

Sygn. akt IV P 198/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 czerwca 2016 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący **SSR Magdalena Piątkowska**

Ławnicy: J. C., B. M.

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 czerwca 2016 roku w Ś.

sprawy z powództwa **M. K.**

przeciwko (...) J. K. w M.

o ustalenie i wynagrodzenie za pracę

I powództwo oddala

II nakazuje wypłacić ze Skarbu Państwa – Sądowi Rejonowemu w Świdnicy na rzecz adw. M. M. kwotę 2.700 zł (plus VAT) tytułem wynagrodzenia za pełnienie funkcji pełnomocnika z urzędu dla powódki

III nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Powódka M. K. wniosła o zmianę świadectwa pracy w punkcie 3 dotyczącym trybu rozwiązania umowy o pracę. W uzasadnieniu podniosła, że była zatrudniona u pozwanego (...) na czas nieokreślony, przy czym nie podpisywała żadnego porozumienia. W dniu (...) roku wypowiedziano jej umowę o pracę na mocy porozumienia stron.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów sądowych. W uzasadnieniu podniósł, że powódka nigdy nie wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy. Pozwany twierdził, że na spotkaniu w dniu (...) roku powódce przedstawiono dokument zawierający w swej treści postanowienia o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie porozumienia stron i po zapoznaniu się z jego treścią, powódka wyraziła zgodę na taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Ponadto w dniu (...) roku powódka w godzinach popołudniowych przyszła do zakładu pracy wyłącznie w celu opróżnienia swojej szafki i zabrania z niej swoich rzeczy, po czym oddała kluczyk i na odchodne pożegnała się z obecnymi pracownikami pozwanego i zachowanie takie stanowi dostateczny dowód wyrażenia przez nią woli rozwiązania stosunku pracy.

Pismem z dnia (...) roku powódka wniosła o ustalenie, że jest pracownikiem pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 1800 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę oraz kosztów procesu.

Na rozprawie w dniu 15 czerwca 2016 roku pełnomocnik powódki sprecyzował roszczenie, domagając się zasądzenia na jej rzecz kwoty 1800 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami d dnia 11 czerwca 2016 roku tytułem wynagrodzenia za (...) roku.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka zatrudniona była u pozwanego w okresie od dnia (...) roku do dnia (...) roku jako Pracownik (...) Stacji.

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu.

W dniu (...) roku około godziny 13.30 na stację benzynowa w W. przy ul. (...) przyjechał klient w celu zatankowania samochodu. Z uwagi na problemy z zatankowaniem poprosił o pomoc powódkę, która stwierdziła że nigdy nie tankowała samochodu i nie potrafi tego zrobić. Na skutek zachowania powódki klient telefonicznie złożył skargę na obsługę stacji w siedzibie firmy w W..

W dniu (...) roku powódka od godziny 0.00 nie obsługiwała klientów z uwagi na awarię drukarki fiskalnej. O zaistniałej sytuacji powódka nie powiadomiła kierownictwa, przy czym zbywała klientów, tłumacząc się awarią kasy. Od niektórych klientów powódka pobierała pieniądze za towar ze sklepu, nie nabijając go na kasę. Zdarzało się też, że powódka w czasie pracy w obecności klientów piłowała paznokcie, jadła słonecznik, a także spożywała obiad wspólnie z mężem.

Dowód:

- notatki służbowe z dnia 10.08.2015r. k. 23-24;

- dziennik transakcji – k. 25-26;

- zeznania świadków A. L., A. K. – e protokół z dnia 25.04.2016r. k. 123.

W dniu (...) roku odbyło się spotkanie, na którym obecni byli: powódka, pozwany i jego żona A. K.. Powódka w tym czasie przebywała na urlopie wypoczynkowym. Podczas rozmowy A. K. zwróciła powódce uwagę na naruszenie przez nią obowiązków pracowniczych jej niewłaściwe zachowanie podczas pracy w dniach 7 i 10 sierpnia 2015 roku poinformowała powódkę o zamiarze rozwiązania z nią umowy o pracę za porozumieniem stron. Rozwiązanie umowy miało nastąpić z dniem 31 sierpnia, po wykorzystaniu przez powódkę urlopu wypoczynkowego. A. K. przedstawiła powódce wzór rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dnia (...) roku. Powódka, nie wyraziła zgody na taki tryb rozwiązania umowy o pracę. Zyskała jednak świadomość . że pracodawca nie ma woli dalszego jej zatrudniania i z dniem (...) roku chce zakończyć stosunek pracy z powódką. Dlatego też w nocy z (...) roku ok. godziny 0.20 powódka przysłała na stację benzynową i opróżniła swoją szafkę pracowniczą, po czym zdała kluczyk, będącej wówczas w pracy E. W.. Tego dnia powódka pożegnała się również ze współpracownikami.

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu;

- zeznania świadków K. U., E. W. - e protokół z dnia 25.04.2016r. k. 123;

- zeznania powódki M. K. - e protokół z dnia 25.04.2016r. k. 123;

- zeznania pozwanego – e protokół z dnia 25.04.2016r. k. 123.

Od dnia (...). powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim wobec niezdolności do pracy, której- według jej przekonania- nadal nie odzyskała. Z tego tytułu pobierała, wypłacany przez ZUS O/ W., zasiłek chorobowy w okresie od (...) do (...). i świadczenie rehabilitacyjne w okresie od (...) do (...).

Dowód:

- zeznania powódki M. K. - e protokół z dnia 25.04.2016r. k. 123,

-pismo ZUS z 10/05/2016r. k.133

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków A. K., A. L., K. U., E. W., powódki i pozwanego(w zakresie, w jakim znalazły potwierdzenie w innych dowodach oraz w zakresie woli/braku woli stron co do rozwiązania stosunku pracy), jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie, w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie. Sąd pominął zeznania złożone przez świadka S. M., bowiem świadek ten nie miała wiedzy o okolicznościach rozwiązania umowy o pracę z powódką i jej relacja nie wniosła żadnych istotnych okoliczności do sprawy.

Co do okoliczności jakoby powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron- sąd uznał, iż okoliczność ta nie została przez stronę pozwaną dostatecznie wykazana. Sąd nie dał w tym zakresie wiary zeznaniom pozwanego ani świadka A. K., która utożsamiając się z pracodawcą oraz wykazując głębokie zaangażowanie w sprawy firmy męża, stała się świadkiem niewiarygodnym w zakresie zeznań, których treści nie potwierdził żaden inny dowód przeprowadzony w sprawie. Sąd zaś nie może przyjąć, iż pracownik dobrowolnie zgodził się na rozwiązanie umowy o pracę, gdy kwestia ta pozostawia poważne wątpliwości, a dowody w tym zakresie sprowadzają się praktycznie do słowa pracodawcy przeciwko słowu pracownika.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd zważył:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, choć nie z przyczyn podnoszonych przez stronę pozwaną.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Stosownie do powyższego powództwo o ustalenie zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. wymaga dla swej zasadności wskazania interesu prawnego w sądowym ustalaniu stanu prawnego. Sąd stwierdził, że powódka miała interes prawny w żądaniu ustalenia stosunku pracy. W świetle najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego nie ma bowiem wątpliwości co do tego, że pracownik może mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy, jeżeli istnieje stan niepewności, co do jego sytuacji prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009r., II PK 1/09 Lex 533086, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29.03.2001r., I PKN 333/00, OSNAP 2003/1/12). Ustalenie stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych i innych stosunków pracy, a także rzutuje na ich wysokość. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia, lecz i ubezpieczenia społecznego.

Bezspornym jest, że w dniu (...) roku odbyło się spotkanie pozwanego z powódką, podczas którego strona pozwana wyraziła wolę rozwiązania umowy z powódką, wskazując jednocześnie na przyczyny jej rozwiązania, którym powódka nie zaprzeczyła. Z zeznań powódki wynika, iż była ona przekonana, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu, przy czym jak sama wskazała, chciała podpisać wypowiedzenie umowy w dniu (...) roku. Ponadto o przekonaniu powódki co do braku dalszej woli zatrudniania jej przez pozwanego świadczy również jej zachowanie w dniu 29 sierpnia 2015 roku, kiedy to powódka opróżniła swoją szafkę pracowniczą i pożegnała się ze swoimi współpracownikami.

W niniejszej sprawie niewątpliwie doszło do rozwiązania stosunku pracy w dacie wskazanej w świadectwie pracy powódki, jednakże rozwiązanie tego stosunku pracy nastąpiło na mocy oświadczenia pracodawcy złożonego powódce, a nie jak twierdzi pozwany na mocy porozumienia stron (art. 30§ 1 kp).

W tym miejscu zauważyć należy, iż przedmiotowy tryb znajduje zastosowanie w sytuacji, w której obie strony, tj. pracownik i pracodawca, są zainteresowane zakończeniem wzajemnej współpracy. W drodze złożenia zgodnych

oświadczeń woli, w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, możliwe jest doprowadzenie do ustania obowiązywania każdego rodzaju umowy (tj. umowy zawartej na czas nieokreślony, czas określony, okres próbny).

W tym trybie strony dysponują pełną dowolnością co do ustalenia terminu rozwiązania stosunku pracy. Oznacza to, że strony mogą swobodnie skrócić czy wydłużyć (obowiązujące ich w świetle Kodeksu pracy) okresy wypowiedzenia stosunku pracy, mogą także podjąć decyzję w przedmiocie zakończenia współpracy w trybie natychmiastowym, bez ponoszenia z przedmiotowego tytułu (z formalno-prawnego punktu widzenia) jakichkolwiek negatywnych konsekwencji przez którąkolwiek ze stron. Chwila ustania stosunku prawnego może być określona w sposób dowolny, w tym przez wskazanie konkretnego zdarzenia.

Dopiero z chwilą uzyskania przez pracownika i pracodawcę konsensusu, co do wszystkich warunków rozwiązania umowy o pracę (tj. ustalenia wszystkich istotnych elementów treści porozumienia), dochodzi do skutecznego zawarcia porozumienia prowadzącego do ustania stosunku pracy na warunkach akceptowanych przez obie strony.

W niniejszej sprawie nie została wykazana zgodna wola stron. Jak wynika z zeznań A. K., pozwany przed spotkaniem z powódką podjął decyzję o jej zwolnieniu, jednak wypowiedzenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie było przygotowane w dniu spotkania, ponieważ nie było wiadome, na jaki tryb rozwiązania umowy zgodzi się powódka. Ponadto sama powódka przyznała, że w dniu spotkania nie zostało nic ustalone, przy czym nie zgodziła się na rozwiązanie umowy o pracę ani na mocy porozumienia stron ani na „dyscyplinarkę”.

Zdaniem Sądu profesjonalny podmiot, który od wielu lat prowadzi działalność gospodarczą – a takim właśnie jest pozwany – w sytuacji wyrażenia woli powódki na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron powinien spisać odrębnie zgodne oświadczenia stron, bądź też zmodyfikować wzór rozwiązania umowy o pracę, który rzekomo został przedstawiony powódce podczas spotkania w dniu 27 sierpnia 2015 roku, bądź choćby przyjąć oświadczenie powódki w obecności bezstronnego świadka. Wprawdzie powódka przyznała, że zdawała sobie sprawę, że stosunek pracy będzie zakończony, to nie potwierdziła jednak, aby powódka złożyła w tym zakresie oświadczenie woli. Natomiast strona pozwana o ile wykazała, że doszło do spotkania z powódką, o tyle nie udowodniła w żaden sposób, aby istniała rzeczywiście taka wola po stronie powódki, by rozwiązać istniejący stosunek pracy.

Na marginesie już tylko należy zauważyć, iż przedmiotem niniejszego postępowania nie jest badanie czy oświadczenie złożone powódce było dotknięte wadami skutkującymi jego zgodność czy niezgodność z prawem, bądź też trybu w jakim doszło do rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu niewątpliwie doszło do rozwiązania umowy o pracę pomiędzy pozwanym a powódką i rozwiązanie to nastąpiło na mocy oświadczenia pracodawcy złożonego powódce.

Biorąc powyższe okoliczności pod uwagę, wobec ustalenia, iż stosunek pracy został zakończony z dniem (...), roszczenie powódki (niepieniężne, a w konsekwencji i pieniężne) podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu Sąd orzekł w oparciu o rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013r. poz. 461 ze zm.) (pkt. II wyroku).

O kosztach procesu (punkt III wyroku) Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc i nie obciążył powódki kosztami. Na zasadzie słuszności, uwzględniając nadto zasady współzycia społecznego, Sąd uznał, iż subiektywne przekonanie powódki o zasadności roszczenia wynikało z braku udzielenia jej przez pozwanego jakichkolwiek wskazówek i pouczeń podczas złożenia jej oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Zdaniem Sądu, gdyby pozwany prawidłowo wyklarował sytuację powódki podczas spotkania w dniu (...) roku, nie wystąpiłaby ona na drogę sądową z przedmiotowym roszczeniem.