

Sygn. akt IV P 103/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 listopada 2016 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w Z. w składzie:

Przewodniczący: SSR Katarzyna Sadzińska

Ławnicy: Ewa Kubiak, Eugeniusz Rytwiński

Protokolant: Anna Ratajczyk

po rozpoznaniu w dniu 9 listopada 2016 roku w Zduńskiej Woli

na rozprawie sprawy

z powództwa **A. M.**

przeciwko **(...) Spółce Akcyjnej w K.**

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. przywraca powódkę A. M. do pracy u pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w K. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,
2. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w K. na rzecz powódki A. M. kwotę 7.242,30 zł (siedem tysięcy dwieście czterdzieści dwa złote i trzydzieści groszy) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia przez nią pracy u pozwanego,
3. oddala powództwo w pozostałym zakresie,
4. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w K. na rzecz powódki A. M. kwotę 2.160,00 zł (dwa tysiące sto sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
5. nakazuje pobrać od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli kwotę 2.595,00 (dwa tysiące pięćset dziewięćdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Sygn. akt IV P 103/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 28 lipca 2016 roku powódka A. M. wniosła

o „uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, wobec pozyskania go przez pozwanego (...) Spółkę Akcyjną w K. w sposób niezgodny z prawem, bez jej wiedzy i zgody”. Dodatkowo, po ostatecznym sprecyzowaniu żądania w tym zakresie, wniosła o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Uzasadniając powyższe powódka wskazała, iż po kłótni z kierownikiem, pod wpływem emocji napisała wypowiedzenie umowy o pracę, pozostawiając je w swojej szafce pracowniczej. Podała, iż wobec złego samopoczucia spowodowanego atmosferą w pracy,

od dnia następnego korzystała ze zwolnienia lekarskiego. A. M. wyjaśniła, iż po odzyskaniu zdolności do pracy i stawieniu się w miejscu zatrudnienia, została poinformowana, iż nie jest już pracownikiem, a to na podstawie złożonego przez nią wypowiedzenia. Zdaniem powódki, pozyskanie i złożenie przez pracowników sklepu (...) do działu personalnego pisma o wypowiedzeniu umowy, odbyło się w sposób bezprawny, bez jej wiedzy i zgody. W konsekwencji, A. M. wniosła o uznanie, iż oświadczenie pozostawione przez nią w szafce było bezskuteczne.

Pozwany (...) Spółka Akcyjna w K. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości.

Zdaniem pozwanego doszło do skutecznego ustania łączącego strony stosunku pracy. Powyższe stanowisko pozwany oparł o wyjaśnienia kierownika regionu i jednej z pracownic – J. K.. Na podstawie powyższego, pozwany ustalił, iż powódka przekazała J. K. zwolnienie lekarskie, telefon służbowy oraz poinformowała koleżankę, iż jej wypowiedzenie leży w szafce przy biurze, gdzie znajdują się klucze.

W ocenie pracodawcy, w takich okolicznościach, przekazanie oświadczenia powódki do działu kadr przez kierownika regionu było uprawnione i doprowadziło do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. M. w dniu 27 marca 2013 roku zatrudniona została przez pozwanego (...) Spółkę Akcyjną w K. na stanowisku sprzedawcy – kasjera. Z powódką zawarto umowę o pracę na okres próbny do dnia 31 maja 2013 roku. Zgodnie z treścią umowy, powódka świadczyć miała pracę w markecie w Z. przy ul. (...).

(dowód: umowa o pracę k. B/1 akt osobowych powódki)

Po upływie okresu próby, z powódką dwukrotnie zawierano umowy o pracę na czas określony. W oparciu o ostatnią z nich, A. M. kontynuować miała zatrudnienie do dnia 31 maja 2018 roku.

(dowód: umowa o pracę k. B/28 akt osobowych powódki)

Od 1 października 2015 roku powódka wykonywała czynności kierownika marketu.

(dowód: zakres obowiązków k. B/43 akt osobowych powódki)

W dniu 16 czerwca 2016 roku powódka rozmawiała telefonicznie z kierownikiem regionu S. C.. Rozmowa nie należała do przyjemnych, A. M. miała żal do kierownika, czuła, że przełożony potraktował ją w sposób niewłaściwy.

(dowód: bezsporne)

Po rozmowie z kierownikiem regionu, powódka była zdenerwowana, koleżankom z pracy mówiła, że ma dość, nie będzie więcej pracować i składa wypowiedzenie.

(dowód: zeznania świadków: A. S. k. 52v, J. S. k. 52 – 53v)

Tego samego dnia, powódka pozostawiła na terenie marketu, w szafce, oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem dwutygodniowego terminu wypowiedzenia.

(dowód: bezsporne)

Po pracy, A. M. udała się do lekarza i uzyskała zwolnienie obejmujące okres od 17 czerwca do 2 lipca 2016 roku. W związku z zaistniałą sytuacją powódka, udała się do miejsca zamieszkania zastępcy kierownika marketu J. K. i przekazała jej zwolnienie i telefon służbowy. Powódka poinformowała koleżankę, iż w szafce znajduje się napisane przez nią wypowiedzenie, jednocześnie prosząc ją o wyjęcie dokumentu z szafki i schowanie go.

(dowód: zeznania świadka J. K. nagranie 00:16:18)

Po kilku dniach, J. K. będąc w pracy, przypomniała sobie o wypowiedzeniu pozostawionym na terenie marketu przez powódkę. Podczas gdy wyjmowała je z szafki, celem schowania, do pomieszczenia wszedł kierownik regionalny S. C.. Przełożony podszedł do pracownicy i wziął trzymaną przez nią kartkę obejmującą oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy.

(dowód: zeznania świadków J. K. nagranie 00:16:18, S. C. nagranie 00:38:41)

Dokument przekazany został do działu kadr pozwanej spółki. W oparciu o „oświadczenie”, pracodawca, po upływie okresu wypowiedzenia, wystawił świadectwo pracy.

(dowód: bezsporne)

4 lipca 2016 roku A. M. poinformowała telefonicznie J. K., iż chce skorzystać z jednodniowego urlopu na żądanie. Zastępczyni przekazała wiadomość kierownikowi regionu.

(dowód: zeznania świadka J. K. nagranie 00:16:18)

5 lipca powódka stawiała się w miejscu zatrudnienia, gdzie uzyskała informację, iż nie jest już pracownikiem.

(dowód: bezsporne)

A. M. nie godząc się z pozbawieniem jej zatrudnienia, wystosowała do pracodawcy pismo z informacją, iż nie składała oświadczenia o wypowiedzeniu, a dokument z 16 lipca 2016 roku przekazany został do działu kadr bez jej wiedzy i zgody. W piśmie powódka wyraziła gotowość do świadczenia pracy na rzecz spółki.

(dowód: pismo k. 9)

(...) Pani M. zajął się kierownik personalny D. (...) P. Ł.. W związku z treścią pisma powódki, kierownik wystosował zapytanie (drogą mailową) do S. C. i J. K.. W odpowiedzi na powyższe, zastępca kierownika marketu wyjaśniła, iż powódka przekazała jej zwolnienie lekarskie, telefon służbowy i poinformowała ją, że wypowiedzenia jest w szafce przy biurku, tam gdzie trzymane są klucze. Pracownica nie poinformowała P. Ł., iż A. M. prosiła ją o wyjęcie oświadczenia i schowanie go.

(dowód: zeznania świadka P. Ł. k.53v , mail k. 30, zeznania świadka J. K. nagranie 00:16:18)

W oparciu o ustalenia poczynione mailowo, kierownik personalny uznał, iż nie zachodzą podstawy do uznania oświadczenia woli powódki za bezskuteczne.

(dowód: pismo k. 8, zeznania świadka P. Ł. k. 53v)

Po upływie okresu wypowiedzenia wskazanego w piśmie z 16 czerwca 2016 roku, pracodawca wystawił powódce świadectwo pracy.

(dowód: świadectwo pracy część C akt osobowych powódki)

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie powódki za okres ostatnich trzech miesięcy stanowiło kwotę 3.621,15 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie k. 51)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków i dokumentów załączonych do akt, w tym tych objętych aktami osobowymi powódki. W zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia stan faktyczny nie był sporny.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności odnieść należało się do kwestii formalnej, a mianowicie prawidłowego sformułowania żądania przez stronę powodową. A. M. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, wobec pozyskania go przez pozwanego (...) Spółkę Akcyjną w K. w sposób niezgodny z prawem, tj. bez jej wiedzy i zgody. Treść pozwu i załączników w sposób jednoznaczny wskazywała, iż

u podstaw żądania leży twierdzenie, iż pracownik w istocie nie złożył oświadczenia

o rozwiązaniu stosunku pracy. W zaistniałej sytuacji nie można mówić

o bezskuteczności wypowiedzenia. Bezskuteczność taka zakłada bowiem, iż do wyrażenia określonej woli doszło, choć z przyczyn faktycznych bądź prawnych nie może ono odnieść zamierzonego rezultatu. Mając na względzie powyższe, Sąd prowadził postępowanie

w sprawie o przywrócenie do pracy, uznając, na wstępnym etapie badania pozwu, iż powódka zakłada pozbawienie ją zatrudnienia, pomimo niezłożenia przez nią w tym zakresie jakiegokolwiek oświadczenia. Ewentualnie pozew można by potraktować jako żądanie dopuszczenia do pracy, przy założeniu, iż stosunek pracy według twierdzeń powódki trwa nadal. Taka koncepcja nie byłaby jednak możliwa do pogodzenia z faktem wydania powódce świadectwa pracy, a więc możliwością uznania, iż to pracodawca w sposób wprawdzie nie wyraźny, ale dorozumiany, doprowadził do ustania stosunku pracy.

Przechodząc niejako do meritum Sąd zważył, co następuje:

Powództwo, co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

W sprawie zainicjowanej przez powódkę spór sprowadzał się do ustalenia,

czy pracownik złożył oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, a co za tym idzie, czy pracodawca słusznie przyjął, iż stosunek ten uległ rozwiązaniu. Rozstrzygnięcie powyższego wymagało sięgnięcia do przepisów prawa cywilnego, stosowanych

w stosunkach prawno – pracowniczych odpowiednio - w zakresie nieuregulowanym

w kodeksie pracy (art. 300 k.p.). Szczegółowe rozważania poprzedzić trzeba założeniem, iż oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy, choć ma charakter jednostronny (nie jest umową), skierowane jest do adresata – w tym wypadku pracodawcy. Konstatacja ta nie powinna budzić jakichkolwiek wątpliwości, co więcej, jest kluczowa z punktu widzenia zasadności powództwa.

Jak stanowi art. 60 k.c. wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Dla złożenia oświadczenia woli wymagane jest zachowanie dwóch elementów: pierwszy

z nich to kształtowanie się woli wewnętrznej autora oświadczenia, a drugi to przejaw tej woli

na zewnątrz. Gdyby poprzestać na takiej definicji oświadczenia i w jej świetle oceniać zachowanie powódki można by przyjąć, iż wypowiedzenie złożyła. Okoliczności istotne

z punktu widzenia takiego właśnie założenia eksponowała strona pozwana, wskazując, iż powódka informowała koleżanki, iż rezygnuje z pracy, nadto przekazała telefon służbowy

i klucze swojej zastępczyni. W ocenie Sądu, bez szczegółowej oceny, czy w istocie powódka zmanifestowała swoją wolę w określonym kierunku, nie ma podstaw do uznania, iż stosunek pracy rozwiązała. Jest tak dlatego, iż przedmiotem sporu, o czym była już mowa wyżej, jest oświadczenie woli skierowane do adresata. To z kolei oznacza, iż sama wiedza adresata

o złożeniu takiego oświadczenia, a nawet wejście w jego posiadanie z pominięciem autora, nie powoduje „skutku” objętego treścią dokumentu. W doktrynie ugruntowany jest pogląd, iż nawet gotowy projekt danego komunikatu pozostaje tylko projektem, w sytuacji niepodjęcia odpowiednich kroków w celu skierowania go do drugiej strony. Na pewno zaś przekazanie oświadczenia adresatowi wbrew woli autora nie prowadzi do uznania, iż zostało ono złożone (tak komentatorzy kodeksu cywilnego M. P., M. S., K. P.). Innymi słowy, za moment złożenia oświadczenie należy uznać chwilę, gdy dociera ono do adresata w sposób zamierzony przez nadawcę.

W zasadzie, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, stan faktyczny ustalono bezspornie. A. M. po kłótni z przełożonym sporządziła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę i umieściła je w szafce na terenie marketu. W dalszej kolejności, co istotne, powódka podczas rozmowy z zastępczynią J. K. (w związku z przekazywaniem jej zwolnienia lekarskiego), zwróciła się z prośbą o wyjęcie pisma z szafki i schowanie go. Trudno przy takich ustaleniach wywieść wnioski, iż powódka podjęła określone kroki zmierzające do przekazania oświadczenia pracodawcy. Przeciwnie, po sporządzeniu pisma i „ochłonięciu” po nieporozumieniu z przełożonym, odstąpiła od „zamiaru” rozwiązania umowy. W tym właśnie celu zwróciła się do koleżanki, by pismo schowała i w ten właśnie sposób wyraźnie zaakcentowała, iż uprzednia jej wola nie jest aktualna i w związku z tym nie zostanie skierowana do adresata. Wprawdzie J. K. przekazał pismo S. C., gdyż jak twierdziła akurat, gdy zamierzała je schować wszedł on do pomieszczenia, jednakże okoliczność ta pozostaje bez wpływu na zasadność żądania. Być może rzeczywiście było tak jak opisywała świadek, być może przekazała pismo przełożonemu w sposób celowy (obecnie pełni funkcje kierownika marketu), ostatecznie jednak, dywagacje te pozostają bez znaczenia. Istotnym jest to, iż powódka nie podjęła kroków zmierzających do przekazania dokumentu pracodawcy, nie wręczyła go przełożonemu i nie „upoważniła” J. K. do „nadania pismu dalszego biegu”. Z pewnością pozostawienie dokumentu w szafce żadnego skutku odnieść nie mogło. Twierdzenia S. C. jakoby oświadczenie było wiążące, gdyż zostało pozostawione na terenie zakładu pracy, ocenić należało jako kuriozalne.

Jeszcze raz podkreślić trzeba, iż oświadczenie zostało przekazane adresatowi wbrew woli powódki, w sytuacji, gdy to wyłącznie ona uprawniona była do podjęcia kroków niezbędnych do przekazania dokumentu adresatowi. Powyższe ustalenie, w powiązaniu z charakterem oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, jako skierowanym do adresata, czyniło koniecznym uwzględnienie powództwa.

Uwzględnienie powództwa w zakresie przywrócenia do pracy zaktualizowało w oparciu o treść art. 47 k.p. i czyniło zasadnym, żądanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Z tego tytułu, Sąd zasądził kwotę odpowiadającą wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z zaświadczeniem przedłożonym przez pozwanego i regulacją powołanego przepisu.

W pozostałym zakresie, Sąd żądanie, jako bezzasadne, oddalił.

O kosztach orzeczono zgodnie z wynikiem procesu w oparciu o treść art. 100 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, Nr 90, poz. 594).

Pozwanego obciążono kosztami w części uwzględniającej powództwo i nakazano pobrać od niego opłatą sądową oraz zasądzić od niego na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego.

Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powódki ustalono w oparciu o § 15 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata

z urzędu (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1801).

Z tych wszystkich względów orzeczono jak w wyroku.