustaleniach) określona jako: jednoznaczna, rzeczowa, logiczna, oparta na dowodach z dokumentów i na materiale osobowym z akt sprawy. Strony nie formułowały takich uzasadnionych zarzutów do opinii, które wyłączyłyby bądź podważyły jej wartość dowodową. Sąd Rejonowy zaznaczył, że dowód z opinii biegłego ma szczególny charakter, a mianowicie korzysta się z niego w wypadkach wymagających wiadomości specjalnych. Zadaniem biegłego jest udzielenie sądowi, na podstawie posiadanych wiadomości fachowych i doświadczenia zawodowego, informacji i wiadomości niezbędnych do ustalenia i oceny okoliczności sprawy. Do dowodów tych nie mogą więc mieć zastosowania wszystkie zasady o prowadzeniu dowodów, a w szczególności art. 217 § 1 k.p.c., który to przepis pozwala stronie, aż do zamknięcia rozprawy, przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. W konsekwencji należy uznać, że sąd nie ma obowiązku dopuszczenia dowodu z opinii kolejnych biegłych czy też z opinii instytutu w każdym wypadku, gdy złożona opinia jest niekorzystna dla strony, ale ma obowiązek dopuszczenia takiego dowodu dopiero wówczas, gdy zachodzi tego potrzeba, w szczególności, gdy w sprawie zostały wydane sprzeczne opinie biegłych. Sąd Rejonowy skonstatował, że jak podkreśla się w orzecznictwie, o ewentualnym dopuszczeniu dowodu z opinii innego biegłego tej samej specjalności nie może decydować wyłącznie wniosek strony, lecz zawarte w tym wniosku konkretne uwagi i argumenty podważające miarodajność dotychczasowej opinii lub co najmniej miarodajność tę poddające w wątpliwość (Sąd I instancji podał przykład wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 5 czerwca 2002 r., III AUa 811/02, OSA 2003/9/35). To strona powinna wykazać się niezbędną aktywnością i wykazać błędy, sprzeczności lub inne wady w opiniach biegłych, które dyskwalifikują istniejące opinie ewentualnie uzasadniają powołanie dodatkowych opinii. W przedmiotowej sprawie, opinia dostarczyła Sądowi Rejonowemu wiadomości specjalnych, niezbędnych do wydania wyroku, a pozwana nie złożyła w procesie takich dokumentów, które pozwoliłyby uzyskać odpowiedź na pozostałe pytania kierowane do biegłego. Pozwana nie złożyła potrzebnej dokumentacji także na żądanie biegłego, jak np. grafików czasu pracy za 2015 r., list obecności za 2015 r., dokumentów w których byłby oznaczony czas pracy np. związany z obsługą kasy. Jednocześnie, prawidłowość opinii nie została skutecznie zakwestionowana przez powódkę, która nie wykazała, aby opinia biegłego była niejasna, niepełna bądź pozbawiona wewnętrznej spójności.

Sąd I instancji uznał również, że dowód z opinii biegłego z uwagi na składnik w postaci wiadomości specjalnych, jest dowodem tego rodzaju, iż nie może być zastąpiony inną czynnością dowodową, w tym przez złożoną przez stronę dokumentację. Tego rodzaju dokumentacja może być przez sąd potraktowana co najwyżej jako dowód tego, że osoba, która podpisała dany dokument, złożyła oświadczenie w nim zawarte oraz jako element stanowiska strony. Może ona stanowić jeden z argumentów, przemawiających za tym, aby poddać w wątpliwość wnioski sformułowane przez biegłych powołanych w sprawie, nie może natomiast tych wniosków zastępować. W danej sprawie, Sąd I instancji nie znalazł podstaw do zakwestionowania opinii oraz w konsekwencji, do dopuszczenia dowodu z opinii kolejnych biegłych tych samych specjalności.

Stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy ustalił także podstawie osobowych źródeł dowodowych, tj. na podstawie zasadniczo logicznych, spójnych, wiarygodnych i wzajemnie korelujących ze sobą zeznań powódki i świadków: A. R., M. G., M.C., M. D., A. W., P. J., N. K., E. G., M. G., D. J., M. K., J. Z., S. W., M. B., B. C., E. L., P.P., M. P., J. S., E. Ś., M.M., J. A.,

Według Sądu Rejonowego, z zeznań świadka A. R. wynikało, że E. Ś. zastępująca powódkę w czasie jej nieobecności jesienią 2015r kazała pracownikom mówić w czasie audytu, że zawsze w sklepie tworzone dwa grafiki. E. Ś. miała więc świadomość, że grafik roboczy i ewidencja elektroniczna, którą przygotowała na październik i listopada 2015r nie były zgodne z rzeczywistością. Powódka zeznawała przeciw, że jej zastępczynie nie potrafiły samodzielnie przygotować elektronicznej wersji ewidencji czasu pracy. Tym samym zeznania E. Ś. w zakresie twierdzeń przeciwnych, w tym zawartych w pisemnym oświadczeniu z dnia 23 listopada 2015r odebranych przez J. S., nie polegały na prawdzie. Były próbą uwolnienia się od odpowiedzialności za wadliwe planowanie czasu pracy podległych jej czasowo pracowników sklepu. E. Ś. zastępująca powódkę, składając w/w oświadczenia miała na uwadze także fakt, że obecnie ona kieruje sklepem, który nie ma kierownika. Liczyła więc zapewne na awans i miała interes w obciążaniu powódki, licząc na jej trwałe odejście z placówki, tak aby zastępca mogła objąć stanowisko kierownika sklepu.

Według Sądu I instancji, z zeznań M. G. wskazującej, że w przypadku dokonania w czasie miesiąca zamiany dni i godzin pracy podpisywała się na liście obecności zgodnie z planem z grafiku na dany miesiąc (nie zawsze w dzień, w którym rzeczywiście była w pracy), nie wynika okoliczność obciążająca powódkę, która byłaby wskazana w piśmie rozwiązującym umowę. M. G. podkreślała, że zamiany zgłaszała kierownikowi zmiany bądź jego zastępcy i nie posiadała wiedzy, czy takie zamiany ktoś zgłaszał powódce jako kierownikowi sklepu. Tym samym nie potwierdzała, aby do takich praktyk zachęcała ją czy wręcz zmuszała powódka, a nawet, aby o takich sytuacjach wiedziała. Sąd Rejonowy stwierdził, że trudno dziwić się, że M. G. że nie mówiła o tym audytorowi, skoro okoliczność ta byłaby także dla niej obciążająca. Poza tym nie była obecna w czasie audytu, nikt nie odbierał od niej oświadczenia na piśmie, a dodatkowo zastępca powódki mówiła pracownikom, że poniosą odpowiedzialność karną za wpisywanie się na listach nie zawsze w te dni, w które byli w pracy.

Oceniając zeznania świadków-pracowników sklepu przy ul. (...), według twierdzeń Sądu Rejonowego, należało także mieć na uwadze fakt, że osoby te składały zeznania pamiętając, że treść zeznań (tak, jak wcześniej pisemnych oświadczeń) może mieć wpływ na ich dalsze zatrudnienie w pozwanej. Nie były więc skłonne jednoznacznie i czytelnie wskazywać okoliczności obciążających (choćby w części) tylko ich bądź wspólnie z zastępcami kierownika sklepu. Tym samym starali się, choćby częściowo, przerzucić odpowiedzialność także na przełożonych, w tym na powódkę, która i tak już pracy nie świadczyła. Natomiast świadek M. C., przeniesiona zaraz po odejściu powódki do innego sklepu (M. C. złożyła w czasie audytu oświadczenie korzystne dla powódki) zeznawała obecnie otwarcie, wskazywała okoliczności świadczące na korzyść powódki (niekoniecznie zgodnie z oczekiwaniami przełożonych), zresztą tak samo jak w czasie audytu.

Sąd Rejonowy odmówił wiary zeznaniom A. W. w zakresie twierdzeń, że powódka wiedziała o wszystkich zamianach pracowników dokonywanych w skali miesiąca w stosunku do zaplanowanych dni i godzin pracy. Takiemu stanowi rzeczy przeczą zeznania innych świadków będące podstawą ustaleń w zakresie w jakim należało uznać je za wiarygodne, a także zeznania samej powódki. Biorąc pod uwagę, że powódka przychodziła do pracy zasadniczo na poranną zmianę zeznania A. W. stają się sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Skoro pracownicy zgłaszali zamiany najczęściej kierownikowi zmiany bądź jego zastępcy i uczynili to na innej zmianie niż poranna oczywiste jest, że powódka nie wiedziała o zamianach. Jeżeli nie powiadomili jej o tym jej pracownicy nie miała szans dostrzec zmian, zwłaszcza że nie wszystkie zamiany pracownicy odnotowywali na wydrukowanych grafikach. A. W. zastępująca powódkę miała poza tym taki sam interes w zeznawaniu na niekorzyść powódki, co i E. Ś.. Oświadczenie jakie A. W. podpisała dla J. S. dotyczyło okoliczności jakie miały mieć miejsce w poprzednim sklepie, co nie było objęte zakresem postępowania i przyczynami rozwiązania umowy wskazanymi w piśmie rozwiązującym umowę. Twierdzenia w/w świadka na temat rzekomej pracy J. Z. w okresie zaplanowanego urlopu wypoczynkowego nie zostały potwierdzone zeznaniami samego J. Z., ani innymi dowodami zgromadzonymi w sprawie. Jednocześnie,

także A. W. zeznała, że J. S. spisała treść oświadczenia w czasie audytu i przekazała świadkowi do podpisu. A. W. podpisała się nie czytając już jakie treści znalazły się na papierze. Zeznając na rozprawie, A. W. zaprzeczyła, aby mówiła, że były dwa różne grafiki. Wskazała, że używała zwrotów „brudny” i „czysty”, co przecież jest zgodne z rzeczywistością. W sklepie tworzono odręczny grafik (niejako na brudno), w którym spisywano projekt grafiku uwzględniający prośby pracowników, a także grafik – wydruk elektroniczny (ostateczny plan, po korektach projektu-brudnopisu). Potwierdza to wersję powódki, że J. S. była zainteresowana „znalezieniem” takich okoliczności, które pozwoliłyby ustalić powód rozstania się z powódką, nieobecną w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, w sposób definitywny. Ponadto, potwierdzają to zeznania świadków wskazujących, że w czasie audytu czuli się zastraszani przez E. Ś. i J. S., które sugerowały postępowanie karne wobec osób, które miały świadczyć pracę w innych dniach niż zaplanowane bez odnotowania takiego faktu w grafikach i listach obecności. Aby, uwolnić się od odpowiedzialności za taki ewentualnie zaistniały stan rzeczy, osoby te miały mówić, że to na polecenie powódki prowadzono dwa różne w treściach- grafiki/ ewidencje czasu pracy.

Sąd I instancji dodał także, że zeznania J. S. w zakresie twierdzeń, że grafiki „znalezione” w listopadzie 2015 r. w pokoju powódki dotyczyły sierpnia i września 2015 r., a nie okresu wcześniejszego jak wynikałoby z druków, na których je sporządzono, nie zostały wsparte innymi wiarygodnymi dowodami. W okresie, gdy znany już był (w tym J. A. pełniącemu obowiązki powódki) wynik audytu personalnego powódki z dnia 09 listopada 2015 r., tj. gdy okazało się, że ocena nie jest negatywna, bowiem powódka otrzymała „światło żółte”, a nie „czerwone”, zabrakło przyczyn do rozwiązania umowy z M. K., przebywającą na zwolnieniu lekarskim. Powierzenie obowiązków kierownika sklepu (...). A. poszerzyło zakres osób zainteresowanych objęciem kierownictwa w sklepie na stałe. Wówczas „odnalazły się” (J. S. zeznała, że znalazła je w trakcie przeszukania pokoju kierowników, a J. A. zeznał, że przekazała mu je A. W.) grafiki sporządzane „w okresie kierownictwa” powódki, na podstawie których audytor miała ustalić okoliczności wskazujące na przekraczanie norm prawnych i uprawnień przez powódkę. Zeznania J. S. w w/w zakresie nie zasługują jednak na uwzględnienie, nie tylko z uwagi na niepotwierdzenie tychże treści poprzez zeznania np. wiarygodnych, nie zainteresowanych wynikiem sporu, świadków, ale także z uwagi na sprzeczność z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, a zwłaszcza z wnioskami zawartymi w opinii biegłego d.s rachunkowości. Biegła wprost wskazała, że nie jest w stanie porównać zapisów z przekazanych jej grafików („znalezionych” w listopadzie 2015 r. przez audytora) z wydrukami z ewidencji czasu pracy za sierpień i wrzesień 2015 r., bowiem zawierają liczne przekreślenia, przerobienia, dopiski i zamazania. Trudno analizować zawarte w nich treści, na co wskazuje także własna ocena Sądu. Tymczasem J. S. zeznała, że z w/w grafików wyciągnęła wnioski o niezgodności zawartych w nich zapisów z wydrukami z ewidencji i z innymi dowodami, którymi rzekomo dysponowała, a których zabrakło w procesie np. z wydrukami kasjerskimi, które pozwana winna zabezpieczyć w swoim interesie jako istotny dowód w sprawie skoro wywodziła z nich korzystne dla siebie twierdzenia. J. S. zeznawała, że w/w grafiki analizowała i porównywała, a ocena w/w grafików wskazuje, że nie było to możliwe. Chyba, że dysponowała innymi egzemplarzami, których nie złożono w procesie. Co istotne – nawet założywszy, że jakimś sposobem zapisy na tych grafikach odczytała, to pojawia się kolejna okoliczności dyskwalifikująca jej zeznania. Mianowicie, jak ustalono w sporze (czego zabrakło w listopadzie 2015r w czasie audytu), w sklepie powódki najpierw sporządzano plan czasu pracy na dany miesiąc, uwzględniający propozycje i prośby pracowników, a na tej podstawie wprowadzano dane po ich uporządkowaniu do systemu komputerowego. Gdy okazywało się, że system wyświetlał przekroczenia norm i przepisów, powódka planowała i wprowadzała stosowne zmiany, tak aby nie doprowadzać do przekroczeń czasu pracy, co mogło nie być korzystne dla budżetu sklepu (taki miała obowiązek). J. S. dysponowała więc taką wersją „na brudno”, która dopiero miała być wprowadzona. Mogła to być także wersja ze zmianami korygującymi ustalenia na bieżąco z uwagi na zamiany, choroby, urlopy okolicznościowe itp. Zabrakło dowodów, przeciwnych. Zważywszy powyższe, zeznania J. S. w zakresie w/w twierdzeń nie mogły być uznane na wiarygodne źródło ustaleń istotnych dla wyniku procesu. Również zeznania J. S. w zakresie twierdzeń, że raporty kasjerskie potwierdziły, że niektóre osoby pracowały w dni ujęte w grafikach jako wolne od pracy, a za te dni zabrakło także wpisów w listach obecności, okazały się gołosłowne. Nie potwierdziły ich dowody z dokumentów, ani też z zeznań świadków, których można by ocenić jako źródło wiarygodnych informacji. Zeznania świadków- pracowników pozwanej nie potwierdziły także wersji J. S. jakoby pracownicy sklepu przy ul. (...) nie zgłaszali wcześniej nieprawidłowości w zakresie ewidencjonowania i planowania czasu pracy z uwagi na to, że się bali. Nie podała czego mieliby się bać, ani też, których osób miałyby dotyczyć w/w zeznania. Nie polegały na

prawdzie zeznania J. S. o weryfikowaniu w/w ustaleń J. A.. Świadek nie miała dostępu do potrzebnych w tym celu dokumentów, które gromadził J. A.. Zeznała zresztą, że ich nie analizowała, bowiem wyniki analiz dostarczył jej J.A ntczak (bezpośrednio zainteresowany niekorzystną oceną powódki). Tym samym nie mogło stanowić kluczowego dowodu istnienia nieprawidłowości w planowaniu i ewidencjonowaniu czasu pracy zestawienie złożone przez stronę pozwaną do akt, którego autorem miała być J. S.. Zestawienie nie zawierało podpisu ani nie złożono dokumentów potwierdzających zawarte w nim dane. Nie znalazły potwierdzenia w innych dowodach zeznania J. S., że dla niektórych pracowników wpisano inne dni pracy i godziny niż faktycznie przepracowane.

Zeznania M. P. zastępcy powódki (obecnie nadal zatrudnionej na tym samym stanowisku i w tym samym sklepie, kierowanym przez J. A., który stwierdził nieprawidłowości obciążające powódkę), w zasadniczej części, według Sądu Rejonowego nie mogły stanowić podstawy ustalenia przyczyn rozwiązania umowy. Świadek ten, jak wskazywano już wcześniej, była i jest zainteresowana obciążaniem powódki i pomocą aktualnemu przełożonemu, od którego decyzji zależy jej pozycja zawodowa. Świadek M. P. zastępowała powódkę w okresie sierpień-wrzesień 2015 r. i była współautorem rozkładu czasu pracy i jej organizacji w tamtym okresie, która okazała się wadliwa i nie dała wymiernych efektów. M. P. miała więc interes w tym, aby obciążać powódkę i jej przypisywać nieprawidłowości, aby usprawiedliwić błędy i nieprawidłowości w planowaniu i ewidencjonowaniu czasu pracy, gdy ona pełniła obowiązki należące choćby w części do powódki. Zeznania M. P. w zakresie nakazów powódki świadczenia pracy wg. grafiku na „brudno” - odmiennego od wydruku z elektronicznej ewidencji czasu pracy oraz podpisywania się na listach obecności zgodnie z wydrukami z systemu, a nie zgodnie z rzeczywistością, nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach wiarygodnych świadków, powódki ani w dowodach z dokumentów. Tym samym zeznania w/w osoby uznano za niewiarygodne w w/w zakresie. Poza tym świadek zaznaczała, że odmiennie wpisy w listach obecności od planów grafiku zdarzały się sporadycznie, nie zawsze, w niektórych miesiącach nie było ich wcale, nie potrafiła także podać, czy takie sytuacje zdarzały się w sierpniu i wrześniu 2015 r., ani też nie wskazała, czy grafiki złożone do akt przez pozwaną (rzekomo owe grafiki „na brudno” znalezione pod biurkiem, w pokoju powódki) dotyczyły sierpnia i września 2015 r. Świadek zeznała także, że grafiki „na brudno” wcale nie musiały różnić się od wydruków elektronicznych. Nie potrafiła także podać, czy i jakie różnice oraz za jakie okresy występowały ani też u których pracowników. W takiej sytuacji zeznania w/w świadka we wskazanym zakresie nie zasługiwały na wiarę, były tendencyjne, miały obciążyć powódkę, tak aby nie wróciła do pracy. M. P. miała bowiem świadomość treści oświadczenia składanego przed J. S.. Niewykluczone też, że M. P. przekazała J. A. i J. S. brudnopisy planów grafików, które znajdowały się w pokoju powódki, a także odpowiedni komentarz obciążający przełożoną. Świadek miała więc interes w tym, aby konsekwentnie obciążać powódkę i doprowadzić do utrzymania istniejącego stanu rzeczy, w którym powódka została odsunięta od pracy w sklepie. W toku sporu J. A. zaprzeczył, aby analizował grafiki i ewidencję czasu pracy z okresu zatrudnienia powódki, co stało w sprzeczności z zeznaniami J. S. –zainteresowanej tym, aby stworzyć wrażenie, że nie była zainteresowana usunięciem powódki ze sklepu i nie po to została skierowana na audyt. J. A. wskazał także, że to A. W. przyniosła dwa grafiki złożone do akt jako brudnopisy, a także że to zastępczyni powódki powiedziały mu, że były „podwójne” grafiki różniące się treścią. Zeznania J. A. wyraźnie wskazywały jednak, że w/w problem różnych zapisów w grafiku na brudno oraz elektronicznym, a także ewentualnych różnic we wpisach na listach obecności dotyczył miesiąca października 2015r, gdy powódka nie świadczyła pracy. W tej sytuacji zeznania J. A., tak jak i J. S., były podstawą ustaleń w części, tj. w zakresie, który potwierdzały inne dowody, nie były sprzeczne wewnętrznie, były spójne, zgodne z zasadami doświadczenia życiowego.

Według Sądu I instancji, zeznania świadka E. L., B. C. dotyczyły, początku zatrudnienia, które miało miejsce w 2014 r. Sytuacja związana z innym wpisem w ewidencji i innym dniem pracy dotyczyła dwóch przypadków, w tym w jednym odnotowano zmianę w grafiku. Nie dotyczyła okresu spornego, natomiast świadek nadal zatrudniona w pozwanej starała się zeznawać w sposób, który nie niósłby dla niej negatywnych konsekwencji w obecnym zatrudnieniu. W sklepie nadal pracowały osoby, które naciskały w listopadzie 2015r, aby pracownicy mówili audytorowi o prowadzeniu dwóch różnych grafików czasu pracy, aby przerzucić na powódkę ciężar nieprawidłowego rozplanowania czasu pracy w okresie jej nieobecności. E. L. i B. C. nie zeznawały więc w sposób swobodny i pozbawiony kontroli ze strony pracodawcy. Ich zeznania stanowiły więc podstawę ustaleń w ograniczonym zakresie, wskazanym w ustaleniach stanu faktycznego. E. L. zeznawała sprzecznie. Raz mówiła, że jako pracownik administracyjny pracowała od 6.00 do 14.00,

a dalej wskazała, że miała kiedyś stawić się na 22.00 do pracy i na tym straciła, bo w ewidencji widniała praca od 6.00 rano. Świadek nie wyjaśniła skąd taka zmiana czasu pracy. Zeznania E. Ś. nie były wiarygodne w zakresie twierdzeń, że czas pracy w grafiku roboczym i elektronicznym różnił się w okresie pracy powódki. Jak wskazano już wcześniej świadek miała interes w obciążaniu powódki niekorzystnymi zeznaniami. Na uwadze należało mieć także fakt, że nadal pozostawała w zatrudnieniu w pozwanej zajmując stanowisko zastępcy kierownika sklepu, a w okresie, gdy zastępowała powódkę wadliwie planowała czas pracy podległych pracowników. Świadek zeznając, nie podawała, że to powódka kazała wpisywać pracownikom fałszywe dane dotyczące dni i godzin pracy. E. Ś. zeznała, że robili to sami pracownicy. Sprzeczne z zeznaniami świadków były zeznania E. Ś., że nie nakazywała pracownikom potwierdzać, że były dwa grafiki o różnej treści. Byłoby to niezrozumiałe w kontekście treści oświadczenia świadka z listopada 2015r złożonego podczas audytu, celu takiego oświadczenia wskazanego już wcześniej oraz treści zeznań składanych w postępowaniu sądowym, gdy wyraźne było, że świadek nie ma zamiaru wspierać powódki i podtrzymuje wersję przyjętą w czasie audytu, która pozwalała podtrzymać linię obrony zastępców kierownika co do powodów planowania czasu pracy w październiku oraz listopadzie 2015r w sposób, który naruszał obowiązujące przepisy (świadek i inne zastępczynie kierownika sklepu nie potrafiły tak ułożyć ostatecznego grafiku, aby pogodzić cele operacyjne sklepu z wymaganiami systemu komputerowego nadzorującego prawidłową organizację czasu pracy). Świadek M. M. zeznała, że różnice w zapisach na liście obecności i w grafiku elektronicznym zdarzyły się w jej przypadku w całym okresie od kwietnia 2014r 2-3 razy, a powódka nie posiadała wiedzy o takich wpisach na listach obecności.

Podstawę ustaleń faktycznych Sądu I instancji stanowiły także zeznania powódki, które były jak stwierdził ten Sąd - logiczne, spójne, zgodne z zeznaniami większości świadków, wiarygodne i nie sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego.

Sąd Rejonowy dodał, że przedstawiciel strony pozwanej nie stawił się i nie złożył zeznań. Nie podważył wersji prezentowanej przez powódkę i świadków, nie wsparł argumentacji wywiedzionej na podstawie dowodów z dokumentów stosownymi, niesobowymi środkami dowodowymi. Zeznania świadków zaangażowanych w spór po stronie pozwanej i zainteresowanych utrzymaniem zatrudnienia oraz stanu rzeczy wytworzonego po odejściu powódki, jako odosobnione i nie poparte pozostałymi dowodami zgromadzonymi sporze, nie mogły stanowić dostatecznej podstawy do uznania stanowiska strony pozwanej za prawidłowe i nie powodujące sankcji w zakresie przepisów prawa pracy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy przyjął, iż p owódtwo o przywrócenie do pracy, w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia jako zasadne, podlegało uwzględnieniu.

Według Sądu I instancji, pozwana nie wykazała, aby zaistniały przyczyny rozwiązania umowy. Okoliczności ujęte w piśmie rozwiązującym umowę okazały się nie mieć potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy, a w kontekście mało obiecującej oceny powódki na początku 2015 r. i korzystania przez nią ze zwolnienia lekarskiego od 08 października 2015 r., wskazywały na istnienie innych rzeczywistych powodów, dla których pozwana chciała jak najszybciej rozstać się z powódką. Także J. S. w listopadzie 2015 r. namawiała powódkę, do rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Zaprzeczała temu, ale zeznania powódki i treść przesyłanych jej sms-ów skutkowały negatywną oceną zeznań audytora w w/w zakresie. Także audyt był wywołany nieobecnością powódki, jak i zamiarem podsumowania jej pracy od poprzedniego audytu w sposób, który nie dawałby powódce wyboru co do dalszej perspektywy pracy. Gdy, okazało się, że audyt nie wypadł tak źle jak zakładano, a powódka zrealizowała next-steppy (zadania) zalecone poprzednio, pracownicy sklepu (w tym zastępczynie powódki i nowy kierownik) „odnaleźli” przedmiotowe grafiki rzekomo za sierpień i wrzesień 2015r, które miały stanowić dowody fałszowania zapisów w ewidencji i na listach obecności za wiedzą i namową powódki. Postępowanie dowodowe w sprawie nie potwierdziło jednak istnienia takich przyczyn, które obciążałyby powódkę i uzasadniały zastosowanie tego wyjątkowego i drastycznego środka rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy uznał, że należało zważyć, czy oświadczenie pracodawcy w trybie art. 52 kp okazało się wadliwe już z uwagi na naruszenie przepisów formalnych o rozwiązaniu umowy o pracę. Oświadczenie

podpisała i złożyła osoba nie umocowana do dokonywania takich czynności w imieniu pozwanej, tj. P. M.. Strona pozwana nie wykazała w procesie (mimo zobowiązań Sądu), aby P. M. był umocowany do jednoosobowego rozwiązywania umów o pracę w trybie dyscyplinarnym. Przeczy temu treść pełnomocnictwa złożonego w sporze przez stronę pozwaną.

W ocenie Sądu I instancji, art. 3¹ kp określa reprezentację jednostki organizacyjnej w sprawach ze stosunku pracy stanowiąc, że za pracodawcę czynności takich dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką (stosownie do przepisów o funkcjonowaniu danego rodzaju jednostek organizacyjnych) albo inna wyznaczona osoba. Sformułowanie "wyznaczona do tego osoba" oznacza osobę, wyznaczoną przez zarządzającego jednostką organizacyjną, będącą pracodawcą. W sprawach ze stosunku pracy sposób reprezentacji spółki z o.o. jest szerszy, czynności z tego zakresu bowiem – zgodnie z art. 3¹ kp – mogą być dokonywane także jednoosobowo przez wyznaczoną (upoważnioną) do tego osobę. Organ lub osoba, która na podstawie przepisów prawa lub statutu zarządza jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, może wyznaczyć inną osobę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Osoba taka może wykonywać czynności z zakresu prawa pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia). Wyznaczenie w rozumieniu art. 3¹ § 1 kp ma charakter generalny, w odróżnieniu od indywidualnego pełnomocnictwa do dokonywania w imieniu mocodawcy określonych czynności prawnych (art. 96 kc). Wyznaczona osoba może udzielać pełnomocnictwa innym osobom do poszczególnych czynności w zakresie prawa pracy. Udzielenie pełnomocnictwa następuje w drodze jednostronnej czynności prawnej dokonanej przez mocodawcę (art. 96 kc). Pełnomocnik składa własne oświadczenie woli (dokonuje czynności prawnej), ale czyni to w imieniu reprezentowanego i z bezpośrednimi skutkami dla reprezentowanego (art. 95 § 2 kc). Pełnomocnik swoim zachowaniem wywołuje skutki prawne bezpośrednio w sferze prawnej reprezentowanego. „Zachowanie przedstawiciela tylko wtedy wywołuje skutki prawne dla reprezentowanego, gdy: przedstawiciel ma umocowanie i działa w jego granicach, umocowanie dotyczy dokonania czynności prawnej, przedstawiciel ma zdolność do reprezentowania, przedstawiciel działa w imieniu reprezentowanego, czynność prawna jest tego rodzaju, że może jej dokonać przedstawiciel” (Sąd Rejonowy wskazał na uzasadnienie wyr. SN z 13.10.2009 r., II PK 91/09, MoPr 2010, Nr 5, s. 252). W każdym razie oświadczenie musi być złożone w sposób wyraźny i jeżeli wyznaczenie nie obejmuje wszystkich czynności zarówno w sprawach indywidualnych, jak i zbiorowych, musi określać zakres upoważnienia lub zakres czynności zastrzeżonych wyłącznie do kompetencji zarządzającego. Skuteczne podjęcie czynności prawnej przez przedstawiciela pracodawcy wymaga określenia źródła umocowania do jej dokonania. Z treści czynności powinno wynikać, że osoba, która jej dokonuje, występuje w roli przedstawiciela pracodawcy. Może to nastąpić w sposób wyraźny (przez wyraźne oświadczenie, przedstawienie dokumentu, z którego wynika umocowanie) lub dorozumiany. Ważne jest, by z całokształtu okoliczności dokonywania czynności prawnej wynikało, że dana osoba działa w imieniu pracodawcy (Sąd Rejonowy wskazał na uzasadnienie wyr. SN z 13.10.2009 r., II PK 91/09, MoPr 2010, Nr 5, s. 252). Brak wyraźnego oświadczenia o wyznaczeniu przez organ pracodawcy oznacza, że osoba składająca oświadczenia woli, które może złożyć tylko pracodawca, nie działa w jego imieniu. Nie mogą tu być stosowane jakiegokolwiek domniemania oparte na pełnieniu przez tę osobę wysokiej funkcji o szerokim zakresie kompetencji (Sąd Rejonowy wskazał na uzasadnienie wyr. SN z 20.9.2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006, Nr 13–14, poz. 210). "Wypowiedzenie umowy o pracę powoduje jej rozwiązanie także wtedy, gdy oświadczenie to złożył niewłaściwy organ osoby prawnej, zwłaszcza jeżeli pracodawca podejmuje później czynności potwierdzające ustanie stosunku pracy" (Sąd Rejonowy wskazał na uzasadnienie wyr. SN z 16.6.1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 646). Niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy przy jej wypowiedzaniu nie powoduje nieważności wypowiedzenia, lecz w takim przypadku sąd, na żądanie pracownika, może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu pracownika do pracy lub odszkodowaniu – art. 45 kp. Nie jest nieważne (nieistniejące) rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez podmiot, który po dokonaniu czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy utracił ze skutkiem wstecznym umocowanie do działania w imieniu pracodawcy, jeżeli w postępowaniu sądowym potwierdził on skuteczność rozwiązania umowy o pracę. Czynność rozwiązująca stosunek pracy podjęta nawet przez niewłaściwy lub formalnie nieuprawniony organ jest skuteczna, jeżeli pracodawca podtrzymuje wcześniej podjęte czynności, które doprowadziły do ustania stosunku pracy.

Pozwana w ocenie Sądu Rejonowego nie wykazała, aby P. M. był osobą umocowaną do jednoosobowego reprezentowania pracodawcy w sprawach dotyczących rozwiązania umów o pracę w trybie natychmiastowym. Złożone pełnomocnictwo nie zawierało takiego umocowania, a pełnomocnikowi strony pozwanej (co przyznał na jednej z rozpraw) nie był znany fakt, aby źródło umocowania znajdowało się w innej czynności spółki.

Według Sądu I instancji, z uwagi na powyższe, roszczenie powódki było uzasadnione i zasługiwało na uwzględnienie. Zgodnie z art. 56 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. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio. Wskazana regulacja stanowi, że Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 411; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu Rejonowego, w sprawie nie zaszły takie okoliczności, które uniemożliwiłyby uwzględnienie roszczenia powódki o przywrócenie do pracy. Pozwana nie wykazała, aby powódka naruszyła zasady współzycia społecznego, ani też aby jej dalsze zatrudnianie wpływało niekorzystnie na relacje między pracownikami. Powódka miała dobre relacje z podwładnymi, żaden ze świadków nie wypowiadał się jednoznacznie negatywnie o powódce, nie istniał konflikt wewnątrz zespołu, a pozwana jest bardzo dużym podmiotem, prowadzącym wiele placówek handlowych. Niewątpliwie nie będzie więc mała trudności ze znalezieniem miejsca pracy zarówno dla powódki, jak i dla dotychczasowego kierownika J. A.. Strona pozwana nie formułowała jednoznacznego wniosku o zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania. Nawet, gdyby takie żądanie zgłosiła, to domagając się orzeczenia przez sąd o niecelowości przywracania pracownika do pracy i zasądzenia w to miejsce odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, pracodawca powinien wykazać okoliczności, przesądzające o niecelowości przywrócenia. Samo walenie się przez pracodawcę w spór i przedstawienie argumentów oraz okoliczności potwierdzających prawidłowość decyzji o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę, nie jest wystarczające, a sąd nie ma kompetencji do poszukiwania z własnej inicjatywy podstaw uzasadniających odmowę przywrócenia pracownika do pracy (por. wyrok SN z 5.8.2014 r., I PK 41/14). W wyniku przywrócenia do pracy dotychczasowy stosunek pracy ulega odtworzeniu w granicach obowiązujących przed rozwiązaniem umowy o pracę (restytucja stosunku pracy). Przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika na takim samym stanowisku, jakie zajmował on poprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującym u tego pracodawcy regulaminem lub taryfikatorem wynagrodzeń (Sąd Rejonowy wskazał na uzasadnienia do: wyr. SN z 24.10.1997 r., I PKN 326/97, OSNAPiUS 1998, Nr 15, poz. 454; wyr. SN z 26.1.1999 r., I PKN 557/98, OSNAPiUS 2000, Nr 6, poz. 219). Nie wystarcza więc zapewnienie stanowiska równorzędnego (wyr. SN z 2.12.1992 r., I PRN 55/92, OSNC 1993, Nr 9, poz. 163).

Przywrócenie do pracy, według Sądu I instancji następuje na warunkach istniejących w chwili rozwiązania umowy, pracodawca nie musi więc ich ponownie określać przez wskazanie stanowiska pracy, warunków wynagradzania i innych elementów treści stosunku pracy. W szczególnych sytuacjach, nawet likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę nie będzie stanowiła przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach. W takiej sytuacji pracodawca będzie zobowiązany podjąć odpowiednie działania o charakterze organizacyjnym, w celu zapewnienia alternatywnego stanowiska pracy.

Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że oceny niecelowości przywrócenia pracownika do pracy nie uzasadnia, np.: konflikt między pracodawcą a pracownikiem powstały na tle procesu sądowego (Sąd Rejonowy wskazał na uzasadnienie wyr. SN z 19.5.1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, Nr 8, poz. 243); fakt złożenia przez pracownika wniosku o przyznanie prawa do emerytury (Sąd Rejonowy wskazał na uzasadnienie wyr. SN z 20.11.2001 r., II UKN 607/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 388); pobieranie świadczenia rehabilitacyjnego (Sąd Rejonowy wskazał na uzasadnienie wyr.

SN z 2.12.1992 r., I PRN 49/92, OSNC 1993, Nr 9, poz. 161) czy też podjęcie przez pracownika zatrudnienia u innego pracodawcy lub podjęcie działalności gospodarczej na własny rachunek (Sąd Rejonowy wskazał na uzasadnienie wyr. SN z 17.1.2007 r., I PK 259/06, OSNP 2008, Nr 11–12, poz. 156).

Wystarczającej podstawy do odmowy uwzględnienia żądania przywrócenia pracownika do pracy nie może stanowić również fakt, że w przedsiębiorstwie pracodawcy podjęte zostały działania zmierzające do ogólnego zmniejszenia zatrudnienia, jeżeli stwierdzeniu tego faktu nie towarzyszy ocena, że działania te odnoszą się również do stanowiska zajmowanego przez tego pracownika.

Zgodnie z art. 8 kp, nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. W świetle tego przepisu, żądanie przywrócenia do pracy może być nieuzasadnione, gdy pozostaje w kolizji z zasadami współzycia społecznego (art. 4771 § 2 kpc w zw. z art. 45 § 1 i 3 oraz art. 8 kp), jak stwierdził SN w wyr. z 11.9.2001 r. (I PKN 619/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 376). W tego typu sytuacji pracownik może liczyć najwyżej na zasądzenie odszkodowania. Podobnie w przypadku, gdy przywrócenie do pracy byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 kp), sąd może zasądzić odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (zob. I teza wyr. SN z 27.2.1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997, Nr 21, poz. 416; wyr. SN z 21.3.1997 r., I PKN 54/97, OSNAPiUS 1998, Nr 1, poz. 5; wyr. SN z 8.1.2007 r., I PK 104/06, MoPr 2007, Nr 8, s. 425).

Roszczenie o przywrócenie do pracy w świetle dokonanych ustaleń nie stanowiło nadużycia prawa i winno być uwzględnione. Ochrona prawna powódki w tym przypadku jest w pełni uzasadniona, zważywszy że także w toku sporu pozwana nie wykazała, aby rzeczywistymi przyczynami rozwiązania umowy z powódką były okoliczności powołane w piśmie z dnia 30 listopada 2015r. rozwiązującym umowę z dniem 21 grudnia 2015r. Powódka ani w toku sporu ani wcześniej, gdy otrzymała w/w oświadczenie, nie była pewna jaka przyczyna była rzeczywistym powodem rozwiązania umowy i jakiego okresu dotyczyła.

Sąd Rejonowy stwierdził też, że zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwalał także na dokonanie dalszej oceny, tj. w zakresie merytorycznej poprawności zastosowanego trybu rozwiązania stosunku pracy. Ocena przesłanek koniecznych do zastosowania tego wyjątkowego sposobu rozwiązania stosunku pracy, tj. zwolnienia bez wypowiedzenia w trybie art. 52 kp, wypadła niekorzystnie dla strony pozwanej. Zgodnie z treścią art. 52 § 1 punkt 1 kp, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 punkt 1 kp jest określony stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania. W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna i rażące niedbalstwo – rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie polega na całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków nakazują szczególną ostrożność w działaniu. Pojęcie rażącego niedbalstwa nie jest zdefiniowane w prawie pracy. W orzecznictwie sądowym przyjmuje się w sposób zgodny, że rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (por. wyrok SN z 27.10.2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). W doktrynie definiuje się rażące niedbalstwo jako szczególnie naganne zachowanie się danej osoby, odbiegające w sposób drastyczny od modelu należytego zachowania się, powodujące powstanie szkody, chociaż sprawca szkody powinien być i mógł w danych okolicznościach postąpić prawidłowo. Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 kp jest więc możliwe jedynie z powodu takiego zachowania pracownika, które jest nacechowane złą wolą lub rażącym niedbalstwem, których powódce w okolicznościach sprawy zarzucić nie sposób. Taki tryb rozwiązania umowy jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania

stosunku pracy i powinien być stosowany wyjątkowo z uzasadnieniem szczególnymi okolicznościami /.../ (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1980r., I PRN 86/1980).

Jak stwierdził Sąd Rejonowy, w przedmiotowej sprawie stosunek powódki do obowiązków pracowniczych, nie może być określony mianem rażącego niedbalstwa czy winy umyślnej. Można by, co najwyżej próbować przypisywać powódce zwykle niedbalstwo w zakresie nadzoru nad prowadzeniem list obecności, grafików i faktyczną kontrolą obecności w pracy w zestawieniu z dokumentami dotyczącymi planowania i ewidencjonowania czasu pracy. W tym zakresie powódka przyznała, że polegała na podwładnych, tj. na swoich zastępcach oraz kierownikach zmiany i ich zastępcach. Wielokrotnie nie informowano powódki o tym, że dokonywano konkretnej zamiany dni i godzin pracy między pracownikami, zasadniczo na ich żądanie. W takich sytuacjach powódka nie miała szans odnotować owych zmian w grafiku elektronicznym (elektronicznej ewidencji czasu pracy). Nie można więc obarczać jej winą, jeżeli pojawiłyby się na listach obecności podpisy osób, których w danym dniu w pracy nie było. Skoro nie informowali kierownika to rozumiałe jest, że wpisywali się na listach zgodnie z planem z grafiku, nie biorąc pod uwagę, że w międzyczasie zamienili się dniami pracy z inną osobą. Takie sytuacje mogły zdarzyć się także w przypadku nagłych chorób i np. urlopów okolicznościowych, ale gdy informowano o tym powódkę zmiany były uwidaczniane w elektronicznej ewidencji czasu pracy. Świadczy o tym fakt wypłacania zatrudnionym wynagrodzenia z dodatkami za godziny nadliczbowe czy wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe dla pracujących na część etatu, a takie godziny były przecież rozliczane na podstawie elektronicznej ewidencji czasu pracy, z której dane przenoszono w systemie do list płac. Powódka ani nie chciała wywołać szkody u pracodawcy ani na to się nie godziła, starając się jak najlepiej zorganizować pracę. W tym zakresie nie stawiano powódce konkretnych zarzutów, a ocena pracy z 2015r nie zawierała w tym zakresie uwag dyskredytujących powódkę do dalszej pracy na stanowisku kierownika sklepu. Powódka 2 razy w 2015 r. otrzymała „żółte światło”, co było oceną dostateczną do dalszego zatrudnienia. Sytuacja związana z cedowaniem części obowiązków na zastępców była naturalną konsekwencją ich posiadania i ilości obowiązków, których powódka nie mogła zarzucić, a które w dużej ilości wymagały stałego wykonywania. Ilość pracowników stale była zbyt mała do swobodnego dysponowania czasem pracy, wymagała dyscypliny pracy, a nawet pracy w godzinach nadliczbowych. Sklep powódki należał do największych, ilość obowiązków stale rosła (pозwana nie wykazała, aby twierdzenia powódki i świadków w tym zakresie nie były prawdziwe). Powódka co najwyżej nieumyślnie doprowadziła do sytuacji, że nie informowano jej o zamianach, zakładając że skoro kiedyś na to się godziła to i obecnie tak będzie, a zamiana dni jeden za jeden nie naruszy praw pracowników, a brak zgłoszenia do powódki ograniczy ilość pracy wielu osób, zobowiązanych w przeciwnym wypadku do ponownego analizowania czasu pracy i układania grafiku. Skutkiem takiej sytuacji stały się sporadyczne różnice w adnotacjach dotyczących czasu pracy na liście obecności i w ewidencji. Pozwana nie wykazała jednak konkretnych sytuacji z tym związanych, ani też aby działało się to za wiedzą, przyzwoleniem, a nawet przymusem ze strony powódki.

Według Sądu I instancji, pozwana zarzuciła powódce ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na naruszeniu obowiązku: 1) przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku (art. 100§2 pkt.2 kp i § 9 pkt.1, §10 pkt.1 regulaminu pracy) poprzez tworzenie dwóch grafików czasu pracy dla pracowników sklepu SM (...) - jednego zgodnego z przepisami o czasie pracy oraz drugiego, wg. którego pracownicy przychodzili do pracy, 2) przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku (art. 100§2 pkt.2 kp i § 9 pkt.1, §10 pkt.1 regulaminu pracy) poprzez nakazywanie pracownikom fałszowania ewidencji czasu pracy, tj. wpisywania do ewidencji czasu pracy niezgodnego z prawdą okresu świadczenia pracy w dobie pracowniczej, 3) rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy podległych pracowników (art. 149§1 kp oraz § 8 rozporządzenia (...) z dnia 28 maja 1996r w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika) poprzez niezgodne z prawdą prowadzenie i potwierdzanie ewidencji czasu pracy podległych pracowników. Żadnej z w/w przyczyn pozwana tak naprawdę nie wykazała.

Jak stwierdził Sąd Rejonowy, zgodnie z 100§2 pkt.2 kp i § 9 pkt.1, §10 pkt.1 regulaminu pracy pozwanej, pracownik jest obowiązany w szczególności: przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Natomiast w myśl art. 149§1 kp oraz § 8 rozporządzenia (...) z dnia 28 maja 1996r w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt

osobowych pracownika, pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Zasady prowadzenia ewidencji czasu pracy określone zostały w § 8 pkt. 1 rozp. (...) z 28.5.1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62, poz. 286 ze zm., dalej jako: rozp. w sprawie dokumentacji pracowniczej). Listy obecności nie mogą zastąpić kart ewidencji czasu pracy. Potwierdzenie podpisem obecności w pracy może być tylko dowodem na obecność pracownika w miejscu pracy, natomiast nie stanowi ewidencji czasu pracy. Kartę ewidencji czasu pracy można prowadzić zarówno w formie papierowej, jak i elektronicznej. Żaden przepis prawny nie przewiduje obowiązku tworzenia omawianego dokumentu w formie papierowej, nie wynika to także pośrednio z innych przepisów prawa. Ponieważ jednak karta ewidencji czasu pracy stanowi część dokumentacji pracowniczej, również w formie elektronicznej powinna ona spełniać wymagania stawiane dokumentom. Prawidłowe prowadzenie karty ewidencji czasu pracy niesie pozytywne skutki dla obydwu stron stosunku pracy, ponieważ w razie sporu co do wypłaty należności za przepracowany czas pracy, karta ewidencji jest najlepszym środkiem dowodowym. Ponadto brak karty ewidencji czasu pracy stanowi okoliczność przemawiającą na korzyść pracownika, w przypadku gdyby w sporze sądowym strony nie zgadzały się co do liczby godzin nadliczbowych. Powódka nie tworzyła dwóch grafików czasu pracy dla pracowników sklepu SM (...), tj. jednego zgodnego z przepisami o czasie pracy oraz drugiego, wg. którego pracownicy przychodzili do pracy. Pozwana nie wykazała takich okoliczności. W sklepie powódki prowadzono (tak, jak i w innych placówkach, a także wcześniej jak i obecnie w tej) dwa projekty grafików. Jeden w formie papierowej tabeli, zawierającej propozycje pracowników co do dni pracy i dni wolnych od niej, a także drugi-elektroniczny (także drukowany po jego zatwierdzeniu w systemie), który zawierał już dane skontrolowane w systemie komputerowym pod względem zgodności z normami o czasie pracy, wg. którego pracownicy mieli przychodzić do pracy. Zasadniczo (poza zmianami dni i godzin pracy w trakcie danego miesiąca z uwagi na choroby czy inne sytuacje losowe) grafik elektroniczny stanowił podstawę planu czasu pracy. Wg. niego pracownicy świadczyli pracę. Gdy zaszła konieczność zmiany w grafiku w stosunku do pierwotnych ustaleń, a dotarło to do powódki, wówczas zmieniała ona wpisy nie tylko w wersji papierowej (wydrukowanej na podstawie zatwierdzonej wersji w systemie komputerowym), ale także wprowadzała zmiany w wersji elektronicznej, aby uwzględniała dane konieczne do prawidłowego rozliczenia czasu pracy a co za tym idzie należnego wynagrodzenia. Zebrane w sprawie dowody nie dały nawet minimalnej podstawy do obciążania powódki zarzutem „nakazywania” pracownikom fałszowania ewidencji czasu pracy, tj. wpisywania do ewidencji czasu pracy niezgodnego z prawdą okresu świadczenia pracy w dobie pracowniczej. Ewidencję prowadzono elektronicznie, zajmowała się tym powódka, która jak już wskazano powyżej, wprowadzała zmiany w planach pracy na dany miesiąc. Powódka nie nakazywała wpisywać niezgodnego z prawdą okresu świadczenia pracy w danej dobie. Nakazywanie fałszowania oznaczałoby, że powódka zmuszałaby pracowników do podrabiania bądź przerabiania ewidencji czasu pracy, która nie była dla nich dostępna. (...) komputerowy w tym zakresie obsługiwała powódka, a listy obecności nie stanowiły ewidencji czasu pracy. Jak, wynikało z materiału dowodowego zdarzyły się czasem przypadki, że pracownicy podpisali się w rubryce dotyczącej dnia, który mieli mieć wolny (po zamianie), bowiem nie zgłoszono kierownikowi tej zamiany, a jego zastępcy nie odnotowali tego na listach i nie powiedzieli powódce o potrzebie zmiany zapisów. Powódka nie nakłaniała jednak nikogo do takich czynów, nie wykazano tego. Wypłaty wynagrodzeń dokonywano na podstawie elektronicznej ewidencji czasu pracy, a listy obecności nie stanowiły do tego podstawy (pозwana nie wykazała, aby tak było). Pracownicy otrzymali stosowne dodatkowe wynagrodzenia za nadpracowane godziny, nie byli pokrzywdzeni, a także na bieżąco odbierali dni i godziny jako wolne za nadpracowany czas.

W ocenie Sądu Rejonowego, strona pozwana nie wykazała także, aby powódka niezgodnie z prawdą prowadziła i potwierdzała ewidencję czasu pracy podległych pracowników. Jeżeli zdarzyła się taka sytuacja to nikt nie rościł z tego tytułu pretensji, a sytuacja mogła wynikać np. z zamiany dni pracy nie zgłoszonej powódce, tak że nie miała szans odnotować tego faktu w ewidencji elektronicznej. Pozwana nie wskazała w piśmie rozwiązującym umowę jakiego okresu dotyczyły zarzuty, ani nie wskazała odpowiednich danych powódce. Dopiero w toku sporu, w odpowiedzi na pozew podniosła, że odnaleziono (rzekomo po dniu 09 listopada 2015 r. po sporządzeniu karty oceny powódki) grafiki, które miały dotyczyć sierpnia i września 2015r, a które miały zawierać dane niezgodne z prawdą w zakresie wykazanych dni i godzin pracy pracowników sklepu. W sporze nie przedstawiono jednak żadnych dowodów wskazujących, że

zarzuty dotyczyły w.w. miesiący, a nie okoliczności związanych z okresem planowania pracy sklepu przez zastępczynię powódki tj. od października 2015r, gdy powódka grafików już nie układała i nie zatwierdzała. Nie przedstawiono także dowodów potwierdzających niezgodności między rzeczywistością a zapisami ewidencji czasu pracy lub na listach obecności albo na grafikach. Pełnomocnik pozwanej, ostatecznie zobowiązany przez Sąd do złożenia takich dokumentów (bo na dokumenty powoływała się audytor i J. A. nowy kierownik sklepu) nie był w stanie sprostać zadaniu w okresie krótszym niż 14 dni. Takie dokumenty ostatecznie w ogóle nie wpłynęły, także na kolejne, konkretne żądanie biegłego. W takiej sytuacji wniosek mógł być tylko jeden, a mianowicie taka dokumentacja nigdy nie istniała, bądź nie stanowiła dowodu istnienia okoliczności, które mogłyby obciążać powódkę, bądź też (co jest bardziej prawdopodobne w okolicznościach sprawy) dotyczyła innych miesięcy niż wskazane w sporze, tj. okresu, gdy powódka nie układała już grafiku (J. A. zeznał, że pracownik pytał jak się podpisywać na listach obecności w miesiącu listopadzie 2015r, gdy pracował już w sklepie przy ul. (...)). J. S. liczyła, że powódka zgodzi się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, a ostatecznie w razie dyscyplinarnego rozwiązania umowy nie odwoła się bądź jeżeli to uczyni- na jej niekorzyść będą świadczyły pisemne oświadczenia pracowników spisane przez audytora w pośpiechu i bez dostatecznej analizy użytych sformułowań, pod naciskiem zastępców powódki grożących odpowiedzialnością karną za ewentualne „samowolne: (dokonywane tylko za zgodą zastępców powódki bądź kierowników zmiany) zamiany pracowników, nie odnotowane na listach obecności. Kwestia braku winy powódki w stopniu przekraczającym nieumyślność jest jednak kwestią wtórną, bowiem w sprawie pozwana w ogóle nie wykazała, aby powódka dopuściła się przewinień wskazanych w piśmie rozwiązującym umowę.

Według ustaleń Sądu Rejonowego, naruszenie obowiązków pracowniczych (art.52 § 1 punkt 1 k.p.) stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest ciężkie. Ocena czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zależy w dużym stopniu od okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku, a zatem każdy przypadek musi podlegać indywidualnej ocenie. Trzeba zaznaczyć, że na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Obowiązek ten wypływa z art. 6 k.c., stosowanego odpowiednio na podstawie art. 300 k.p. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza w tym przypadku również obowiązek udowodnienia winy pracownika w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, „łżejsze” postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art.52 § 1 k.p. o „ciężkim” naruszeniu. Nie chodzi tu, zatem o jakiegokolwiek naruszenie obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane.

Sąd I instancji skonstatował, że wszystkie omówione powyżej dowody wskazują, że powódka postąpiła w sposób utrwalony zwyczajowo i nie naruszający dotychczasowych reguł postępowania podczas planowania czasu pracy na dany miesiąc. W ten sposób pojawiły się dwa grafiki, ale ostatecznie zawierające takie same dane. Jeden jako plan na kolejny miesiąc, drugi jako plan zatwierdzony, uwzględniający zmiany wprowadzone przez system komputerowy. Pozwana nie wykazała, aby było inaczej. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo

Sąd Rejonowy uznał również, że w sytuacji, gdy powódka zatwierdzała ewidencję czasu pracy za dany miesiąc, a nie miała wiedzy, że jakiś pracownik zamienił się z inną osobą na dni pracy i nigdzie tego nie odnotowano, nie można jej było obciążać odpowiedzialnością za ewentualne i nieświadome zagrożenie naruszenia interesów pracodawcy. Zwłaszcza, że pozwana nie wykazała, aby do takiego konkretnego naruszenia doszło. Nie wykazała nawet jakiego okresu dotyczyły jej zarzuty i jakie miesiące, dni powinny być objęte badaniem (w tym zakresie nie przejawiała też inicjatywy dowodowej w sporze).

Sąd Rejonowy reasumując uznał, że roszczenie o przywrócenie do pracy było w pełni zasadne, bowiem pozwana nie miała podstaw do obciążania powódki odpowiedzialnością w zakresie skutkującym rozwiązaniem umowy w trybie art. 52 kp.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 kpc, obciążając nimi stronę pozwaną. Na podstawie art. 13 ust.1 i art. 113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w zw. z art. 98 kpc obciążył pozwaną kosztami opłaty sądowej w kwocie 2400 zł (5% z 48000 zł suma wynagrodzeń za jeden rok) oraz kosztami wydatków sądowych związanych z wynagrodzeniem biegłego sądowego. Ponadto na w/w podstawie w zw. z § 9 ust.1 punkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł jako minimalną stawkę zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, uznając że uzasadnia ją niezbędny nakład pracy pełnomocnika, wartość przedmiotu sprawy, rodzaj i zawilość sprawy.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany T. (Polska) Sp. z o. o. w K. zaskarżając go w całości. Przedmiotowemu orzeczeniu zarzucił naruszenie:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

a. Art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie przez Sąd Rejonowy granic swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym polegające na wyprowadzeniu z materiału dowodowego wniosków nie wynikających z materiału dowodowego i niepoprawnych pod względem logicznym, co spowodowało nieprawidłowe, całkowicie dowolne ustalenie stanu faktycznego sprawy i tym samym błędną jego ocenę, co w rezultacie doprowadziło do niezasadnego uwzględnienia powództwa. Do całkowicie dowolnych ustaleń Sądu I instancji zaliczyć należy w szczególności:

i. uznanie, iż pełnomocnictwo z dnia 16 lutego 2015 roku udzielone przez Wiceprezesa Zarządu Pozwanej, upoważnionemu do jej jednoosobowej reprezentacji p. P. M. (1), nie obejmuje swoim zakresem rozwiązywania umów o pracę w trybie natychmiastowym, tj. bez wypowiedzenia;

ii. uznanie, iż pracownicy sklepu (...) przy ul. (...) w Ł. podpisywali notatki służbowe dotyczące przyczyn rozwiązania z Powódką umowy o pracę pod wpływem gróźb co do odpowiedzialności karnej, co stanowi całkowicie dowolny wniosek wywiedziony zeznań świadków i stojący w sprzeczności z zeznaniami świadka p. J. S. (2);

(...). niezasadną odmowę przyznania wiary zeznaniom świadków p. B. C. (2), p. E. L. (2), p. M. P. (2), p. J. S. (2), p. E. Ś. (2), p. A. W. (2), w zakresie w jakim zeznania te obciążają Powódkę, pomimo faktu iż Sąd Rejonowy, co prowadziło do wybiórczej i dowolnej oceny materiału dowodowego;

iv. dowolny, nieznajdujący oparcia w materiale dowodowym wniosek Sądu Rejonowego, iż świadkowie p. E. Ś. (2), p. E. L. (2), p. A. W. (2), p. B. C. (2) i p. M. P. (2) zeznawały nieprawdę w celu obciążenia Powódki, gdyż leżeć to miało w ich interesie;

v. ustalenie stanu faktycznego na podstawie opinii biegłego sądowego, która została sporządzona z pominięciem części dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy, tj. grafików które biegła sądowa określiła jako nieczytelne, co w konsekwencji doprowadziło do sporządzenia opinii na podstawie ewidencji czasu pracy sporządzanej przez Powódkę w systemach komputerowych, których niezgodność z rzeczywistymi grafikami Pozwana kwestionowała i która legła u podstaw rozwiązania z Powódką umowy o pracę;

vi. pominięcie przez Sąd I instancji dowodu z zestawienia nieprawidłowości czasu pracy pracowników, co w oczywisty sposób prowadziło do niepełnego, a zatem nieprawidłowego ustalenia stanu faktycznego;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a. art. 52 § 1 kp polegające na jego błędnej wykładni i uznaniu, że wskazane przez pozwaną przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki, nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków

pracowniczych w szczególności poprzez całkowicie bezzasadne przyjęcie, iż powódka nie tworzyła dwóch równoległych grafików czasu pracy podległych pracowników;

b. naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 kp polegające na jego błędnej wykładni i uznaniu, że powódka jako kierownik sklepu i bezpośredni ich przełożony nie dopuściła się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, tj. do prowadzenia niezgodnie z prawdą ewidencji czasu pracowników;

c. naruszenie art. 300 kp w związku z art. 65 § 1 kc poprzez ich niezastosowanie i w konsekwencji zastosowania wyłącznie literalnej wykładni niezasadne uznanie, iż pełnomocnictwo z dnia 16 lutego 2015 t. udzielone przez Wiceprezesa Zarządu Pozwanej upoważnionemu do jej jednoosobowej reprezentacji p. P. M. (1), nie obejmuje swoim zakresem rozwiązywania umów o pracę w trybie natychmiastowym, tj. bez wypowiedzenia, tj. naruszenie przepisów o wykładni oświadczeń woli, w tym także wykładni pełnomocnictw.

Powołując się na powyższe zarzuty, apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych. Z ostrożności procesowej wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację, powódka wniosła o oddalenie środka zaskarżenia w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w wysokości sześciokrotności stawki minimalnej.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Na początku należy się odnieść do zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c., poprzez wyprowadzenie wniosków nie wynikających z materiału dowodowego i niepoprawnych pod względem logicznym, co doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego sprawy i w konsekwencji do błędnego rozstrzygnięcia. Do powyższego zarzutu, skarżący sformułował kilka bardziej szczegółowych zarzutów, tzn.: błędne uznanie, że pełnomocnictwo udzielone przez Wiceprezesa Zarządu P. M. (1), nie obejmuje swoim zakresem rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia; błędne uznanie, że pracownicy sklepu (...) przy ul. (...) w Ł. podpisywali notatki służbowe dotyczące przyczyn rozwiązania z powodów umowy o pracę pod wpływem gróźb co do odpowiedzialności karnej; niezasadną odmowę przyznania wiary zeznaniom świadków (B. C. (2), E. L. (2), M. P. (2), J. S. (2), E. Ś. (2), A. W. (2)), w zakresie w jakim zeznania te obciążają powódkę; bezzasadny wniosek Sądu Rejonowego, iż świadkowie (E. Ś. (2), E. L. (2), A. W. (2), B. C. (2), M. P. (2)) zeznawały nieprawdę w celu obciążenia powódki; ustalenie stanu faktycznego na podstawie opinii biegłego sądowego, która została sporządzona z pominięciem części dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy; pominięcie przez Sąd I instancji dowodu z zestawienia nieprawidłowości czasu pracy pracowników.

Przede wszystkim należy stwierdzić, że zarzuty te dotyczą naruszenia przez Sąd I instancji granic swobodnej oceny dowodów (m. in. dowodu z dokumentu, zeznań świadków, opinii biegłego). Według reguł utrwalonych w orzecznictwie, ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i wydanie na podstawie tego orzeczenia przez sąd, nie narusza art. 233 § 1 k.p.c., jeżeli z zebranego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, bo takie działanie mieści się w przyznanych mu kompetencjach swobodnego uznania, którą z możliwych wersji przyjmuje za prawdziwą. Tym samym, nawet jeżeli na podstawie zebranego materiału dowodowego można wywnioskować inną wersję wydarzeń, zgodną z twierdzeniem skarżącego,

ale jednocześnie wersji przyjętej przez Sąd I instancji nie można zarzucić rażącego naruszenia szeroko pojętych reguł inferencyjnych, to stanowisko skarżącego będzie stanowić tylko i wyłącznie polemikę ze słusznymi i prawidłowymi ustaleniami Sądu (tak wyrok m. in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 5.09.2012 r., I ACa 737/12, LEX nr 1223204). W niniejszej sprawie skarżący zarzuca Sądowi I instancji naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów poprzez stwierdzenie „wyprowadzeniu z materiału dowodowego wniosków nie wynikających z materiału dowodowego i niepoprawnych pod względem logicznym”. Oznacza to, że kwestionuje jedynie zasady logiki jakimi kierował się Sąd Rejonowy rozpoznając niniejszą sprawę i nie kwestionuje zasad doświadczenia życiowego. Zarzuty stanowią więc wyłączną polemikę z ustaleniami poczynionymi przez Sąd I instancji. Mimo powyższego, Sąd II instancji odniesie się do poszczególnych zarzutów dotyczących przepisów postępowania.

W przypadku pierwszego zarzutu, to Sąd I instancji zasadnie uznał, że pełnomocnictwo z 16 lutego 2015 r., które zostało udzielone przez Wiceprezesa Zarządu T. (Polska) Sp. z o. o. w K. P. M. (1), nie obejmuje swoim zakresem rozwiązywania umów o pracę. Rozwijając treść tego zarzutu w uzasadnieniu do apelacji, skarżący stwierdza, że Sąd Rejonowy oceniając treść pełnomocnictwa powinien kierować się art. 65 § 1 k.c., określającym dyrektywy wykładni oświadczeń woli. W ocenie Sądu Okręgowego, należy stwierdzić, że co do zasady każde oświadczenie podlega wykładni określonej w powyższym przepisie, w tym pełnomocnictwo do dokonywania określonej czynności. Jednakże, należy pamiętać, że przepis ten nie służy do ustalania nowego brzmienia oświadczeń woli sprzecznych z literalną ich wykładnią. Sąd II instancji przychylił się w tym zakresie do poglądu obecnego w orzecznictwie, że potrzeba sięgania do art. 65 k.c. zachodzi wówczas gdy brzmienie oświadczeń woli jest na tyle niejednoznaczne, że usprawiedliwia możliwość dokonywania rozbieżnych interpretacji (zob. np. wyrok SN z 7.7.2005. V CK 859/04, Legalis 265586). Jak zasadnie stwierdził Sąd Rejonowy, skuteczne podjęcie czynności prawnej przez przedstawiciela pracodawcy wymaga określenia źródła umocowania do jej dokonania. Z treści czynności powinno wynikać, że osoba, która jej dokonuje, występuje w roli przedstawiciela pracodawcy. Może to nastąpić w sposób wyraźny (przez wyraźne oświadczenie, przedstawienie dokumentu, z którego wynika umocowanie) lub dorozumiany. Ważne jest, by z całokształtu okoliczności dokonywania czynności prawnej wynikało, że dana osoba działa w imieniu pracodawcy (por. uzasadnienie wyr. SN z 13.10.2009 r., II PK 91/09, MoPr 2010, Nr 5, s. 252). W przedmiotowej sprawie, pracodawca upoważnił P. M. (1) w sposób wyraźny, tj. wprost w pełnomocnictwie (k. 237).

W przypadku drugiego zarzutu, apelujący w uzasadnieniu do niego stwierdził, że to, że pracownikom sklepu przy ul. (...) w Ł. grożono, nie znajduje oparcia w materiale dowodowym oraz fakt, że kilku świadkom udzielono jakiegos pouczenia nie może świadczyć, że takie pouczenia udzielono wszystkim pracownikom. W ocenie Sądu Okręgowego, fakt, że świadkom grożono znajduje oparcie w materiale dowodowym. Rację ma skarżący w tym zakresie, że Sąd Rejonowy w uzasadnieniu do skarżonego wyroku, w ustaleniach faktycznych, stwierdził, że grożono świadkom, ale nie podając którym. Świadczy o tym chociażby stwierdzenie „J. S. groziła pracownikom(...) odpowiedzialnością karną” (k. 411 v.). Jednakże w połączeniu to z oceną materiału dowodowego dokonaną m. in. na k. 415 uzasadnienia, to stwierdzenie ma inny wydźwięk. Mianowicie Sąd Rejonowy stwierdził, że „potwierdzają to zeznania świadków wskazujących, że w czasie audytu czuli się zastraszeni(...)”. Zeznania świadków, o których Sąd I instancji miał na myśli to zeznania M. C. i M. G.. To znaczy, że groźby te były kierowane nie do wszystkich świadków, ale do wybranych. Więc zarzut ten również należy uznać za bezzasadny.

W przypadku trzeciego i czwartego zarzutu, apelujący stwierdził, że Sąd Rejonowy bezzasadnie odmówił wiary zeznaniom świadków B. C. (2), E. L. (2), M. P. (2), J. S. (2), E. Ś. (2), A. W. (2) z uwagi na fakt, że Ci świadkowie pozostają pod wpływem pracodawcy i nie zeznawali oni swobodnie. Ponadto Sąd Rejonowy stwierdził, że świadkowie E. S., E. L. (2), A. W. (2), B. C. (2) i M. P. (3) zeznawały nieprawdę w celu obciążenia powódki, gdyż leżeć to miało w ich interesie. W konsekwencji, Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom innych świadków, a także nie uzasadnił interesu w jaki mieli świadkowie w obciążeniu powódki. W ocenie Sądu Okręgowego, dowód z zeznań świadków, tak jak każdy inny środek dowodowy, podlega ocenie przez sąd orzekający, zgodnie z kryteriami określonymi w art. 233 § 1 k.p.c. Przy czym, z uwagi na specyfikę tego dowodu, wymagana jest szczególna ostrożność w jego ocenie. Wiadomym jest bowiem, że pamięć ludzka jest zawodna. Odtworzenie faktów nie jest wierne i nawet w sposób nieświadomy zapamiętywana rzeczywistość ulega odkształceniu. Warto podkreślić, że fakt, iż świadek jest znajomym, a nawet krewnym strony, nie

dyskwalifikuje sam przez się jego zeznań wtedy, gdy są one niekorzystne dla drugiej strony. Zeznania takiego świadka są oceniane z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, w tym również stosunku, w jakim pozostaje on do każdej ze stron, ale ponadto – z uwzględnieniem jego cech osobistych, relacji między treścią jego zeznań a innymi dowodami w sprawie itd. (zob. np. wyr. SN z 10.10.1997 r., II CKN 368/97, L.; wyr. SA w Gdańsku z 27.3.2014 r., V ACa 99/14, niepubl.). Okoliczność, którą Sąd orzekający w I instancji uwzględnił to fakt, że część ze świadków była pracownikami sklepu przy ul. (...). Treść ich zeznań mogłaby mieć wpływ na dalsze zatrudnienie lub po prostu stosunku ze stroną pozwaną. Sąd Rejonowy słusznie skonstatował, że np. świadek M. C., która została przeniesiona do innego sklepu zeznawała otwarcie na niekorzyść przełożonych.

W przypadku piątego zarzutu, apelujący kwestionuje ustalenie stanu faktycznego w sprawie przede wszystkim na opinii biegłego, która została oparta na nieprawdziwych danych źródłowych, tj. na grafikach, które biegła określiła jako nieczytelne. Jak słusznie stwierdził Sąd Rejonowy, podstawę ustaleń stanu faktycznego, stanowiła opinia biegłego do spraw rachunkowości, która nie dała jednak możliwości uzyskania wiedzy, czy czas pracy w spornym okresie dla danych pracowników objętych grafikami złożonymi przez pozwaną był tożsamy z zapisami w ewidencji czasu pracy i na listach obecności, a jeżeli istniały różnice w zapisach to, czy i które z nich ewentualnie stanowiły naruszenie przepisów o czasie pracy, a także czy takie naruszenia zawierały grafiki czasu pracy za sierpień i wrzesień 2015 r., a także czy wskazane powyżej dokumenty dotyczące planowania i ewidencjonowania czasu pracy i obecności w pracy zawierały i w jakim zakresie dane niezgodne z rzeczywistością. Słusznie biegła wskazała, że grafiki złożone przez pozwaną są nieczytelne, a więc nie można ustalić jednoznacznie, które z zapisów w danych rubrykach, kiedy i dlaczego oraz kto wprowadził. Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego nie stanowią wiarygodnego źródła dowodowego o zaplanowanym czasie pracy i nie mogą być porównywane z zapisami za sierpień i wrzesień 2015 r. wynikającymi z list obecności oraz elektronicznej ewidencji czasu pracy. Ponadto, co słusznie zauważył Sąd Rejonowy, strony nie składały praktycznie żadnych, umotywowanych zastrzeżeń do przedmiotowej opinii. Strona pozwana w ogóle nie wykazała inicjatywy dowodowej w zakresie wykazania tych różnic i niejasności, natomiast Sąd Rejonowy podjął próbę dokonania ustaleń we wskazanym wyżej zakresie, mając na uwadze rodzaj i wagę zarzutów postawionych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Mimo niekorzystnych dla pozwanej wniosków końcowych w opinii biegłego, strona pozwana nadal nie podjęła dalszej inicjatywy dowodowej. Sąd Rejonowy zasadnie nie widział potrzeby i możliwości dalszego ingerowania w przebieg postępowania dowodowego, zwłaszcza z uwagi na fakt, że strona pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego, który mógłby złożyć odpowiednie wnioski dowodowe.

W przypadku szóstego zarzutu, apelujący kwestionował oddalenie przez Sąd I instancji dowodu w sprawie, tj. zestawienia nieprawidłowości w zakresie ewidencji czasu pracy pracowników. W ocenie Sądu Okręgowego, środek dowodowy w postaci zestawienia nieprawidłowości stwierdzonych w sklepie powódki przez J. S. (k. 80 i n.), należało potraktować jako wydruk sporządzony na podstawie nieudowodnionych okoliczności. Mimo reguł rozkładu ciężaru dowodu i faktu bycia reprezentowaną przez profesjonalnego pełnomocnika, strona pozwana nie przedstawiła dokumentów/innych dowodów na podstawie, których miała ustalić owe nieprawidłowości. Jak słusznie skonstatował Sąd Rejonowy, J. S. wskazała, że nie analizowała osobiście dokumentów, których zabrakło w procesie, tylko oparła się na ustaleniach w tym zakresie poczynionych przez pełniącego wówczas obowiązki kierownika sklepu (...). A.. Pozwana nie złożyła także ani raportów kasjerów, na które powoływała się w w/w zestawieniu, ani innych dokumentów, z których wynikałyby przekroczenia norm czasu pracy wypisane przez audytora w zestawieniu. Tym samym zestawienie nieprawidłowości nie mogło stanowić samodzielnego i wiarygodnego dowodu na istnienie przyczyn rozwiązania umowy zarzuconych powódce.

Odnosząc się natomiast do zarzutów naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, należy stwierdzić, że dotyczą one przede wszystkim błędnej, w ocenie apelującego, wykładni art. 52 § 1 kp. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Należy pamiętać, że sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena podlega sądowi. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp – jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy – powinno być stosowane przez

pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy. Ponadto ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Co więcej, rozwiązanie umowy o pracę musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (zob. np. W. Muszalski, Art. 52, [w:] W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Legalis/el. 2017, Teza 1.).

W przedmiotowej sprawie, pracodawca zarzucił powódce ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na naruszeniu obowiązków w postaci: przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku poprzez tworzenie dwóch grafików czasu pracy dla pracowników sklepu SM (...) - jednego zgodnego z przepisami o czasie pracy oraz drugiego według którego pracownicy faktycznie przychodzili do pracy; przestrzeganiu regulaminu pracy i ustalonego porządku poprzez nakazywanie pracownikom fałszowania ewidencji czasu pracy, tj. wpisywania do ewidencji czasu pracy niezgodnego z prawdą okresu świadczenia pracy w dobie pracowniczej; rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy podległych pracowników poprzez niezgodne z prawdą prowadzenie i potwierdzanie ewidencji czasu pracy podległych pracowników.

Jak słusznie stwierdził Sąd I instancji, zebrane w sprawie dowody nie dały nawet minimalnej podstawy do obciążania powódki zarzutem nakazywania pracownikom fałszowania ewidencji czasu pracy, tj. wpisywania do ewidencji czasu pracy niezgodnego z prawdą okresu świadczenia pracy w dobie pracowniczej. Ewidencję prowadzono elektronicznie, zajmowała się tym powódka, która wprowadzała zmiany w planach pracy na dany miesiąc. Powódka nie nakazywała wpisywać niezgodnego z prawdą okresu świadczenia pracy w danej dobie. Nakazywanie fałszowania oznaczałoby, że powódka zmuszałaby pracowników do podrabiania bądź przerabiania ewidencji czasu pracy, która nie była dla nich dostępna. (...) komputerowy w tym zakresie obsługiwała powódka, a listy obecności nie stanowiły ewidencji czasu pracy. Ponadto zdarzyły się czasem przypadki, że pracownicy podpisali się w rubryce dotyczącej dnia, który mieli mieć wolny, bowiem nie zgłoszono kierownikowi tej zamiany, a jego zastępcy nie odnotowali tego na listach i nie powiedzieli powódce o potrzebie zmiany zapisów. Strona pozwana nie udowodniła także, że powódka nakłaniała pracowników do podpisywania się w rubryce dnia, który mieli mieć wolny; nie udowodniła również, że listy obecności stanowiły podstawy do wypłaty wynagrodzenia; nie wykazała także, aby powódka niezgodnie z prawdą prowadziła i potwierdzała ewidencję czasu pracy podległych pracowników.

Tym samym, powódki nie można obciążać odpowiedzialnością za zagrożenie naruszenia interesów pracodawcy, a zarzuty w tej kwestii sformułowane przez apelującego są bezzasadne.

Za bezzasadny należy uznać również zarzut ostatni, dotyczący niezastosowania wykładni oświadczeń woli z art. 65 kc, z powodów podanych wcześniej w uzasadnieniu, przy okazji omawiania zarzutów w zakresie przepisów postępowania.

W konkluzji należy stwierdzić, że Sąd I instancji prawidłowo uczynił uwzględniając w całości roszczenie powódki o przywrócenie do pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację jako bezzasadną (pkt 2.).

Z uwagi na to, że stroną powodową, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości reprezentował pełnomocnik z wyboru, Sąd Okręgowy w pkt. 3. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, zgodnie z treścią art. 98 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804).

Na zakończenie należy także dodać, że Sąd Rejonowy w skarżonym wyroku wpisał błędną sygnaturę, tj. zamiast „X P 25/17” wpisał „XI P 24/17”. W związku z tym, na podstawie art. 350 § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy sprostował tę omyłkę z urzędu (pkt 1.).

SSO Magdalena Lisowska SSO Jacek Chrostek SSO Barbara Kempa

P.K.