

Sygn. akt IV P 288/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lutego 2014 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Staszkiwicz

Ławnicy: R. H., M. D.

Protokolant: Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 19.02.2014 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **M. G.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. w J.**

o odszkodowanie

I. powództwo oddała,

II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

UZASADNIENIE

Powódka M. G., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, w pozwie wniesionym przeciwko (...) Sp. z o.o. w J. domagała się uznania, że oświadczenie pozwanego z dnia 22 sierpnia 2013 r., w przedmiocie rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, zostało dokonane przez pozwanego z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kwoty 11.497,34 zł, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka wskazała, że od dnia 05 lutego 2007 r. była zatrudniona u pozwanego na stanowisku pracownika administracyjnego w pełnym wymiarze czasu pracy. Począwszy od dnia 01 lipca 2009 r. pozwany zawarł z powódką bezterminową umowę o pracę, na tym samym stanowisku pracy. Pismem z dnia 02 lipca 2013 r. powódka złożyła pozwanemu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Okres wypowiedzenia kończył się z ostatnim dniem października 2013 r. Powódka nie otrzymywała dodatkowego wynagrodzenia z tytułu wykonywania w całym okresie zatrudnienia pracy w soboty, będącym dla niej dniem wolnym od pracy. Na skutek powyższego, powódka pismem z dnia 20 sierpnia 2013 r., doręczonym pozwanemu w tym samym dniu, złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na skutek naruszenia przez pozwanego podstawowych obowiązków wobec powódki. W tym dniu powódka zdała klucze oraz elektroniczną kartę ewidencji obecności. Przeczyła brak zdania pieczętki imiennej, wobec czego odręcznie sporządziła dodatkowy protokół i przekazała tę pieczęć za pośrednictwem męża. W dniu 22 sierpnia 2013 r. powódka otrzymała przesyłką poleconą oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. zabór przez powódkę mienia spółki (pieczętki), przedmiotu służącego do potwierdzania dokumentów i czynności w imieniu spółki, którą powódka nie miała prawa dysponować poza miejscem wykonywania pracy; potwierdzenia przez powódkę dokumentów i czynności poza miejscem wykonywania czynności pracowniczych; wynoszenia przez

powódkę dokumentów i pieczętek z zakładu pracy bez upoważnienia w tym zakresie; zwrotu pieczętki przez powódkę za pośrednictwem osoby trzeciej, co narusza zasady dbałości o interesy pracodawcy. Składając powyższe oświadczenie pozwany podważył tym samym skuteczność oświadczenia powódki złożonego w dniu 20 sierpnia 2013 r. Powódka zakwestionowała w całości powyższe oświadczenie pracodawcy z dnia 22 sierpnia 2013 r. wskazując, że podane przez pozwanego przyczyny są abstrakcyjne, pozorne, całkowicie chybione i nieuzasadnione. Powódka nie dokonała bowiem zaboru mienia spółki w postaci pieczętki firmowej i nie dysponowała tą pieczętką w sposób określony w oświadczeniu pracodawcy. Abstrakcyjną, niekonkretną i pozorną jest również przyczyna, jakoby powódka poza miejscem wykonywania pracy potwierdzała pieczętką firmową dokumenty i czynności, jak również wyносиła poza zakład pracy dokumenty i pieczętki, nie posiadając w tym zakresie upoważnienia. Wskazała, że nie wie jakiego rodzaju zwrot pieczęci firmowej został dokonany przez osoby trzecie. Dlatego brak jest podstaw do przyjęcia, że w oświadczeniu pozwanego pracodawcy została wskazana przyczyna (realna, prawdziwa, konkretna i precyzyjna) mogąca stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. O naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów świadczy także fakt, że oświadczenie pozwanego pracodawcy zostało złożone w okresie biegu wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego uprzednio przez powódkę oraz w czasie, gdy umowa o pracę została przez powódkę rozwiązana z dniem 20 sierpnia 2013 r. Powódka wskazała, że tylko w trybie powództwa o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę może ona skutecznie zakwestionować i podważyć oświadczenie pozwanego pracodawcy w przedmiocie rozwiązania z nią umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu strona pozwana potwierdziła fakt zatrudnienia powódki na podstawie kolejnych umów o pracę. Przyznała również okoliczności otrzymania w dniu 02 lipca 2013 r. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i w dniu 20 sierpnia 2013 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Strona pozwana podniosła, że powód rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazany w piśmie z dnia 20 sierpnia 2013 r. nie polega na prawdzie, a wobec braku wskazania jakichkolwiek dowodów na jego poparcie, czy to w treści samego pisma, czy też w uzasadnieniu pozwu, należy go uznać za gołosłowny. Strona pozwana potwierdziła, że powódka w dniu 20 sierpnia 2013 r. zdała klucze do biura oraz elektroniczną kartę ewidencji obecności. Jeżeli zaś chodzi o zakładową pieczęć imienną powódki, to należy wskazać, że została ona zwrócona dopiero po telefonicznej interwencji pozwanej i to nie przez powódkę, lecz przez jej męża, który w żaden sposób nie jest związany z pozwaną. Strona pozwana potwierdziła również, że w dniu 20 sierpnia 2013 r. sporządzone zostało oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia. W przedmiotowym piśmie wskazana została jedna konkretna przyczyna rozwiązania umowy. Nie sposób przy tym zgodzić się z twierdzeniami powódki, jakoby przyczyny złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia były abstrakcyjne, pozorne, chybione czy nieuzasadnione. Ponadto żaden z przepisów kodeksu pracy nie wyłącza możliwości rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w czasie trwania okresu wypowiedzenia. Ponadto twierdzenia powódki zawarte w oświadczeniu z dnia 20 sierpnia 2013 r. nie zostały w żaden sposób udowodnione ani w przedmiotowym oświadczeniu ani w pozwie, a co za tym idzie mają charakter gołosłowny. Co więcej sama powódka wskazała w pozwie, że pozwana składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia podważyła skuteczność oświadczenia powódki złożonego w dniu 20 sierpnia 2013 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Jest bezsporne, że od dnia 05 lutego 2007 r. M. G. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w J. na stanowisku pracownika administracyjnego w pełnym wymiarze czasu pracy. Począwszy od dnia 01 lipca 2009 r. strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

Jest bezsporne, że pismem z dnia 02 lipca 2013 r. M. G. złożyła pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Jest bezsporne, że pismem z dnia 20 sierpnia 2013 r., doręczonym pracodawcy w tym samym dniu, M. G. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu z dniem 20 sierpnia 2013 r. umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ kp.

Jest bezsporne, że w dniu 22 sierpnia 2013 r. M. G. otrzymała przesyłką poleconą oświadczenie pracodawcy z dnia 20 sierpnia 2013 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W dniu 28 sierpnia 2013 r. pracodawca wystawił M. G. świadectwo pracy, w którym wskazał, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w dniu 22 sierpnia 2013 r. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Dowód: świadectwo pracy w części C akt osobowych powódki.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka opierała swoje roszczenie na treści przepisów art. 56 kodeksu pracy (kp), zgodnie z którymi 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.

W niniejszej sprawie bezspornymi były okoliczności, że w dniu 20 sierpnia 2013 r. powódka złożyła stronie pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jak również, że w dniu 20 sierpnia 2013 r. sporządzone zostało przez pozwanego pracodawcę oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia. Poza sporem pozostawała przy tym okoliczność, że pismo zawierające oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, powódka otrzymała w dniu 22 sierpnia 2013 r.

Biorąc pod uwagę powyższe niesporne okoliczności Sąd uznał, że powództwo o odszkodowanie jest bezprzedmiotowe, albowiem do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony doszło w dniu 20 sierpnia 2013 r. na skutek złożenia przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na skutek naruszenia przez pozwanego podstawowych obowiązków wobec powódki. Należy w tym miejscu wyraźnie podkreślić, że zdaniem Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, działania pozwanego pracodawcy polegające na sporządzeniu, w odpowiedzi na oświadczenie powódki, oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych oraz doręczeniu jej tego oświadczenia w dniu 22 sierpnia 2013 r. były wadliwe, nieuzasadnione i z całą pewnością nie spowodowały rozwiązania z powódką umowy o pracę w dniu 22 sierpnia 2013 r. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jak zostało to wskazane w świadectwie pracy wydanym powódce. W żadnej mierze nie można również podzielić stanowiska stron, że strona pozwana, składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, podważyła skuteczność oświadczenia powódki złożonego w dniu 20 sierpnia 2013 r.

Zgodnie z treścią art. 55 § 1¹ kp, pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 (tj. bez wypowiedzenia) także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Powódka w dniu 20 sierpnia 2013 r. złożyła stronie pozwanej oświadczenie, że z dniem 20 sierpnia 2013 r. rozwiązuje bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ kp umowę o pracę zawartą w dniu 01 lipca 2009 r. na czas nieokreślony. Fakt, że przedstawiciele strony pozwanej nie zgodzili się z przyczynami wskazanymi przez powódkę nie oznacza, że mogli w sposób jednostronny, bez zgody powoda, zmienić tryb rozwiązania stosunku pracy, czy też jednostronnie podważyć skuteczność oświadczenia złożonego przez powódkę. Należało bowiem jednoznacznie stwierdzić, że w przypadku kwestionowania rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w sposób określony w

art. 55 § 1¹ kp, pracodawca może skorzystać z drogi postępowania sądowego i domagać się odszkodowania w trybie art. 61¹ kp, nie zaś jednostronnie zanegować i podważyć skuteczność oświadczenia woli złożonego przez pracownika twierdząc, że wskazane przez pracownika przyczyny są gołosłowne i nieudowodnione. Pracodawcę obowiązują takie same zasady jak pracownika, który nie zgadzając się ze sposobem i przyczynami rozwiązania z nim umowy o pracę może skutecznie podważyć oświadczenie pracodawcy w drodze powództwa skierowanego do sądu pracy. Takich działań strona pozwana nie podjęła, lecz bezpodstawnie stwierdziła, że rozwiązanie stosunku pracy przez powódkę jest nieskuteczne, albowiem wskazane przez nią przyczyny są gołosłowne i nieudowodnione.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd uznał, że do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony doszło poprzez rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ kp, dokonane przez powódkę. W dniu złożenia przez stronę pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, stosunek pracy łączący strony już nie istniał, albowiem uległ rozwiązaniu w dniu 20 sierpnia 2013 r. na skutek oświadczenia złożonego przez powódkę.

Sąd nie podzielił przy tym stanowiska powódki, że tylko w trybie powództwa o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę może ona skutecznie zakwestionować i podważyć oświadczenie pozwanego pracodawcy w przedmiocie rozwiązania z nią umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Zdaniem Sądu, powódka powinna podważyć to oświadczenie pracodawcy przede wszystkim w trybie powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, w którym wskazano, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło w dniu 22 sierpnia 2013 r. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Z tych względów Sąd oddalił powództwo uznając, w sytuacji opisanej powyżej, roszczenie powódki o odszkodowanie za bezprzedmiotowe.

Biorąc pod uwagę, że konieczność wytoczenia przez powódkę powództwa o odszkodowanie wynikała z wadliwego działania strony pozwanej, Sąd w myśl art. 102 kpc nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.