

Sygn. akt VIII *Pa* 58/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 września 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska (spr.) SSR del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 21 września 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa B. S. (S.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 10 lutego 2017 r. **sygn. akt** IV P 748/16

1) oddala apelację;

2) odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 58/17

UZASADNIENIE

Powód B. S. domagał się od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. kwoty 4.210,51 zł, tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem obowiązujących przepisów oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego podnosząc, że rozwiązała z powodem umowę o pracę zgodnie z prawem.

Wyrokiem z dnia 10.02.2017r. Sąd Rejonowy w Zabrze oddalił powództwo i odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanej.

Sąd I instancji ustalił, że powód pracował u pozwanej od 12.09.2014r. na podstawie umów o pracę na czas określony, w tym ostatniej zawartej do 30.04.2017r. na stanowisku kierownika magazynu, a następnie p.o. Głównego Specjalisty ds. Logistyki Części Zamiennych MB R..

W dniu 30.09.2016r. (data na pieczęci pozwanej potwierdzającej datę wpływu)) powód na podstawie art. 55 §1¹ kp złożył pozwanej pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazał niewywiązanie się pracodawcy z obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy tj. wydania odzieży ochronnej i obuwia roboczego.

Następnie w dniu 12.10.2016r. doręczone zostało powodowi pismo pozwanej, zawierające oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych; to jest niestawienia się do pracy od 1.10.2016r. bez poinformowania o przyczynie nieobecności, jak również o przewidywanym okresie jej trwania.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o przywołane dowody z dokumentów. Dalsze wnioski dowodowe stron, zostały oddalone bowiem zgromadzony w sprawie materiał dowodowy był wystarczający do wydania rozstrzygnięcia w sprawie.

W ocenie Sądu I instancji roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na początku Sąd Rejonowy zauważył, że każde oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę - jako jednostronna czynność prawna - czy to za wypowiedzeniem, czy też bez wypowiedzenia jest ważne i skuteczne, jeżeli dotarło do adresata w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią. Podkreślił, że w prawie pracy nie występuje nieważność oświadczeń rozwiązujących stosunek pracy (poza niektórymi wadami oświadczenia woli), nawet wówczas, gdy uchybiają one wymogom formalnym lub też zostały złożone w tzw. okresach ochronnych.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że bez znaczenia jest okoliczność, czy druga strona stosunku pracy faktycznie zapoznała się z treścią oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, gdyż wystarczy, że miała taką możliwość. Zgodnie bowiem z treścią art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

Niewątpliwym w ocenie Sądu I instancji było, że pozwana miała rzeczywistą możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia powoda, rozwiązującego umowę o pracę, które otrzymała w dniu 30. 09.2016r. i okoliczności tej nie kwestionowała.

W tym stanie rzeczy, Sąd Rejonowy uznał, że oświadczenie pozwanej, złożone po rozwiązaniu stosunku pracy przez powoda nie było skuteczne, ponieważ oświadczenie woli powoda wywołało skutek, w postaci natychmiastowego zerwania więzi obligacyjnej, a zatem pozwana nie mogła rozwiązać umowy o pracę, która już została rozwiązana w trybie natychmiastowym. Z tych przyczyn, zdaniem Sądu, powód nie mógł domagać się od pozwanej odszkodowania na podstawie art. 59 k.p. zgodnie, z którym w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, gdyż jako pierwszy na podstawie art. 55 §1¹ kp rozwiązał łączącą go z pozwaną umowę.

W konsekwencji Sąd Rejonowy oddalił powództwo i na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powoda kosztami postępowania.

Powód wniósł apelację od powyższego wyroku zarzucając:

- naruszenie przepisów art. 56§1, art. 59 oraz art. 52§ 1 pkt 1 kp poprzez ich nieprawidłowe zastosowanie tj. błędne przyjęcie, że powód nie mógł dochodzić od pozwanej odszkodowania za naruszenie przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę, z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy przed złożeniem oświadczenia pozwanej z 10.10.2016r., podczas gdy fakt wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy między stronami nie wykluczał, ale potęgował naruszenie przez pozwaną norm prawa pracy i rzutował na prawa powoda jako pracownika,
- pominięcie, że powodowi wydano nieprawidłowe świadectwo pracy,
- pominięcie, że pracownik nie może nie zgadzając się ze wskazaną podstawą prawną rozwiązania stosunku pracy kwestionować tej podstawy inaczej, aniżeli poprzez złożenie odwołania do sądu pracy.

Stawiając powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu za obydwie instancje. W uzasadnieniu apelujący powołał się na uchwałę Sądu Najwyższego z 4.11.2009r., I OZP 4/09, w której wyjaśniono, że pracownik nie może skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, kwestionując zgodność z prawem tego rozwiązania, bez wystąpienia z powództwem o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 56 kp

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny sprawy, jak i jego ocena nie budzą wątpliwości i nie dają podstaw do stwierdzenia naruszenia przepisów prawa materialnego wskazanych w apelacji.

Jak słusznie podniosła pozwana zarzut naruszenia art. 56§1 kp jest chybiony. Po myśli tego przepisu pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Przepis ten może mieć zastosowanie wyłącznie wtedy, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy istniejący w dacie oświadczenia o jego rozwiązaniu. Wynika to jednoznacznie z treści przywołanej normy prawnej, przyznającej prawo domagania się odszkodowania tylko tej osobie z którą rozwiązano stosunek pracy. W rozpoznawanej sprawie, prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, że umowa o pracę powoda uległa rozwiązaniu na skutek jego oświadczenia woli z dnia 30.09.2016r., a zatem oświadczenie woli pozwanej z dnia 10.10.2016r. nie wywołało skutków prawnych - nie można rozwiązać nieistniejącego stosunku prawnego. Skoro oświadczenie pozwanej było nieskuteczne, to po stronie powoda nie powstało roszczenie o odszkodowanie przewidziane w art. 56§1 kp. Z tych samych przyczyn, Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia art. 59 kp, zgodnie z którym w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu.

W tych okolicznościach, za bezzasadny należy uznać również zarzut naruszenia przepisu art. 52§ 1 pkt 1 kp, jako że zastosowanie tegoż przepisu nie było ani nie mogło być przedmiotem oceny Sądu Rejonowego, jak również nie było podstawą rozstrzygnięcia sprawy.

Zgodzić się należy ze stanowiskiem pozwanej, że powoływana przez apelującego uchwała Sądu Najwyższego z 4.11.2009r., I OZP 4/09 zapadła w innym stanie faktycznym, gdzie przedmiotem oceny była sytuacja, w której pracownik kwestionuje przyczynę rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia. W rozpoznawanej sprawie, to pracownik rozwiązał umowę o pracę, a zatem przywołana uchwała nie ma żadnego wpływu na rozstrzygnięcie procesu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy prawidłowo oddalił powództwo, z uwagi na brak roszczenia. Wydanie powodowi nieprawidłowego świadectwa pracy, nie może być podstawą przyznania prawa do odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę, bo tego nie przewidują przepisy prawa. Ustawodawca w art. 97 kp przewidział środki ochrony prawnej w razie wystąpienia takiej sytuacji.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, iż zarzuty apelacji nie znajdują potwierdzenia i w oparciu o art. 385 k.p.c., oddalił apelację. O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 102 kpc, bowiem okoliczności sprawy uzasadniają odstąpienie od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanej w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia