

Sygn. akt IV P-upr 228/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2017r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

**Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko**

Ławnicy J. P., E. Z.

Protokolant st. sekr. sądowy Justyna Kurzynowska-Lubecka

po rozpoznaniu w dniu 9 marca 2017r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **K. P.**

przeciwko **A. M. (1)**

o odszkodowanie

**Powództwo oddala.**

**Sygn. akt IV P 228/16**

## UZASADNIENIE

W pozwie powódka **K. P.** wniosła o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 10 listopada 2016 roku za dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę i konsekwencji o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 1914,06 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Wniosła też o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstw procesowego.

Wywodziła w uzasadnieniu, że zatrudniona była u pozwanego na podstawie umowy o pracę jako nauczyciel przedszkola na czas określony od dnia 1 sierpnia 2014r. do dnia 31 września 2014r. w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu. W dniu 1 stycznia 2015r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony. W dniu 25 sierpnia 2016r. powódka wręczyła pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy za 1- miesięcznym okresem wypowiedzenia upływającego w dniu 30 września 2016r. Pozwany przyjął oświadczenie powódki wyrażając jednocześnie zgodę na rozwiązanie umowy.

W dniu 16 listopada 2016r. powódka otrzymała oświadczenie pozwanego z dnia 10 listopada 2016r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art.52§1pkt1 kp. Zgodnie z oświadczeniem pozwanego przyczyną rozwiązania umowy było ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowego obowiązku pracowniczego polegające na nie stawieniu się powódki do pracy dnia 3 października 2015r., nieusprawiedliwienie dalszej nieobecności. Pozwany także wskazał, iż oświadczenie o rozwiązaniu przez powódkę umowy o pracę z dnia 25 sierpnia 2016r. skutkuje z dniem 27 listopada 2016r.

Powódka zakwestionowała zasadność rozwiązania umowy o pracę z jej winy albowiem brak jest przyczyny uzasadniającej zwolnienie powódki. Powódka bowiem nie dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków

pracowniczych. Ponadto, umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 30 września 2016r. z upływem okresu wypowiedzenia wskazanego przez powódkę w oświadczeniu z dnia 25 sierpnia 2016r.

Powódka ponadto przywołała treść art.36§1 i art.36§1<sup>1</sup> kp traktujących o okresach wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazała, iż początkowo zatrudniona była u małżonki pozwanego J. M. (1), prowadzącej wówczas działalność gospodarczą pod firmą (...) w W.. Pierwszą umowę o pracę powódka zawarła z J. M. (2) w dniu 1 września 2013r. na czas określony od dnia 1 września 2013r. do dnia 30 czerwca 2013r. Druga umowa o pracę z J. M. (2) zawarta została w dniu 1 lipca 2014r. na czas określony do dnia 31 lipca 2014r. Umowa ta uległa rozwiązaniu wskutek upływu czasu na jaki została zawarta. J. M. (1) zaprzestała prowadzenia działalności w dniu 31 lipca 2014r. Następnie powódka zawarła umowę o pracę z pozwanym.

Zdaniem powódki obowiązywał ją miesięczny okres wypowiedzenia zgodnie z brzmieniem art.56§1pkt 2 kp. W przedmiotowej sprawie nie doszło do przejścia zakładu pracy na rzecz innego pracodawcy a zatem rozwiązanie umowy o pracę pomiędzy stronami nastąpiło w dniu 30 września 2016r.

Powódka podkreśliła też na koniec, iż rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania wiedzy przez pracodawcę o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Powódka nie stawiała się do pracy w dniu 3 października 2016r. bowiem w dniu 30 września 2016r. umowa uległa rozwiązaniu. Pozwany błędnie nie uznał wypowiedzenia za skuteczne z dniem 30 września 2016r. Od ostatniego nadto dnia pracy powódki u pozwanego do dnia wręczenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę upłynęło 47 dni. Minął zatem termin do rozwiązania z powódka umowy o pracę.

Pozwany pracodawca - **A. M. (1)** – w odpowiedzi na pozew powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu.

Zaprzeczył w całości faktom i twierdzeniom powódki. Wskazał, iż z dniem 24 lipca 2014r. powódka zawiadomiona została z przejściu zakładu pracy ADRIA J. M. (1) gdzie była zatrudniona od 1 września 2013r. na innego pracodawcę czyli pozwanego. W związku z tym jej łączny okres zatrudnienia wynosił co najmniej 3 lata wobec czego zgodnie z art.36 kp jej okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące. Złożone wypowiedzenie nie odnosiło więc skutku w postaci rozwiązania umowy na dzień 30 września 2016r.

Pozwany dalej podnosił, że powódka za powód wypowiedzenia podała słaby stan zdrowia, spowodowany problemem z kolanem oraz kłopotami z tarczycą. Taką też informację przekazała innym pracownikom oraz rodzicom dzieci.

W dniu 26 października 2016r. natomiast dotarły do pozwanego informacje, że powódka pracuje w innym przedszkolu w związku z czym pozwany próbował kilkakrotnie umówić się z powódką by osobiście ją o to zapytać, ale powódka odmawiała ze względu na brak czasu. Do spotkania doszło 08.11.2016 roku w czasie którego powódka przystała na dalszą współpracę jak poprawi się jej stan zdrowia i oświadczyła, że nie pracuje w przedszkolu niepublicznym (...) tylko robi tam praktyki studenckie. Nie było to zgodne z prawdą albowiem po tym spotkaniu pozwany uzyskał informację z przedszkola niepublicznego (...) w P., że z powódką zawarta jest umowa. Pozwany zaprzeczył jakoby uchybił miesięcznemu terminowi na rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wskazał w owym oświadczeniu woli, że powódka nie stawiała się do pracy od dnia 03.10.2016 roku oraz jednocześnie, że nie podała przyczyny dalszej nieobecności. Dopiero bowiem na dzień 08.11.2016 roku uzyskał pozwany potwierdzenie informacji co do tego, że powódka została zatrudniona u innego pracodawcy w czasie trwania zatrudnienia u niego. W takiej sytuacji w dokumencie z dnia 10.11.2016 roku wskazał te okoliczności tzn. że powódka nie podała przyczyny dalszej nieobecności w pracy, która była spowodowana ciężkim naruszeniem przez nią obowiązków pracowniczych, czyli nawiązania stosunku pracy z innym pracodawcą. Świadcтво pracy zostało wystawione i wysłane pocztą za zwrotnym potwierdzeniem odbioru.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

W dniu 01.09.2013 roku powódka zawarła umowę o pracę z J. M. (1) prowadzącą działalność gospodarczą w W. polegającą w szczególności na prowadzeniu przedszkola niepublicznego.

Powódka zatrudniła się na czas określony do 30.06.2014 roku na stanowisku nauczyciela. Pracę wykonywała w W. w lokalu przy ul. (...). Przed tą umową powódka pracowała w tym przedszkolu na podstawie umowy zlecenia zawartej dnia 19 listopada 2012r.

Razem z powódką pracowały: A. W. – koordynator i osoba pośrednicząca między pracownikami a pracodawcą, J. R., E. K..

Kolejna umowa między powódką a J. M. (1) zawarta została w dniu 01.07.2014 roku, również na czas określony przy czym termin ustania umowy oznaczono na dzień 31.07.2014 roku.

Tego też dnia J. M. (1) zakończyła swoją działalność gospodarczą.

W dniu 24 lipca 2014r. powódka otrzymała pismo podpisane przez J. M. (1), w którym powiadomiona została o tym, że z dniem 1 sierpnia 2014r. nastąpi przejście firmy (...) na firmę (...) a przyczyną przejścia jest likwidacja. Nadto w piśmie tym podano, że podmiot przejmując y stanie się automatycznie stroną istniejących warunków pracy i zastąpi dotychczasowego pracodawcę.

Poczynając od 01.08.2014 roku przedszkole prowadził pozwany A. M. (1).

Tego też dnia zawarł z powódką umowę o pracę na czas określony do dnia 31.12.2014 roku, również na stanowisku nauczyciela przedszkola. Miejsce i warunki zatrudnienia pozostały takie same jak w poprzednich umowach. Następnie, w dniu 16.12.2014 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę, tym razem na czas nieokreślony począwszy od 01.01.2015 roku.

W dniu 25.08.2016 roku powódka złożyła swojemu pracodawcy pisemne wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, które to wypowiedzenie pozwany przyjął. Poinformowała przy tym pozwanego, że wypowiedzenie to spowodowane jest jej problemami zdrowotnymi, które to wcześniej już były przyczyną jej nieobecności w pracy.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o; zeznania świadka J. M. k. 58-59, zeznania stron K. P. k. 62-63v, A. M. k. 63v-64, dokumenty: akta osobowe powódki, wydruk z (...) k. 6-7, kopie umów k. 8-12, kopia wypowiedzenia k. 13, kopia oświadczenia k. 14, kopia zawiadomienia k. 47-48.wydruki zdjęć k. 51-53.

### ***Zważyć należy, co następuje:***

Pracodawca, decydując się na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art.52kp, ma możliwość uczynienia tego w oparciu o powody w tym przepisie wskazane. Otóż, zgodnie z nimi pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) 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;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Oczywistym przy tym pozostaje, że czynność pracodawcy polegająca na rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę musi być dokonana w czasie gdy strony łączy stosunek pracy a zatem w czasie gdy umowa o pracę jeszcze trwa.

Tymczasem w omawianej sprawie ustalony stan faktyczny daje podstawy ku temu by uznać, że stosunek pracy zawarty umową z dnia 16 grudnia 2015r. uległ rozwiązaniu z dniem 30 września 2016r. czyli po upływie okresu wypowiedzenia wynikającego ze złożenia przez powódkę oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia umowy pismem z dnia 25 sierpnia 2015r.

Zauważyć w tym miejscu należy, że do rozwiązania umowy o pracę może dojść w wyniku odpowiedniej inicjatywy i działań obu stron takiej umowy, także pracownika, który może – w oparciu o reguły zawarte w art.30§1pkt 2 kp – złożyć swoje oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy. Rzecz jasna, takie oświadczenie woli winno uwzględniać wymagany przepisami prawa pracy okres wypowiedzenia.

Zgodnie z brzmieniem art.36kp okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy, 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Ponadto, do okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup>, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

Złożenie takiego oświadczenia woli nie musi być poprzedzone zgodą pracodawcy, ten bowiem po tym jak takie oświadczenie do niego dotrze, nie ma wpływu na dalszy bieg wydarzeń. Złożenie bowiem oświadczenia woli przez pracownika powoduje, iż rozpoczyna swój bieg okres wypowiedzenia w nim podany a po jego upływie umowa ulega rozwiązaniu.

Zaznaczyć w tym miejscu należy, iż nawet błędne określenie czasu trwania okresu wypowiedzenia nie powoduje automatycznie, że złożone oświadczenie woli nie wywiera zamierzonego skutku.

Odnosząc powyższe do niniejszej sprawy wskazać należy, że w przypadku powódki, zdaniem Sądu, wymagany okres wypowiedzenia wynosić winien 1 miesiąc i nie ma do niej zastosowania reguła z art.36§1<sup>1</sup> kp mówiąca o doliczeniu okresu wypowiedzenia sprzed przejęcia zakładu pracy na podstawie art.23<sup>1</sup> kp.

Z dniem 31 lipca 2015r. wygasła umowa o pracę łącząca powódkę z J. M. (1). Z dniem 1 sierpnia 2015r. zawarła powódka umowę z pozwanym, który z tym właśnie dniem rozpoczął prowadzenie przedszkola i z tym dniem je przejął. Nie przejął jednak powódki w rozumieniu art.23<sup>1</sup> kp. Nie mogło mieć bowiem zastosowanie do powódki pismo z dnia 24 lipca 2015r. traktujące o jej przejęciu.

Przyjąć zatem należy, że złożone przez powódkę wypowiedzenie z dnia 25 sierpnia 2016r. skutecznie doprowadziło do rozwiązania umowy o pracę między stronami z dniem 30 września 2016r.

Sąd w tym miejscu pragnie zauważyć, iż nawet w sytuacji gdyby – co wyklucza – obowiązywał powódkę trzymiesięczny okres wypowiedzenia to adnotacja pozwanego na piśmie powódki z dnia 25 sierpnia 2016r. mówiąca o zgodzie na czynność powódki, późniejsze twierdzenia samego pozwanego A. M. (1), który przyznawał, że zgodził się na zakończenie umowy z dniem 30 września 2016r., pozwoliłyby na uznanie, iż strony doszły do porozumienia co do daty zakończenia stosunku pracy czyli co do dnia 30 września 2016r.

W tej zatem sytuacji dokonywanie przez pozwanego czynności polegającej na rozwiązywaniu stosunku pracy w oparciu o art.52 kp było bezprzedmiotowe z uwagi na fakt, że między stronami nie istniał już wtedy stosunek pracy. Z tych też powodów Sąd nie analizował przyczyn podanych w piśmie z dnia 10 listopada 2017r., które miały stanowić przyczynę rozwiązania umowy gdyż pozostawały one bez wpływu na treść orzeczenia.

W sytuacji w jakiej znalazła się powódka na skutek doręczenia jej pisma pozwanego z dnia 10 listopada 2016r. winna ona złożyć powództwo o sprostowanie świadectwa pracy. Wydane bowiem przez pracodawcę świadectwo nie zawiera prawidłowych i rzeczywistych danych jakie powinny się w nim znaleźć.

Na marginesie niejako powyższych rozważań Sąd pragnie zauważyć, że w przypadku gdyby oświadczenie woli pozwanego było merytorycznie analizowane, jego ocena musiałaby doprowadzić do zakwestionowania tego oświadczenia w całości jako całkowicie pozbawionego podstaw. Powódka bowiem w żadnym wypadku nie miała obowiązku stawiania się u pozwanego do pracy po 30 września 2016r. a nadto bez znaczenia pozostawały podawane przyczyny złożonego wypowiedzenia. Pracownik nie musi bowiem wskazywać przyczyny wypowiedzenia, taki obowiązek ma wyłącznie pracodawca. Okoliczność zatem związana z wypowiedzeniem umowy, późniejsze zatrudnienie powódki u innego pracodawcy nie mogłoby mieć w sprawie żadnego znaczenia dla oceny skuteczności wypowiedzenia.

Wobec powyższego orzeczono jak w wyroku.