

Sygn. akt VIII **Pa 203/17**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 marca 2018 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka (spr.)
Sędziowie:	SSO Grzegorz Tyrka SSR del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Dominika Smyrak

po rozpoznaniu w dniu 8 marca 2018r. w G.

sprawy z powództwa A. O. (O.)

przeciwko A. T. (T.)

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 24 sierpnia 2017 r. **sygn. akt** VI P 419/16

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że powództwo oddala,
- zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 330 zł (trzysta trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania.

(-) SSO G. T. (-) SSO T. K. (spr.) (-) SSR del. A. P.

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn VIII Pa 203/17

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 sierpnia 2017 roku Sąd Rejonowy w G. w pkt 1 zasądził od pozwanej A. T. na rzecz powoda A. O. kwotę 1.044,50zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2016 roku do dnia zapłaty.

Z uwagi na zaskarżenie wyroku wyłącznie w tej części wyrok stał się prawomocny w zakresie zasądzonego wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2016 roku, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy odsetek od wynagrodzenia wypłaconego z opóźnieniem, sprostowania świadectwa pracy i kosztów postępowania.

Sąd I ustalił, że powoda łączyła z pozwaną umowa o pracę zawarta na czas określony, tj. od dnia 22 maja 2014 roku do dnia 31 maja 2017 roku z terminem wypowiedzenia ustalonym na 2 tygodnie. W umowie zawarto zapis, w którym pracownik zobowiązuje się w okresie zatrudnienia nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę. Określono jakie zachowania stanowią działalność konkurencyjną.

W umowie strony uzgodniły, że powód będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości minimalnej krajowej płacy brutto powiększone o premie uznaniowe (ust. 3 umowy o pracę). Wysokość wypłat otrzymywanych przez powoda przez ostatnie pół roku zatrudnienia ulegała znacznym wahaniom – od 1000 zł (luty) do 4100 zł (marzec).

W dniu 25 czerwca 2016 roku w dzień wolny od pracy u pozwanej powód montował instalację anteny zbiorczej dla Wspólnoty Mieszkaniowej ul. (...) w G.. Powód zawarł powyższą umowę jako osoba fizyczna nieprowadząca działalności gospodarczej. Umowa została zawarta w wykonaniu uchwały Wspólnoty Mieszkaniowej nr (...) po wyłonieniu spośród złożonych ofert, oferty sporządzonej przez powoda wspólnie z K. G..

O godzinie 10:00 dnia 25 czerwca 2016 roku pozwana wraz z mężem R. T. oraz księgową A. K. znajdowali się w miejscu wykonywania usługi przez powoda. Pozwana w obecności R. T. ustnie oświadczyła powodowi, że rozwiązuje z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. z powodu wykonywania instalacji antenowych dla innego podmiotu. Po przybyciu na miejsce A. K. pozwana ponownie oświadczyła powodowi, że rozwiązuje z nim umowę o pracę z powodu wykonywania instalacji antenowych dla innego podmiotu, a następnie oddaliła się z terenu nieruchomości, na której wykonywana była instalacja. Pozwana chciała mieć niezależnego świadka w osobie A. K. stąd dwukrotnie ustnie oświadczyła powodowi, że rozwiązała z nim umowę o pracę.

W poniedziałek 27 czerwca 2016 roku powód wraz z M. C. ok godziny 8:00 przybył do siedziby pozwanej i oświadczył, że w jego ocenie nie został on skutecznie zwolniony i stawiał się w celu świadczenia pracy. Pozwana poinformowała go, że łącząca ich umowa o pracę została skutecznie rozwiązana w sobotę 25 czerwca 2016 roku i w związku z tym powód nie jest już przez nią zatrudniony i nie może świadczyć pracy.

Pozwana doręczyła powodowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu wykonywania instalacji antenowych dla innego podmiotu również za pośrednictwem Poczty Polskiej. Powód odebrał powyższe pismo dnia 30 czerwca 2016 roku.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. K. Świadek zeznała, że słyszała jak pozwana oświadczyła powodowi, iż powód jest zwolniony, bo wykonuje dla kogoś innego instalację antenową, co jest zgodne z ustaleniami poczynionymi przez Sąd w niniejszej sprawie. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka w zakresie w jakim oświadczyła ona, że przyczyną zwolnienia powoda była wykonywana przez niego działalność konkurencyjna, gdyż w ocenie Sądu w tym zakresie zeznania nie polegały na prawdzie, a mogły wynikać z oceny zdarzenia dokonanej przez świadka post factum.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka R. T. w przeważającej całości, w szczególności odnośnie okoliczności zdarzenia z dnia 25 czerwca 2016 roku. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka co do tego, że był on na miejscu zdarzenia, że pozwana ustnie poinformowała powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, a następnie odczytała powodowi treść pisma o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu wykonywania instalacji na rzecz innego podmiotu oraz co do tego, że powód odmówił przyjęcia tego pisma. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka w zakresie, w jakim powodem zwolnienia powoda miała być wykonywana przez niego działalność konkurencyjna, gdyż nie wynika to ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a prawdopodobnie jest efektem zastosowanego przez świadka skrótu myślowego i podobieństwa pojęciowego. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka także co do tego, że powód w dniu 27 czerwca 2016 roku przybył do siedziby pozwanej gotowy świadczyć pracę i twierdził, że nie ma wiedzy, by rozwiązano z nim umowę o pracę.

Sąd dał wiarę przesłuchaniu powoda w części. Zaslugujące na wiarę było zeznanie powoda, że dowiedział się o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 25 czerwca 2016 roku oraz, że w dniu 27 czerwca 2016 roku stawił się w siedzibie pozwanej gotowy świadczyć pracę, gdyż ocenił, że rozwiązanie umowy w dniu 25 czerwca 2016 roku nie było skuteczne bowiem zostało złożone powodowi ustnie.

Sąd dał wiarę przesłuchaniu pozwanej w części. Za zaslugujące na wiarę Sąd uznał oświadczenie pozwanej, iż w trakcie ustnego rozwiązania umowy z powodem w dniu 25 czerwca 2016 roku jako przyczynę podała ona montaż instalacji antenowej. Sąd nie dał wiary pozwanej co do tego, by wypłacała powodowi zaliczki na poczet wynagrodzenia za pracę na ustny wniosek powoda, by czasem wypłacała powodowi wynagrodzenie w gotówce bez pokwitowań oraz by miała udzielać powodowi pożyczek na jego ustny wniosek, bez domagania się spłaty tychże pożyczek.

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd doszedł do przekonania, że roszczenie powoda co do: odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, wynagrodzenia za czerwiec 2016 roku, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, sprostowania świadectwa pracy co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

Sporna pomiędzy stronami była okoliczność sposobu i daty rozwiązania łączącej je umowy, aczkolwiek żadna ze stron, w tym powód nie kwestionowała, że w dniu 25 czerwca 2016 roku pozwana oświadczyła powodowi ustnie, że rozwiązuje z nim umowę o pracę. Powód uznał jednak, że ustne rozwiązanie umowy o pracę nie jest skuteczne. Należy wskazać, że Sąd ostatecznie po przeprowadzeniu postępowania dowodowego ustalił, iż do rozwiązania umowy o pracę pomiędzy powodem, a pozwaną doszło właśnie w dniu 25 czerwca 2016 roku poprzez złożenie przez pozwaną ustnego oświadczenia, którego wysłuchał powód, a zatem dotarło ono do niego w taki sposób, że mógł się z nim zaznajomić.

W związku z tym, że pozwana rozwiązała z powodem umowę w dniu 25 czerwca 2016 roku ustnie już w tym dniu doszło do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami, to jednak oświadczenie woli pozwanej było wadliwe.

W myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z normą art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 będzie złożone pracownikowi z chwilą, gdy doszło do niego w taki sposób, że mógł się z nim zapoznać (por. wyrok SN z 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, LexisNexis nr (...), OSNAPIUS 1995, nr 18, poz. 229). Brak formy pisemnej nie stanowi o nieważności czynności prawnej, a jedynie o jej wadliwości. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika także w czasie jego urlopu albo innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy i w dniu wolnym od pracy. Mając powyższe na względzie Sąd zważył, że rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez pozwaną pomimo iż było obciążone wadą formalną, gdyż nie nastąpiło w formie pisemnej, było ważne, zatem łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 25 czerwca 2016 roku.

a. W niniejszej sprawie pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., motywując swą decyzję ciężkim naruszeniem przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd ustalił, iż jako ciężkie naruszenie przez powoda tych obowiązków, a co za tym idzie przyczynę rozwiązania umowy pozwana podała wykonanie instalacji antenowych dla innego podmiotu. Jak już wskazano powyżej rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez pozwaną było skuteczne, ale dokonane wadliwie, a zatem należało uznać, iż powodowi przysługuje z tego tytułu odszkodowanie.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Jak stanowi natomiast art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie

przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Sąd miał na uwadze, że cytowany przepis uległ nowelizacji na mocy ustawy z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2015 poz. 1220), która weszła w życie dnia 22 lutego 2016 roku. Zgodnie z treścią art. 16 te same ustawy przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje, począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy. Opierając się na zacytowanym przepisie Sąd ustalił, iż okres zatrudnienia powoda od dnia wejścia w życie ustawy (tj. od dnia 22 lutego 2016 roku) do dnia rozwiązania umowy (tj. 25 czerwca 2016 roku) wynosił mniej niż 6 miesięcy, a zatem w myśl art. 36 § 1 pkt 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę w niniejszej sprawie wynosił 2 tygodnie. Z powyższego wynika, że powód mógł się skutecznie domagać odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę jedynie za okres 2 tygodni. Zasadzona kwota w punkcie 1 wyroku stanowiła równowartość wynagrodzenia za ten okres.

W apelacji pozwana zaskarżyła wyrok w części zasądzającej odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zarzucając naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błąd w ustaleniach faktycznych polegający na uznaniu, że nie dokonała pisemnego rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, błąd w ustaleniach faktycznych polegający na uznaniu, że ustnie rozwiązała z powodem umowę o pracę, podczas, gdy pozwana odczytała powodowi treść oświadczenia, którego pokwitowanie odbioru powód odmówił, brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego poprzez nieustalenie czy wadliwe rozwiązanie umowy o pracę wynikało z niedochowania formy pisemnej, czy może wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie miały charakteru ciężkiego lub nie mieściły się w podstawowych obowiązkach pracowniczych.

Apelujący zarzucił naruszenie art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. w poprzez bezpodstawne uznanie, że nie dochowano formy pisemnej przy wręczaniu powodowi rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Pozwana domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w części żądania odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia i zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Alternatywnie apelujący wniósł o uchybienie w wyroków w części pierwszy w pkt 1 i przekazanie w tym zakresie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. Na uzasadnienie swojego stanowiska pozwana przytoczyła orzecznictwo Sądu Najwyższego. Wskazała, że posiadała pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, lecz powód odmówił potwierdzenia odbioru oryginału i potwierdzenia tegoż faktu na kopii. Skoro Sąd pierwszej instancji błędnie ustalił, że do rozwiązania umowy o pracę doszło w formie ustnej, to wyrok w tym zakresie jest błędny i powództwo winno ulec oddaleniu.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania, w tym zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych Zdaniem powoda zarzuty apelacji sąd wadliwie Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się naruszenia art. 233 k.p.c., ponieważ prawidłowo dokonał selekcji faktów istotnych, uwzględnił zasady prawdy materialnej i kontrydiktoryjności. Ponadto przyczyna rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w piśmie z dnia 25 czerwca 2016 roku nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Nie była skonkretyzowana.

Sąd drugiej instancji zważył co następuje

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Sąd drugiej instancji podziela w całości ustalenia dokonane przez sąd pierwszej instancji. Z ustaleń tych wynika, między innymi, że pozwana w dniu 25 czerwca 2016 roku posiadała przy sobie pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i próbowała to pismo wręczyć powodowi, który odmówił podpisania kopii i zapoznania się z treścią tego pisma. Treść tego pisma została odczytana powodowi. Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do zakwestionowania tych ustaleń Sądu Rejonowego. Pozwana przed dniem 25 czerwca 2016 roku kontaktowała się z pracownikami PIP w jaki sposób rozwiązać umowę o pracę. Była w miejscu wykonywania zlecenia

przez powoda. Miała przygotowany formularz protokołu z przebiegu zdarzenia i z pewnością miała z sobą pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Faktem jest, że jednocześnie pozwana oświadczyła ustnie, że rozwiązuje z powodem w umowę o pracę.

Uszło uwadze Sądowi Rejonowemu, że pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 25 czerwca 2016 roku zawierało pouczenie o sposobie i trybie odwołania się do sądu pracy. Słusznie Sąd I instancji wskazał, że pismo uważa się za doręczone wówczas, gdy pracownik mógł się zapoznać z jego treścią. Skoro powód odmówił odbioru pisma, a miał taką możliwość, to termin do wniesienia pozwu biegł od dnia 25 czerwca 2016 roku. i wynosił 14 dni. Temu terminowi powód uchybił i powództwo o odszkodowanie winno być ulec oddaleniu. Skoro do rozwiązania umowy o pracę doszło w dniu 25 czerwca 2016 roku, i w tym dniu powód odmówił odbioru pisma z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z pouczeniem o terminie odwołania do sądu pracy, to pozew wniesiony w dniu 13 czerwca 2016 roku został złożony po upływie ustawowego terminu. W takim wypadku bez znaczenia pozostaje wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę.

Niezależnie od powyższego Sąd II instancji podziela zarzut apelacji w zakresie błędu w ustaleniach faktycznych polegającym na uznaniu, że pozwana ustnie rozwiązała z powodem umowę o pracę i było to rozwiązanie skuteczne. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że pomiędzy ustnym oświadczeniem o zamiarze rozwiązania umowy o pracę, a próbą doręczenia powodowi pisma zawierającego to oświadczenie istnieje ścisły związek czasowy i miejscowy. Nie można przyjąć, że niezgodne z prawem jest rozwiązanie umowy o pracę, gdy pracodawca informuje o tym fakcie pracownika usiłując jednocześnie doręczyć pismo zawierające takie oświadczenie. Przyjmując tok rozumowania sądu pierwszej instancji oraz powoda trzeba by przyjąć, że do prawidłowego rozwiązania umowy o pracę dochodzi tylko wówczas, gdy pracownik otrzymuje pismo zawierające oświadczenie umowy o pracę i dopiero po tym fakcie może być o tym informowany. Jest to oczywiście błędny pogląd. Nie można rozdzielać ustnego oświadczenia od doręczenia pisma, gdy następuje to w tym samym czasie i miejscu. Chronologia jest w takiej sytuacji nieistotna, bowiem dotyczy tego samego zdarzenia.

Powództwo w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę podlega oddaleniu. W tym zakresie wyrok został zmieniony na podstawie art. 386 § 1 k.p.c..

O kosztach orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. w związku z § 10.ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie. (Dz. U 2015 poz. 1800).

(-) SSO G. T. (-) SSO T. K. (spr.) (-) SSR del. A. P.

Sędzia Przewodniczący Sędzia