

Sygn. akt **VI Pa 152/17**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Aleksandra Mitros (spr.)
Sędziowie:	SSO Anna Stasiewicz Kokotowska SSO Anna Łączna
Protokolant:	st. sekr. sądowy Renata Kępińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 grudnia 2017 roku w S.

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko E. R. (1)

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia

i sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 maja 2017 roku, sygn. akt IX P 426/16

oddala apelację

SSO Anna Stasiewicz Kokotowska SSO Aleksandra Mitros (spr.) SSO Anna Łączna

Sygn. akt VI Pa 152/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 lipca 2016 r. K. S. odwołała się od rozwiązania z nią przez pozwanego E. R. (2) umowy o pracę bez wypowiedzenia, dochodząc ostatecznie odszkodowania w wysokości 200 zł i sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie, że umowa trwała do 30 czerwca 2016 r. i rozwiązała się za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Pozwany E. R. (2) domagał się oddalenia powództwa oraz obciążenia powódki kosztami procesu, w tym zastępstwa procesowego. Wskazał, iż poinformował powódkę, że w okresie wypowiedzenia jest zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, jednak w związku z zaistniałym później, a mającym wpływ na funkcjonowanie jego przedsiębiorstwa ogłoszeniem projektu ustawy refundacyjnej zwrócił się do pracownicy o jej stawienie się w pracy i świadczenie tejże. Trzykrotne jego prośby w tym zakresie dotyczące różnych dni czerwca, spotkały się z odmową powódki, pomimo wskazania jej, że jest zobligowana do świadczenia pracy. Postawa powódki spowodowała

podejrzenia pracodawcy co do wykonywania przez K. S. pracy na rzecz innego podmiotu, które to potwierdziły się w dniu 21 czerwca 2016 r., kiedy to E. R. (2) stwierdził obecność pracownicy w punkcie firmy (...) i jej zachowanie odpowiadające pracy w tym miejscu.

Wyrokiem z dnia 18 maja 2017 roku Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego E. R. (1) na rzecz powódki K. S. 200 złotych (punkt I), oddalił powództwo w części dotyczącej sprostowania świadectwa pracy (punkt II), nakazał pobrać od E. R. (1) na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie 30 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (punkt III), a wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności (punkt IV.).

Swoje rozstrzygnięcie Sąd I instancji oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Strony procesu pozostawały w stosunku pracy od 12 marca 2015 r. w oparciu o dwie kolejne umowy zawarte na czas określony, z których późniejsza obejmowała okres 12 czerwca 2015 r. – 30 czerwca 2016 r. i przewidywała możliwość rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Od 1 maja 2016 r. powódka świadczyła pracę w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu za wynagrodzeniem zasadniczym 925 zł z premią uznaniową na stanowisku asystentki ds. marketingu i reklamy. Do jej obowiązków należało umawianie wizyt, utrzymywanie długotrwałych relacji z pacjentami, sprzedaż asortymentu oferowanego przez pracodawcę, wykonywanie obsługi serwisowej tego sprzętu. Podobne obowiązki miała druga pracownica pozwanego S. D..

Pozwany prowadzi działalność gospodarczą w zakresie protetyki słuchu.

W dniu 25 maja 2016 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2016 r. W dacie dokonywania wypowiedzenia powódka nie miała do wykorzystania żadnego dnia urlopu wypoczynkowego ani dnia wolnego za święto. Przy dokonywaniu wypowiedzenia pozwany poinformował pracownicę, iż w okresie wypowiedzenia jest zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Gdy nieświadcząca już pracy powódka spotkała się z pracodawcą w dniu 8 czerwca 2016 r. w związku z wypłatą wynagrodzenia pozwany zadeklarował, że jeśli znajdzie ona inną pracę, będzie skłonny do rozwiązania umowy za porozumieniem stron we wcześniejszym terminie. W tamtym okresie po stronie powódki istniało zobowiązanie finansowe wobec pracodawcy – była ona zobligowana do spłaty zaciągniętej u pozwanego pożyczki.

W dniu 17 czerwca 2016 r. o godzinie 17.06 E. R. (1) wysłał do powódki sms, w którym poprosił ją o obecność w pracy w dniu kolejnym o godzinie 11.30. Tego samego dnia o godzinie 17.30 powódka, również poprzez sms, odpowiedziała, że nie może przyjść i powołała się na pobyt w szpitalu w związku z ciężką chorobą cioci, a później koniecznością opieki nad dziećmi z uwagi na przebywanie męża na poligonie. Wskazała nadto, iż może podjechać w przyszłym tygodniu po południu, jeśli mąż wróci. Na postawione przez pozwanego w dniu kolejnym pytanie, jaką godzinę ma na myśli, powódka zapytała, czy mogłaby przyjść w poniedziałek o godzinie 11.00. Tego samego dnia o godzinie 17.35 pozwany napisał do powódki, by przyszła do firmy w dniu następnym (w piątek) pracować na swoją zmianę od 9.00 do 13.00 wskazując, iż będzie mogła trochę odpracować dług. W kolejnym sms (strony porozumiewały się w tej formie), wysłanym dwie minuty później, dodał, że od dnia kolejnego powódka ma przychodzić normalnie do pracy. Powódka próbowała dozwonić się do pracodawcy, ten jednak telefonu nie odbierał. Wobec powyższego, K. S. o godzinie 18.05 w kolejnej wiadomości tekstowej wysłanej za pomocą telefonu komórkowego wskazała, że przecież pracodawca skierował ją na urlop i ona ma pewne zobowiązania i plany. Dodała, że niestety nie może przyjść w dniu kolejnym do pracy i że prosi o rozmowę. Pracodawca odpowiedział w tej samej co wcześniej formie, że pracownica ma wykorzystane wszystkie urlopy, obecnie jest w okresie wypowiedzenia, od tego dnia z prawem świadczenia pracy, aby mogła wywiązać się choć z części zobowiązań wobec niego. Powódka ponownie poprosiła o kontakt wskazując, iż pracodawca wcześniej mówił co innego. W dniu 17 czerwca 2016 r. o godzinie 9.29 powódka napisała do E. R. (1) kolejną wiadomość wskazując, iż nie mogła stawić się na rozmowę i zapytując, czy ma przyjść normalnie w poniedziałek. Uzyskała odpowiedź, że na poniedziałek pozwany poprosił drugą pracownicę. Powódka poprosiła więc o spotkanie w poniedziałek wskazując, że chciałaby rozwiązać umowę za porozumieniem stron. Pozwany w dniu kolejnym wysłał K. S. sms, z którego treści wynikało, że w poniedziałek będzie nieosiągalny. Na pytanie, czy ma

przyjść do pracy czy ma rozwiązana umowę powódka otrzymała sms następującej treści: „Nie rozumiem, dlaczego Pani pyta. Ponieważ nie mogła Pani przyjść do pracy w ubiegły piątek, to również na poniedziałek poprosiłem panią S.. Umowa o pracę wygasa na koniec miesiąca. Przecież ma to Pani na piśmie.” Powódka odpowiedziała w formie sms, że pracodawca deklaruje możliwość rozwiązania umowy za porozumieniem stron w każdej chwili i że od wtorku próbuje się z nim umówić. Nadto zapytała, czy może przynieść dokumenty do podpisania. W poniedziałek 20 czerwca 2016 r. pozwany poprzez sms wskazał powódce, by przyszła od dnia kolejnego pracować do firmy na swoją zmianę od 9.00 do 13.00 Na pytanie powódki, czy oznacza to zmianę zdania co do możliwości rozwiązania umowy w każdej chwili pozwany powtórzył, by ta przyszła tak, jak jej wcześniej wskazał, to spotkają się i porozmawiają. Powódka odpisała, że nie może przychodzić do pracy z uwagi na umówione spotkania kwalifikacyjne i prosi o rozwiązanie umowy zgodnie z wcześniejszą obietnicą. Uzyskała odpowiedź, że ma w takim razie przyjść tylko na rozmowę o zaproponowanej przez nią godzinie tj. o 16.30 w dniu kolejnym. W następnym sms pracodawca zapytał jeszcze, czy ma rozumieć, że powódka nie będzie przychodzić i powódka to potwierdziła.

Wymieniając z powódkę wskazane wyżej wiadomości tekstowe pracodawca zaczął podejrzewać, iż pracuje ona na rzecz innego, konkurencyjnego względem niego podmiotu. W związku z tym podejrzeniem E. R. (1) poprosił w dniu 21 czerwca 2016 r. swojego brata G. R., by ten obszedł punkty prowadzące podobną co pozwany działalność celem sprawdzenia, czy pracuje w nich powódka. Wcześniej okazał mu zdjęcie pracownicy na jej profilu na facebooku. Tego samego dnia G. R. znalazł powódkę w punkcie firmy (...) mieszczącym się w S. przy ul. (...). Poinformowany o tym fakcie pozwany, udał się do wskazanego punktu wraz z małżonką, a przebieg wizyty dokumentował dokonując nagrania telefonem komórkowym.

Pobyt powódki w dniu 21 czerwca 2016 r. w punkcie firmy (...) nie był wizytą towarzyską, a miał charakter zawodowy. K. S. towarzyszyła pracownicy wskazanego punktu, przyglądała się jej czynnościom, wykonywała jej wskazania, w tym obejmujące czynności związane z obsługą klientów.

Powódka stawiała się na umówione z pozwanym spotkanie w tym samym dniu w godzinach popołudniowych proponując rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Pracodawca poinformował ją, że zostanie zwolniona dyscyplinarnie za 3 dni nieobecności w pracy oraz pracę u konkurencji w godzinach pracy. Wskazał powódce, że zostanie też przygotowane i wysłane do niej pismo w tym przedmiocie. Może także zgłosić się po pismo osobiście. Nie podał powódce daty zwolnienia i ta nie wiedziała, z jaką datą zostanie zwolniona.

W dniu 22 czerwca 2016 r. powódka otrzymała od psychiatry zaświadczenie o niezdolności do pracy obejmujące okres 20 – 30 czerwca 2016 r.

W dniu 22 czerwca 2016r., znów poprzez sms pozwany poprosił powódkę o spotkanie, a gdy ta spytała o cel spotkania, wskazał, iż chodzi o zawiadomienie, że rozwiązuje z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z dniem 22 czerwca 2016r. z powodu porzucenia pracy oraz stwierdzenia w godzinach jej pracy na etacie B. w dniu 21 czerwca 2016 r. przyuczania się i wykonywania poleceń pracownika firmy konkurencyjnej G. w punkcie tej firmy przy ulicy (...). W sms pozwany wskazał również sposób odwołania się powódki od rozwiązania umowy.

Gdy powódka odpisała, że nie świadczyła żadnych usług pracy, nie posiada umowy z innym pracodawcą, pracy nie porzuciła, informowała o rozmowach kwalifikacyjnych, a nadto, iż od 20 czerwca 2016 r. korzysta ze zwolnienia lekarskiego pozwany wskazał, że może ona skorzystać z przysługujących jej praw zgodnie z pouczeniem.

Strony prowadziły jeszcze związaną z ustaniem stosunku pracy korespondencję w dotychczasowej formie.

Pozwany sporządził w dniu 22 czerwca 2016 r. pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazując że przyczyną rozwiązania umowy jest niepodjęcie pracy 16 czerwca 2016 r, 17 czerwca 2016r. oraz porzucenie pracy od dnia 20 czerwca 2016 r. i stawianie się w godzinach pracy w firmie (...) u konkurencji (...) sp. z o.o. przy ul. (...) w S. z przyuczaniem się oraz wykonywaniem poleceń firmy konkurencyjnej, co zostało stwierdzone naocznie w obecności świadków w dniu 21 czerwca 2016 r. ok. godz. 10. 30

Oświadczenie to zostało wysłane powódce listem poleconym w dniu 22 czerwca 2016 r.

W wystawionym powódce świadectwie pracy zostało wskazane m.in., iż stosunek pracy trwał do 22 czerwca 2016 r. a ustal w wyniku „rozwiązania: art. 52 § 1 /z winy pracownika/”.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. W pierwszej kolejności Sąd orzekający zajął się trybem rozwiązania umowy o pracę łączącej strony. Sądowi nie zostało przedłożone potwierdzenie odbioru przesyłki pocztowej zawierającej oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a data wysłania oświadczenia była tylko o 8 dni wcześniejsza niż dzień, w którym musiało dojść do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony w związku z dokonaniem wcześniej wypowiedzeniem (a także upływem okresu, na który umowa była zawarta).

Sąd I instancji wyjaśnił, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę jest oświadczeniem jego woli i zastosowanie do niego znajduje zatem art. 61 kodeksu cywilnego (dalej k.c.) w związku z art. 300 k.p. (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012r. II PK 120/12, LEX nr 1284746, z dnia 9 lipca 2009r. II PZP 3/09 LEX nr 519963). W myśl art. 61 § 1 k.c. 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. Dla uznania, iż oświadczenie pracodawcy dotarło do pracownika nie jest więc konieczne, by ten ostatni faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia. Oświadczenie to wywiera skutek prawny w momencie, w którym pracownik mógł realnie się z nim zapoznać. Tę datę przyjmuje się za datę złożenia oświadczenia na potrzeby liczenia okresu wypowiedzenia, z tym dniem rozwiązuje się umowa, jeśli oświadczenie pracodawcy dotyczy rozwiązania jej bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie nie zostały przedstawione dowody pozwalające na stwierdzenie, kiedy korespondencja kierowana do powódki, a zawierająca oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia była awizowana, przy czym w realiach niniejszej sprawy data awizacji i data odbioru pisma nie miały decydującego znaczenia dla ustalenia daty złożenia oświadczenia. Pozwany nie ograniczył się bowiem do wysłania pisemnego oświadczenia pocztą, a rozmawiał z powódką w sprawie jej zwolnienia w dniu 21 czerwca 2016 r., następnie zaś wysłał do niej w tej sprawie wiadomość tekstową w dniu 22 czerwca 2016r.

Sąd Rejonowy ustalił, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wyłaniały się dwie możliwe daty dotarcia do powódki oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym – 21 czerwca 2016 r. tj. dzień rozmowy stron i 22 czerwca 2016 r. dzień wysłania do powódki sms w związku z rozwiązaniem umowy (zgodnie z art. 61 § 2 k.p.c. oświadczenie woli wyrażone w postaci elektronicznej jest złożone innej osobie z chwilą wprowadzenia do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, by ta mogła zapoznać się z jego treścią). Sąd Rejonowy przyjął drugą z tych dat, uznając za nieprzekonujące zeznania pozwanego, iż rozwiązał z powódką umowę w trybie dyscyplinarnym już podczas rozmowy w dniu poprzednim, wskazując, że ze zgodnych w tym zakresie zeznań stron wynika, iż podczas rozmowy w dniu 21 czerwca 2016 r. poruszone były kwestie niestawienia się powódki na wezwanie i świadczenia pracy na rzecz konkurencyjnej firmy jako przyczyny dyscyplinarnego rozwiązania umowy. Sąd Rejonowy podniósł, że pozwany nie złożył jednak wówczas pracownicy oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy w tym trybie, a jedynie zapowiedział, że zamierza to uczynić. E. R. (1) wprawdzie wskazywał, iż powiedział powódce, że zostaje zwolniona dyscyplinarnie za 3 dni nieobecności i pracę u konkurencji, jednocześnie jednak podawał, że informował ją, iż zostanie w dniu kolejnym przygotowane pismo w sprawie jej zwolnienia. Także powódka podawała, że nie uzyskała informacji w jakiej dacie zostaje zwolniona. Zdaniem Sądu Rejonowego za przyjęciem, iż rozmowa w dniu 21 czerwca 2016 r. stanowiła w istocie zapowiedź zwolnienia, przemawia dodatkowo treść wiadomości tekstowej wysłanej powódce, w której pracodawca wyraźnie wskazuje na rozwiązanie umowy w dniu 22 czerwca 2016 r. Wskazanemu przyjęciu nie sprzeciwia się rozmowa męża powódki z pozwanym w sprawie zwolnienia, do jakiej wedle zeznań E. R. (1) i świadka R. K. doszło w dniu 21 czerwca 2016 r. Przeciwnie, rozmowa ta wskazuje na ujawnienie wobec pracownicy jedynie zamiaru rozwiązania umowy, od którego to zamiaru osoba bliska powódce chciała pracodawcę jeszcze odwieść.

Z tego względu - w ocenie Sądu I instancji - dopiero wysłana powódce w dniu 22 czerwca 2016 r. wiadomość tekstowa stanowiąca, co wynika z jej treści, jednoznaczne już oświadczenie woli pracodawcy dotyczące rozwiązania umowy, doprowadziła do skutku w postaci natychmiastowego ustania stosunku pracy.

Niezależnie jednak od powyższego, zdaniem Sądu Rejonowego nie sposób uznać oświadczenia pozwanego za prawidłowe, albowiem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zgodnie z art. 30 § 3 k.p. powinno być dokonane na piśmie. Jednocześnie Sąd ten wyjaśnił, że niezachowanie tej formy nie oznacza bezskuteczności oświadczenia, a może mieć li tylko znaczenie dla oceny jego prawidłowości. Oznacza to, że jeśli pracodawca złożył pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia w innej formie, to umowa ulega rozwiązaniu z datą dotarcia tego oświadczenia do adresata, choć nie czyniło ono zadość warunkom przewidzianym we wskazanym wyżej przepisie. Dla zachowania formy pisemnej wystarczy złożenie podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli (art. 78 k.c.). Ani oświadczenie ustne ani sms nie odpowiadają temu wymogowi. Z uwagi jednak na okoliczność, iż pracodawca sporządził pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, wysyłając je adresatce pocztą w tej samej dacie co omawiany sms, w którym dodatkowo poprosił o spotkanie w celu odbioru pisma, Sąd Rejonowy dokonał też zbadania, czy zaistniały okoliczności pozwalające na rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych. Za takie naruszenie pozwany uznał w niniejszej sprawie porzucenie przez powódkę pracy w jego zakładzie, a świadczenie tejże jeszcze w okresie zatrudnienia w konkurencyjnej firmie. Sąd I instancji określił, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., czyli w tzw. trybie dyscyplinarnym stanowi najbardziej dotkliwy dla pracownika sposób ustania stosunku pracy. Jego zastosowanie uzasadnia wyłącznie takie przewinienie, które ma charakter poważny, dokonane zostało z winy pracownika i godzi w jego podstawowe obowiązki pracownicze. Zarówno w literaturze przedmiotu jak i orzecznictwie sądowym panuje powszechny pogląd, iż z uwagi na charakter i skutki rozwiązania umowy o pracę w powyższym trybie, za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy uznać jedynie takie zachowanie, które cechuje znaczny stopień winy (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia wyboru tej formy rozwiązania umowy (m.in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 456/98, OSNP 2000/1/25 oraz z dnia 9 grudnia 1976r., I PRN 111/76, niepubl.).

W ocenie Sądu I instancji wskazywane przez pozwanego przyczyny warunkujące rozwiązanie umowy o pracę nie mogą zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wyjaśniając, że co do zasady odmowa świadczenia pracy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Istota stosunku pracy polega bowiem na wykonywaniu tejże przez pracownika. Sąd meriti wskazał, że poza sporem leżało w sprawie, iż E. R. (1) wzywał pracownicę do stawienia się w zakładzie, a powódka kilkakrotnie nie czyniła zadość tym wezwaniom. Zaświadczenie o niezdolności do pracy mogące stanowić usprawiedliwienie nieobecności obejmowało tylko jedną z dat wskazanych przez pracodawcę, zresztą z uwagi na jego wystawienie dopiero w dniu 22 czerwca 2016 r. uznać należało, iż zmierzało ono do zapobieżenia ewentualnym niekorzystnym dla powódki skutkom spotkania stron w punkcie firmy (...). Zdaniem Sądu, nagrywane przez pozwanego przebiegu wizyty i udział w niej świadka uzasadniały przekonanie pracownicy, że spotkanie to nie ma charakteru przypadkowego i będzie skutkowało dalszymi działaniami pracodawcy.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy wyjaśnił, że w sprawie wystąpiły okoliczności nakazujące uznanie, iż powódka nie miała obowiązku stawienia się w pracy. Bezspornym bowiem pozostawało, że pozwany dokonując wypowiedzenia zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy. Sąd wyjaśnił, że zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia i możliwość zmiany przez pracodawcę decyzji w tym zakresie były różnie postrzegane w piśmiennictwie i orzecznictwie. Pojawiały się poglądy, iż oświadczenie pracodawcy w przedmiocie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy jest oświadczeniem woli, którego odwołanie wymaga zgody pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005r. I PK 176/04 OSNAPiUS 2006/9-10/154) oraz poglądy, iż jest to jednostronna i uznaniowa czynność pracodawcy podlegająca w każdej chwili odwołaniu poprzez wezwanie zatrudnionego do podjęcia i świadczenia pracy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014r. sygn. akt I PK 204/13 Legalis 994497).

Rozbieżności co do charakteru zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pojawiały się w okresie, gdy takie zwolnienie nie było uregulowane w kodeksie pracy. Tymczasem z dniem 22 lutego 2016 r. został ustawą z dnia 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015.1220) wprowadzony art. 362 K.p., zgodnie z którym w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia, a w okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Sąd Rejonowy podał, że przed pojawieniem się wskazanego uregulowania zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie zatrudnienia nie miało oparcia w przepisach i pozostawało w sprzeczności z samą istotą stosunku pracy, z którego wynika nie tylko obowiązek pracodawcy do wypłaty wynagrodzenia, ale i zatrudniania pracownika - umożliwienia mu wykonywania pracy określonego rodzaju (art. 22 § 1 k.p.) Z tego względu przyjmowano, iż uzależnienie cofnięcia zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy od zgody pracownika pozostaje w sprzeczności z podstawowymi zasadami prawa pracy, w tym podporządkowywania się poleceniom pracodawcy (art. 100 § 1 k.p.). Przyjmowano bowiem, iż pracownik jest zwolniony od obowiązku świadczenia pracy, ale nie od gotowości do niej, w przypadku zatem wezwania przełożonego ma obowiązek do pracy przystąpić.

Skoro obecnie ustawodawca dopuszcza możliwość zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy argumentacja taka - zdaniem Sądu Rejonowego - nie wydaje się przekonująca, w sytuacji gdy zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy jest jednostronną czynnością pracodawcy. Stanowi ono jednak oświadczenie woli, a tym samym podlega regułom związanym z tymi oświadczeniami określonym w przepisach kodeksu cywilnego stosowanych przez odesłanie zawarte w art. 300 k.p. Jednym z tych przepisów jest art. 61 zdanie 2 k.c., w myśl którego odwołanie oświadczenia woli złożonego innej osobie jest skuteczne, gdy doszło jednocześnie z tym oświadczeniem albo wcześniej. Sąd Rejonowy podniósł, że taka sytuacja nie miała w sprawie miejsca. Pracodawca złożył powódce oświadczenie o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia i z takiego zwolnienia powódka korzystała. Wezwanie K. S. do pracy pozostawało w sprzeczności ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy, zatem należy je traktować jak odwołanie oświadczenia o tym zwolnieniu. Dla jego skuteczności konieczna jest zatem zgoda pracownicy, a takowej powódka nie wyraziła. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy bywa korzystne z perspektywy pracodawcy z uwagi przykładowo na atmosferę w miejscu pracy, ochronę tajemnic zakładu itp. W ocenie Sądu zwolnienia takiego nie sposób traktować jako uprawnienia do organizacji pracy podlegającego swobodnym zmianom w zależności od bieżących potrzeb. Wykracza ono bowiem poza zakres pojęcia poleceń, które dotyczą pracy, jako że istotą stosunku pracy jest świadczenie tejże, na co już wskazywano.

Kolejno Sąd Rejonowy wskazał na powołany przez stronę pozwaną wyrok Sądu Najwyższego wydany w sprawie I PK 204/13, a dopuszczający możliwość jednostronnego zobowiązania pracownika do wykonywania pracy wydany został w sprawie dotyczącej inspektora NIK, wyjaśniając, że w myśl art. 95 ustawy z dnia 23 grudnia 1994r. o Najwyższej Izbie Kontroli (obecnie t.j. Dz. U. 2017. 524) w okresie wypowiedzenia mianowany kontroler może być zwolniony z pełnienia obowiązków, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i innych świadczeń przysługujących na podstawie stosunku pracy (podobną regulację zawiera też art. 72 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej obecnie t.j. Dz.U. 2016.1345). Sąd Najwyższy wypowiadał się więc w sprawie osoby, w przypadku której istniała regulacja zbliżona do obecnie zawartej w kodeksie pracy. Regulacja ta jednak nie jest identyczna. Art. 36² k.p. wyraźnie bowiem wskazuje (odmiennie aniżeli art. 95 ustawy o Najwyższej Izbie Kontroli), że pracownik może być zwolniony z obowiązku świadczenia do upływu okresu wypowiedzenia. Zatem, pracodawca winien wyraźnie wskazać pracownikowi w jakim dokładnie okresie zwalnia go z obowiązku świadczenia pracy, a jeśli taki okres wskaże, ewentualna zmiana stanowiska wymaga już zgody pracownika. Sąd zważył jednak, że ustawodawca nie wprowadził przepisu pozwalającego na wezwanie pracownika do stawienia się w pracy, pomimo uprzedniego zwolnienia go z obowiązku jej świadczenia, choć nie było przeszkód by to uczynił. Co więcej, w § 5 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie Pracy /Dz. U 96.62.289 z późn. zm/ wydanego na podstawie art. 297 k.p.) wskazano, iż przy ustalaniu wynagrodzenia za okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia o jakim mowa w art. 36² k.p., stosuje się zasady obowiązujące przy

ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Regulacja ta przeczy uznawaniu okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy za okres gotowości do pracy, w którym wynagrodzenia określone jest na zasadach wskazanych w art. 81 k.p.

Sąd Rejonowy wskazał, iż rozwiązując z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia pracodawca powoływał się również na wykonywanie przez nią pracy w konkurencyjnej firmie jeszcze w okresie zatrudnienia. Powódka zaprzeczała wskazanej okoliczności, jednakże - według Sądu - jej twierdzenia nie wydają się przekonujące w świetle spójnych w tym zakresie zeznań pozwanego oraz świadków B. R. i G. R., wreszcie zaś korespondującego z nimi nagrania obejmującego wizytę pracodawcy w punkcie firmy (...). Dowody te nie pozostawiają wątpliwości co do tego, że powódka co najmniej przyuczała się do pracy tzn. obserwowała czynności innej osoby w celu późniejszego skorzystania z tych obserwacji. Zdaniem Sądu Rejonowego, zachowanie powódki przeczy uznaniu jej obecności za wizytę towarzyską, podobnie sposób odnoszenia się do osoby obsługującej klientów, miejsce zajmowane podczas wejścia klientów i całego ich pobytu, wykonanie polecenia wyłączenia sprzętu. Przyjęcie płatności oraz sztywność zachowania wskazują - według Sądu meriti - na to, że powódka albo już pracowała (jeszcze szkoląc się) albo podejmowała zaawansowane już starania mające na celu zatrudnienie w tym punkcie, jednak podkreślił, że wykonywanie pracy u przedsiębiorcy prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy (a tym bardziej staranie się o nią w okresie zbliżonym do końca obecnego zatrudnienia) nie musi oznaczać ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Do takiego naruszenia dochodzi tylko wówczas, jeśli praca na rzecz drugiego podmiotu godzi w istotne interesy pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015r. II PK 158/14, Legalis nr 1242196, z dnia 16 lutego 2016r. I PK 110/15 Legalis nr 1461036). Tak jest np. w sytuacji, gdy pracownik wykorzystuje w innej pracy kontakty z klientami pracodawcy, co skutkuje zawieraniem przez nich umów z tym drugim podmiotem i rezygnacją ze współpracy z dotychczasowym kontrahentem, czy też gdy udostępnia innemu podmiotowi innowacyjne techniki stworzone lub wykorzystywane w zakładzie pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego ani takie ani podobne okoliczności w sprawie nie miały miejsca. Pozwany, po którego stronie leżało wykazanie prawidłowości rozwiązania umowy, nie przedstawił żadnych dowodów na to, by działanie powódki w istotnym stopniu godziło w interesy jego firmy. Takiego godzenia można byłoby upatrywać w wykonywaniu czynności w godzinach pracy na rzecz innego podmiotu niż zatrudniający, jednak nie w sytuacji, gdy pracownik został zwolniony z obowiązku wykonywania pracy, zachęcany był do poszukiwania innego zatrudnienia, a dodatkowo zapewniany, że w przypadku jego znalezienia umowa może ulec wcześniejszemu rozwiązaniu.

Nadto Sąd zauważył, że pozwany wskazywał na zaistnienie nadzwyczajnej sytuacji powodującej konieczność wezwania powódki do pracy. Wedle jego twierdzeń nie miał okresowo czasu na zajmowanie się prowadzonym punktem protetyki słuchu, a nawet nie mógł spotkać się z powódką czy odebrać od niej telefonu. Jednocześnie jednak znaczna liczba obowiązków nie przeszkadzała mu w zorganizowaniu poszukiwań powódki przez krewnego, a następnie odwiedzenia osobiście punktu, w którym K. S. pracowała. Zachowanie pozwanego i jego twierdzenia o konieczności gromadzenia materiału dowodowego wskazują zdaniem Sądu Rejonowego, że podjął on wiedzę o poszukiwaniu czy znalezieniu przez powódkę pracy w konkurencyjnej firmie i uznając to za nielojalność postanowił się na niej odegrać odchodząc od wcześniejszych z nią ustaleń. Nie oznacza to, że powódka postępowała wobec pozwanego uczciwie. Skoro bowiem miała jego zgodę na poszukiwanie pracy, powinna przyznać się, że o taką pracę właśnie się stara lub taką podjęła, nie zaś wymyślać nieprzekonujące usprawiedliwienia swojej nieobecności. Sąd podkreślił, że okoliczność ta nie dawała podstawy do rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym.

W rezultacie Sąd Rejonowy uznał, że powódka ma prawo do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać zgodnie z art. 58 k.p. Wynagrodzenie takie liczone być powinno zgodnie z zasadami obowiązującymi przy wyliczaniu ekwiwalentu pieniężnego z urlopu (§ 2 ust. 1 pkt 2 powołanego wcześniej rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. Zasady te są uregulowane w rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. 1997.2.14 z późn. zm.). Przy wyliczeniu odszkodowania uwzględnić należy składniki

wynagrodzenia przysługujące w stałej stawce miesięcznej w wysokości należnej w miesiącu rozwiązania umowy o pracę (stosowany odpowiednio § 15 powołanego rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997r.) oraz składniki przysługujące za okres nie dłuższy niż miesiąc w przeciętnej wysokości z okresu ostatnich trzech miesięcy, przy czym dotyczy to składników wypłaconych (§ 16 ust. 1 rozporządzenia, o jakim mowa). Samo wynagrodzenie zasadnicze powódki podzielone przez współczynnik urlopowy i pomnożone przez liczbę dni roboczych pozostałych do przepracowania w czerwcu 2016 r. daje kwotę większą niż 200 zł., zatem żądania odszkodowawcze powódki podlegało uwzględnieniu w całości.

Nie zasługiwało natomiast zdaniem Sądu I instancji na uwzględnienie żądanie sprostowania świadectwa pracy w zakresie daty i sposobu ustania stosunku pracy wskazując, że umowa stron uległa rozwiązaniu w trybie dyscyplinarnym w dniu 22 czerwca 2016r. i taki tryb został wskazany w świadectwie pracy. Wydane świadectwo odzwierciedlało zatem stan faktyczny i nie było podstaw do jego prostowania. Powódka nie wykazała zaś, by dochowała wymogów określonych w art. 97 § 21 k.p. – wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie dokumentu w terminie 7 dni od jego otrzymania. Sąd Rejonowy przytoczył brzmienie art. 97 § 3 k.p., zgodnie z którym jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, iż rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, pracodawca obowiązany jest umieścić w świadectwie pracy informację o rozwiązaniu umowy za jego wypowiedzeniem. W. przy tym, że obowiązek ten aktualizuje się po stronie pracodawcy dopiero po prawomocnym rozstrzygnięciu sądu, stąd wskazany przepis nie może być podstawą do żądania sprostowania świadectwa pracy wydanego przed takim orzeczeniem. Obowiązek pracodawcy określony w art. 97 § 3 k.p. realizowany jest przez wydanie nowego świadectwa pracy, a nie sprostowanie dotychczasowego, co wynika jednoznacznie z obowiązującego w dacie wniesienia pozwu § 5 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. 1996. 60.282 z późn. zm.) jak również z obecnie obowiązującego aktu wykonawczego.

Z kolei brak rozstrzygnięcia o kosztach procesu uzasadnił faktem, iż uznał powódkę za wygrywającą proces pomimo oddalenia jednego z dwóch jej żądań, z tym wyjaśnieniem, że żądanie sprostowania było pochodnym od żądania o odszkodowanie, jego rozpoznanie nie wiązało się z prowadzeniem postępowania dowodowego, a cel, jakiemu miało służyć, został osiągnięty w związku z uwzględnieniem pierwszego z żądań. Zasądzenia odszkodowania (w przypadku oczywiście uprawomocnienia się wyroku w tym kształcie) skutkuje koniecznością wydania przez pracodawcę świadectwa w takim brzmieniu, jakiego domagała się powódka żądając sprostowania. Nadto Sąd Rejonowy zauważył, że działania pracodawcy związane z rozwiązaniem umowy nie czyniły wcale oczywistym trybu i daty, w jakich ustał stosunek pracy, stąd żądanie sprostowania gwarantowało powódce częściową ochronę jej interesów w przypadku dokonania przez sąd innych ustaleń faktycznych.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd I instancji nadał wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika (punkt IV wyroku).

Dokonując ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy oparł się na wszystkich zgromadzonych dowodach (w pewnym tylko zakresie) a kończąc uzasadnienie orzeczenia zważył, że do okresu zatrudnienia, od którego uzależniony był okres wypowiedzenia powódki nie podlegał wliczeniu okres sprzed 22 lutego 2016 r. w związku z brzmieniem art. 16 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015, poz.1220). Zastosowanie dłuższego okresu wypowiedzenia uznał jednak za dopuszczalne, jako korzystniejsze dla pracownicy od regulacji ustawowych.

Z powyższym orzeczeniem nie zgodził się pozwany E. R. (1), który zaskarżył wyrok w części i wniósł o: zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa oraz obciążenie powódki kosztami postępowania i zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów.

Zaskarżonemu orzeczeniu pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego:

- art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy poprzez niewłaściwą wykładnię polegającą na błędnym przyjęciu, iż wskazywane przez pozwanego przyczyny warunkujące rozwiązanie umowy o pracę nie mogą zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i w konsekwencji przyjęcie, iż powódka nie miała obowiązku stawienia się w pracy podczas, gdy zaistniały uzasadnione przyczyny po stronie pracodawcy wymuszające na nim podjęcie decyzji o odwołaniu oświadczenia o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy przez powódkę, a nadto zachowanie powódki trzykrotnie odmawiającej stawienia się w pracy na wezwanie pracodawcy i pracy w tym czasie u konkurencji było świadome i zawinione oraz stanowiło zagrożenie dla interesów pracodawcy, jak również pozostawało w kolizji z podstawowymi obowiązkami powódki jakim było świadczenie pracy,

- art. 36² Kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię polegającą na nietrafnym przyjęciu, iż regulacja objęta tym przepisem przeczy uznawaniu okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy za okres gotowości do pracy i w konsekwencji nietrafne przyjęcie, że zmiana stanowiska pracodawcy w przedmiocie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy wymaga jego zgody podczas, gdy wnioskując z większego na mniejsze, skoro pracodawcy wolno jednostronnie zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy to tym bardziej biorąc pod uwagę czym jest stosunek pracy, jakie tworzy obowiązki po stronie pracodawcy i pracownika, jego ekwiwalentność tj. że za pracę określonego rodzaju przysługuje pracownikowi stosowne wynagrodzenie oraz bezsprzeczną cechą stosunku pracy jaką jest nieprzymusowy jej charakter, pracodawca może odwołać takie zwolnienie bez zgody pracownika.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego okazała się niezasadna.

Sąd Okręgowy nie dopatrył się wadliwości postępowania przed Sądem Rejonowym. Ustalenia faktyczne poczynione przez ten Sąd są właściwe i kompletne oparte na starannie zebranych i ocenionych materiale dowodowym. Ustalenia te Sąd Okręgowy w całości aprobuje i przyjmuje za własne. W ocenie Sądu odwoławczego przy wydawaniu zaskarżonego wyroku nie naruszono przepisów prawa materialnego wskazanych w apelacji w sposób powodujący konieczność zmiany wyroku. Oceny prawne, poparte dogłębną analizą zgromadzonego materiału dowodowego, dokonane i wyrażone w zaskarżonym wyroku, sąd II instancji uważa za prawidłowe i przyjmuje za własne, z wyjątkiem wykładni art. 36² k.p., o czym będzie mowa poniżej.

Odnosząc się do pierwszego z zarzutów podnoszonych przez pozwanego, dotyczącego naruszenia przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. – zważyć należy, iż z okoliczności przedmiotowej sprawy wynika, że pozwany E. R. naruszył przepisy dotyczące rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a to z tego powodu, że nie zachował wymaganej przepisem art.30§3 k.p. formy pisemnej. Naruszenie przez pozwanego tego tylko wymogu było już wystarczającym powodem uwzględnienia powództwa o odszkodowanie, nawet bez potrzeby badania prawidłowości przyczyny rozwiązania umowy o pracę w tym trybie.

Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, że pozwany nie ograniczył się do wysłania powódce oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia wiadomością tekstową sms w dniu 22 czerwca 2016 r. o godzinie 15.37, ale nadto rozmawiał z powódką w sprawie jej zwolnienia w dniu 21 czerwca 2016 r., a w dniu 22 czerwca 2016 r. o godz. 19.13 (jak wynika z informacji zawartych na stronie internetowej Poczty Polskiej / (...) przesyłek) wysłał powódce swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pocztą. W ocenie Sądu Okręgowego okoliczność, że pozwany wysłał powódce w dniu 22 czerwca 2016 r. pisemne oświadczenie, nie usuwa wymienionego wyżej naruszenia art.30§3 k.p. Według ustaleń Sądu Okręgowego powódka otrzymała oświadczenie pozwanego w dniu 30 czerwca 2016 r., przy czym najwcześniej mogła je otrzymać w dniu 23 czerwca 2016 r., a zatem już po dniu wskazanym przez pozwanego w wiadomości tekstowej (sms) z dnia 22 czerwca 2016 r. (k.12 akt) jako dzień zakończenia jej stosunku pracy.

Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę jest oświadczeniem jego woli i zastosowanie do niego znajduje art. 61 kodeksu cywilnego (dalej k.c.) w związku z art. 300 k.p. (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012r. II PK 120/12, LEX nr 1284746, z dnia

9 lipca 2009r. II PZP 3/09 LEX nr 519963). W myśl art. 61 § 1 k.c. 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. Dla uznania, iż oświadczenie pracodawcy dotarło do pracownika nie jest więc konieczne, by ten ostatni faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia. **Oświadczenie to wywiera skutek prawny w momencie, w którym pracownik mógł realnie się z nim zapoznać. Z tym dniem rozwiązuje się umowa, jeśli oświadczenie pracodawcy dotyczy rozwiązania jej bez wypowiedzenia.**

Umowa z powódką uległa zatem rozwiązaniu w dniu 22 czerwca 2016 r., tj. wtedy, kiedy dotarła do niej wiadomość tekstowa sms pozwanego zawierająca oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tym dniu - co bezsporne - do powódki nie dotarło jeszcze, bo zostało dopiero wysłane o godz. 19.13 - pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oświadczeniem rozwiązującym umowę o pracę powódki w trybie art.52 k.p. było zatem oświadczenie w formie wiadomości tekstowej SMS, a nie w formie pisemnej.

Sąd Okręgowy podzielił także stanowisko Sądu Rejonowego co do tego, że w realiach przedmiotowej sprawie nie zaszyły przesłanki do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 punkt 1 k.p., a więc z powodu ciężkiego naruszenia przez nią obowiązków pracowniczych. Zdaniem pozwanego przyczyną przyjęcia takiego trybu rozwiązania stosunku pracy było zachowanie powódki trzykrotnie odmawiającej stawienia się w pracy na wezwanie pracodawcy, tj. „niepodjęcie pracy 16 i 17 czerwca 2016 r., oraz porzucenie pracy zgodnie z oświadczeniem od dnia 20 czerwca 2016 r. i stawieniem się w godzinach pracy (...) u konkurencji (...), przyuczając się tam oraz wykonując polecenia personelu firmy konkurencyjnej, co zostało stwierdzone (...) w dniu 21 czerwca 2016 r. ok. godz. 10.30”.

W ocenie Sądu odwoławczego, przy ocenie okoliczności wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, pozwanemu całkowicie umknęło, że w okresie, którego dotyczy treść tego oświadczenia, powódka – na wyraźne polecenie pracodawcy – nie pozostawała w pełnej gotowości do świadczenia pracy, była bowiem osobą zwolnioną z obowiązku świadczenia pracy ze wskazaniem – niekwestionowanym przez pozwanego w niniejszym postępowaniu – że w okresie tym może poszukiwać nowej pracy, a **kiedy ją znajdzie, pracodawca rozwiąże z nią umowę o pracę za porozumieniem stron przed upływem okresu wypowiedzenia (taka była treść uzgodnień stron w dniu 8 czerwca 2016 r.)**. Tym samym pozwany, w sposób wyraźny wyraził powódce zgodę nie tylko na poszukiwanie przez nią w okresie wypowiedzenia nowej pracy, ale również – w przypadku znalezienia tejże - na wcześniejsze rozwiązanie z powódką stosunku pracy w trybie porozumienia stron. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy zawierało zatem nie tylko elementy wynikające z art.36² k.p., ale również te, które – na mocy wspólnych ustaleń – pozwany sam do swojego oświadczenia wprowadził.

W konsekwencji, pomimo tego, że Sąd Okręgowy - w zakresie wykładni art.36² k.p. prezentuje odmienne stanowisko od Sądu Rejonowego, (uznając iż pracodawca może cofnąć jednostronnie, bez zgody pracownika, swoje oświadczenie woli o nieświadczeniu pracy w okresie wypowiedzenia, ponieważ wynika to z natury stosunku pracy), to jednak w okolicznościach niniejszej sprawy wezwanie K. S. do pracy pozostawało w sprzeczności z przytoczonymi wyżej uzgodnieniami stron i w tym konkretnym przypadku pracodawca powinien zastosować się do nich, a przynajmniej nie obarczać pracownika skutkami ich nieprzestrzegania przez pracodawcę.

Reasumując, stwierdzić należało, że skoro powódka skorzystała z udzielonej jej przez pozwanego zgody i poszukiwała pracy, (z czym wiązać się mogło również sprawdzenie jej umiejętności praktycznych przez nowego pracodawcę, co miało miejsce 21.06.2016 r.), a przy tym już od 16 czerwca 2016 r. prosiła pozwanego o rozmowę, a od 17 czerwca 2016 r. **wyraźnie o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron** – zgodnie z wcześniejszymi obietnicami pracodawcy, to pozwany nie może w takiej sytuacji czynić powódce zarzutu rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na niestawieniu się przez nią w pracy 16, 17 czerwca 2016 r. i od 20 czerwca 2016 r. oraz podjęcia przez nią próby znalezienia pracy w firmie konkurencyjnej, a nawet próbne, (bo bez umowy o pracę), wykonywanie w niej pracy w dniu 21 czerwca 2016 r.

Nie jest przy tym prawdą, że powódka porzuciła pracę od 20 czerwca 2016 r. Pozwany bowiem na pytanie powódki zadane w jej wiadomości tekstowej z 17 czerwca 2016 r. (sms z 17.06.2016 r. godz.9.29 k.38 akt) „rozumiem że w poniedziałek mam przyjść normalnie.” Odpowiedział o 10.42 tego samego dnia „Na poniedziałek poprosiłem Panią S. na cały dzień” (k.38 akt). Na kolejny sms powódki z tego samego dnia z godz. 13.41 (k.38 akt), z prośbą o spotkanie w poniedziałek (20 czerwca 2016 r.) i rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, pozwany odpisał dopiero 19 czerwca 2016 r. o godz. 19.02 (k.39), wskazując krótko, że nie będzie osiągalny w poniedziałek, nie odpowiadając przy tym w ogóle na pytanie powódki dotyczące rozwiązania umowy. Dopiero na kolejne jej pytanie, dotyczące tego, czy powódka ma się stawić w pracy czy ma rozwiązana umowę (sms z 19.06.2016 r. godz.19.08 k.39), odpisał: „nie rozumiem dlaczego Pani pyta. Ponieważ nie mogła przyjść Pani do pracy w ubiegły piątek to również na poniedziałek poprosiłem Panią S.. Umowa o pracę wygasa na koniec miesiąca. Przecież ma Pani to na piśmie.” Z wiadomości tej wynika, że nawet sam pozwany do 21 czerwca 2016 r. nie traktował jeszcze nieobecności powódki w pracy od dnia 16 czerwca 2016 r. jako rażącego naruszenia przez nią obowiązków pracowniczych.

Wykonywanie przez powódkę czynności sprawdzających jej przydatność w firmie nowego potencjalnego pracodawcy (bez podpisanej z nim umowy o pracę) - również rozpatrywać należy przez pryzmat wcześniej dokonanych pomiędzy stronami ustaleń. Nadto, Sąd odwoławczy zauważa, że powódka nie miała podpisanej z pozwanym umowy o zakazie konkurencji i w tej sytuacji trudno oczekiwać, aby po utracie zatrudnienia u pozwanego nie szukała pracy w firmach tej samej branży, zwłaszcza, że na pracę u konkurencji pozwalały jej zdobyte kwalifikacje i dotychczasowe doświadczenie zawodowe.

Jednocześnie zachowaniom powódki trudno przypisać nieusprawiedliwiony okolicznościami brak woli świadczenia pracy – powódka od momentu otrzymania wypowiedzenia była w stałym kontakcie ze swoim pracodawcą, do którego dzwoniła, odpowiadała na każdy sms, chciała się stawić w pracy w poniedziałek 20 czerwca 2016 r. i próbowała umówić z nim bezskutecznie aż do 21 czerwca 2016 r. termin spotkania. Zdaniem Sądu nie są to okoliczności świadczące o naruszeniu przez powódkę obowiązków pracowniczych, a już z całą pewnością nie w sposób ciężki, który jest warunkiem zastosowania przez pracodawcę art.52 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego, pozwany w żaden sposób nie wykazał również, aby zachowanie powódki w jakikolwiek sposób naruszyło jego interes.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Okręgowy oddalił apelację - na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. - jako bezzasadną.

SSO Anna Stasiewicz Kokotowska SSO Aleksandra Mitros (spr.) SSO Anna Łączna

Sygn. akt VI Pa 152/17

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...) (...) (...)
4. Projekt uzasadnienia sporządziła asystent A. W. .

SSO Aleksandra Mitros