

*Sygn. akt IV P 62/17*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 czerwca 2018 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: Piotr Wojnar, Henryk Wiśniewski

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 5 czerwca 2018 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. G.

przeciwko B. T. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą P.P.H.U. (...) w T.

o odszkodowanie

1. **oddala powództwo;**

2. **nie obciąża powódki K. G. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej B. T. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą P.P.H.U. (...) w T..**

*Sygn. akt IV P 62/17*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 24 lipca 2017 roku, skierowanym przeciwko B. T. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą PPHU (...)

w T., powódka K. G., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wносиła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że w dniu 17 lipca 2017 roku otrzymała świadectwo pracy, z którego wynika, iż pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 kp. Powódka podnosiła, że nigdy nie otrzymała pisma o rozwiązaniu umowy o pracę ze wskazaniem przyczyny rozwiązania. Natomiast w dniu

7 lipca 2017 roku zwróciła się do pracodawcy o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Pracodawca przedłożył powódce pismo, zgodnie

z którym stosunek pracy miał się rozwiązać z dniem 7 lipca 2017 roku.

W związku z brakiem świadectwa powódka w dniu 11 lipca 2017 roku wysłała pismo do pracodawcy o przesłanie świadectwa pracy. Pismem z dnia 17 lipca 2017 roku pracodawca poinformował ją, że nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew z dnia 18 sierpnia 2017 roku pozwana B. T., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana podnosiła, że powódka nie udowodniła, iż złożyła pismo o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, ani że złożyła wypowiedzenie umowy o pracę z datą rozwiązania stosunku pracy dniem 7 lipca 2017 roku. Natomiast powódka została w dniu 11 lipca 2017 roku przyłapana z udziałem interwencji Policji na pracy w firmie konkurencyjnej. Od tego dnia powódka nie stawiała się w miejscu, a w konkurencyjnej firmie była widziana także w dniu 10 lipca 2018 roku.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka K. G. została zatrudniona u pozwanej B. T., prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą PPHU (...) w T. od dnia 5 czerwca 2017 roku na podstawie umowy na okres próbny, zawartej do dnia 4 września 2017 roku. Powódka została zatrudniona na stanowisku doradcy klienta, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2000,00 zł. Pracę świadczyła placówce pozwanej w B..

/dowód: umowy o pracę - k. 7-8/

K. G. otrzymała propozycję pracy od firmy konkurencyjnej. W dniu 6 lipca 2017 roku skontaktowała się telefonicznie z E. T. (1) – dyrektorem operacyjnym w zakładzie pozwanej i poinformowała ją, że chciałaby z następnym dniem rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron. E. T. (1) nie wyraziła jasno swojego zdania na ten temat. Powódka poinformowała, że następnego dnia przekaże klucze. W dniu 7 lipca 2017 roku (piątek) K. G. stawiała się do pracy, którą świadczyła razem z P. R..

W związku z dniem otwartym do placówki w B. przyjechały dwie osoby z placówki w T. Pożegnały się z powódką i mówiły, że szkoda, iż powódka odchodzi z pracy. Około godziny 14.00 P. R. opuścił placówkę i powódka pozostała sama.

/dowód: zeznania powódki K. G. – k. 26-29 w zw. z k. 52, k. 52-53; zeznania świadka P. R. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny – k. 41/

Około godziny 16.00 w dniu 7 lipca 2017 roku został powódce zablokowany dostęp do sieci sprzedaży. Przed godziną 17.00 do placówki

w B. przyjechali E. T. (1) i P. T.. E. T. (1) nie zgodziła się podpisać porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę przygotowanego przez powódkę. Poleciała, aby powódka przygotowała pismo o rozwiązaniu umowy na jej wniosek z datą zakończenia stosunku pracy z dniem 7 lipca 2017 roku. K. G. przygotowała pismo w dwóch egzemplarzach i E. T. (1) wyraziła na nim zgodę, składając podpis. K. G. nie zabrała ze sobą egzemplarza tego pisma. Powódka rozliczyła się z pieniędzy z punktu opłat i oddała klucze od placówki E. T. (1). W poniedziałek 10 lipca 2017 roku placówkę w B. otworzył K. M., który pytał P. R. o powód zwolnienia się powódki z pracy.

/dowód: zeznania powódki K. G. – k. 26-29 w zw. z k. 52, k. 52-53; zeznania świadka P. R. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny – k. 41/

W dniu 10 lipca 2017 roku K. G. udała się do T. na rozmowę w sprawie pracy. Na rondzie zauważyła przejeżdżającą E. T. (1), która pojechała za nią. W czasie, kiedy powódka uczestniczyła w rozmowie w sprawie pracy, zadzwoniła do niej E. T. (1) z prośbą o przesłanie skanu wypowiedzenia. Powódka poinformowała ją, że E. T. (1) posiada oba egzemplarze. Tego dnia powódkę obserwowała M. O., ale nie wiedziała do jakiej firmy (...) się udała. Następnego dnia ok. godziny 8.00 M. O. czekała w samochodzie przed wjazdem do T.. Kiedy zauważyła jadącą powódkę udała się za nią. Zauważyła,

że K. G. udała się do biura kredytowego. O tym fakcie poinformowała E. T. (1), która przyjechała na miejsce razem z P. T.. K. G. siedziała przy komputerze razem z inną osobą. Powódka została poinformowana przez E. T. (1), że od wczoraj jest przez nich obserwowana. Po krótkiej wymianie zdań E. T. (1) wezwała Policję w celu potwierdzenia jej wersji zdarzenia. Policja sporządziła notatkę z interwencji. Następnie powódka wróciła do biura, gdzie podziękowano jej za dalszy etap rekrutacji.

/dowód: zeznania powódki K. G. – k. 26-29 w zw. z k. 52, k. 52-53; zeznania świadków: M. O. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny – k. 41; P. T. - nagranie rozprawy – protokół elektroniczny – k. 41, E. T. (1) – k. 51-52/

Tego samego dnia powódka napisała pismo do pracodawcy, w którym podała, że przedłożyła pracodawcy w dniu 7 lipca 2017 roku oświadczenie

o rozwiązaniu umowy o pracę z tym dniem. Dotychczas jednak nie otrzymała świadectwa pracy i prosiła o niezwłoczne jego przesłanie. Pismem z dnia 13 lipca 2017 roku, doręczonym powódce w dniu 17 lipca pozwany pracodawca oświadczył, że nie przyjął od powódki wypowiedzenia umowy o pracę,

nie zgodził się na rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W piśmie wskazano, że powódka nie stawiała się w pracy

w dniach 10 i 11 lipca, świadcząc jednocześnie pracę w firmie konkurencyjnej, czym naraziła pozwaną na straty i szkody. W załączeniu przesłano powódce świadectwo pracy, w którym została zamieszczona informacja, że umowa o pracę z powódką została rozwiązana bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 52 § 1 kp.

/dowód: pismo powódki – k. 5, pismo pozwanej – k. 6, świadectwo pracy – k. 9-10/

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki K. G., zeznań świadków P. R., M. O., E. T. (1) i P. T.. Podstawą do ustalenia stanu faktycznego były również dokumenty złożone do akt sprawy.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania powódki. Zeznania te w zakresie dotyczącym rozwiązania stosunku pracy są zbieżne z zeznaniami świadka P. R., który potwierdził, że do rozwiązania umowy o pracę z powódką doszło w dniu 7 lipca 2017 roku, a placówkę w B. otworzył w dniu 10 lipca pracownik z placówki w T. – K. M.. Zeznania powódki i wskazanego świadka pokrywają się wzajemnie, są logiczne i konsekwentne. Fakt rozwiązania stosunku pracy wynika znajduje także potwierdzenie w treści pisma powódki z dnia 11 lipca 2017 roku.

Za niewiarygodne w zakresie terminu i sposobu rozwiązania umowy o pracę z powódką Sąd uznał zeznania E. T. (1) i P. T.. Zeznania te są sprzeczne z zeznaniami powódki i świadka P. R.. Z materiału dowodowego wynika, że działanie tych świadków było nakierowane na „ukaranie” powódki za to, że wystąpiła o rozwiązanie stosunku pracy i ubiega się o pracę w konkurencyjnej firmie. Dla pozwanej była to o tyle niewygodna sytuacja, że powódka była jedynym pracownikiem w placówce w B., co powodowało perturbacje. E. T. (1) widząc powódkę w T. w dniu 10 lipca zorientowała się,

że może ona ubiegać się o pracę w firmie konkurencyjnej. Najpierw

E. T. upewniła się, że powódka nie posiada egzemplarza pisma

o rozwiązaniu umowy o pracę z jej zgodą, a następnie podjęła czynności zmierzające do wykazania niewłaściwego zachowania powódki względem pozwanej.

Zatrzymywanie powódki w pracy, osoby, która nie chce kontynuować stosunku pracy było pozbawione sensu, dlatego też E. T. (1) zgodziła się na rozwiązanie stosunku pracy i niezwłocznie odebrała klucze od powódki, aby ta nie miała dostępu do danych klientów.

Nie można pomijać faktu, że świadkowie E. T. (1) i P. T. należą do grona osób najbliższych dla pozwanej, mieli zatem osobisty interes, by złożyć zeznania korzystne dla pozwanej. Nadto należy podkreślić, że E. T. (1) złożyła zeznania dopiero jako ostatni ze świadków, przy czym, działając jako pełnomocnik pozwanej, była obecna podczas przesłuchiwania świadków.

Sąd pominął zeznania świadka K. M., ponieważ nic nie wnoszą do sprawy. Świadek nie pamiętał dat zdarzeń ani ich szczegółów.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo jest nieuzasadnione.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2).

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp).

Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca nie złożył wymaganego przez przepisy kodeksu pracy oświadczenia zawierającego przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. Napisał wprawdzie pismo w odpowiedzi na pismo powódki, ale nie zawiera ono żadnego oświadczenia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy. Sama podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy została wskazana jedynie w świadectwie pracy doręczonym powódce wraz z przedmiotowym pismem.

W przedmiotowej sprawie, zgodnie z twierdzeniami powódki K. G., Sąd ustalił, że do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami doszło z dniem 7 lipca 2017 roku na wniosek powódki, zaakceptowany przez pracodawcę. Powódka wprawdzie nie dysponowała pismem dotyczącym rozwiązania umowy zawierającym zgodę pozwanej, jednakże taki wniosek należy wyprowadzić z okoliczności towarzyszących zdarzeniom. Twierdzenia powódki korespondują z zeznaniami P. R., który potwierdził, że do rozwiązania umowy o pracę z powódką doszło w dniu 7 lipca 2017 roku, słyszał bowiem rozmowę telefoniczną powódki z E. T., był świadkiem pożegnania K. G. z pracownikami, którzy przyjechali do placówki w B.. Nadto potwierdził, że placówkę w B. otworzył w dniu 10 lipca pracownik z T. – K. M., co oznacza, że nie było kluczy, gdyż powódka zwróciła jedyny komplet kluczy do placówki.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym możliwe jest przyjęcie, że doszło do zakończenia stosunku pracy w sposób dorozumiany (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 1997 r., I PKN 232/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 306). Konieczne jest wzięcie pod uwagę okoliczności świadczących o woli zakończenia zatrudnienia. W wyroku z dnia 7 czerwca 2016 roku (II PK 131/15, Legalis nr 1471860) Sąd Najwyższy dopuścił możliwość zakończenia stosunku pracy per facta concludentia, co może wynikać ze sposobu zachowania zatrudnionego lub zatrudniającego (por. także

wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 80/10, z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 81/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 10; z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 61).

W przedmiotowej sprawie zarówno zachowanie powódki, jak i dyrektora operacyjnego pozwanej - E. T. świadczą o tym, że doszło do rozwiązania stosunku pracy z dniem 7 lipca 2017 roku. Gdyby tak nie było powódka z pewnością nie udałaby się na rozmowę rekrutacyjną do innej firmy w kolejnych dniach, narażając się na kłopoty, nie zwracałaby kluczy do placówki, zaś strona pozwana nie odbierałaby od niej tych kluczy. Także zachowanie pracodawcy po rozwiązaniu stosunku pracy potwierdza wersję powódki, bowiem mając świadomość tego, że powódka nie posiada egzemplarza pisma o rozwiązaniu umowy ze zgodą E. T., podjęła działania zmierzające do zdyskredytowania powódki w odwecie za rozwiązanie stosunku pracy. Pracodawca bowiem wiązał nadzieje z zatrudnieniem powódki i rozwiązanie stosunku pracy nie było dla niego korzystne.

Wobec ustalenia, że do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami doszło w wyniku porozumienia stron, na wniosek powódki z dniem 7 lipca 2017 roku, nie zasługuje na uwzględnienie powództwo o odszkodowanie.

K. G. swoje roszczenie wywodziła z faktu rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym już po dniu 7 lipca 2017 roku. Jak wynika z wcześniejszych ustaleń stosunek pracy został jednak rozwiązany z dniem 7 lipca 2017 roku, zatem pozwana nie mogła go rozwiązać po tej dacie, bowiem już nie istniał. Powódka niewłaściwie sprecyzowała swoje roszczenie, powinna była wystąpić o sprostowanie świadectwa pracy, zamiast odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy pracą bez wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe, Sąd oddalił powództwo o odszkodowanie.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, Sąd nie obciążył powódki obowiązkiem zwrotu kosztów procesu, biorąc pod uwagę okoliczności sprawy, a w szczególności fakt, że powódka w istocie miała rację, co do sposobu i terminu rozwiązania stosunku pracy.