

**Sygn. akt V Pa 10/13**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 06 lutego 2013 roku

Sąd Okręgowy w Słupsku, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w następującym składzie:

Przewodniczący: SSO Barbara Odelska

po rozpoznaniu w dniu 06 lutego 2013 roku w Słupsku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa **J. J.**

przeciwko **B. R. (1)**

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Człuchowie, IV Wydziału Pracy

z dnia 27 listopada 2012 roku, sygn. akt IV P 162/12

oddala apelację

## UZASADNIENIE

Rozpatrując złożoną przez stronę pozwaną apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Człuchowie z dnia 27 listopada 2012 r. (sygn. akt IV P 162/12 ) oraz mając na uwadze treść art. 505<sup>13</sup> k.p.c.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ nie podważyła skutecznie ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego w Człuchowie.

W postępowaniu uproszczonym apelacja może być oparta wyłącznie na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie albo rażącego naruszenia istotnych przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (art. 505<sup>9</sup> k.p.c.)

W niniejszej sprawie apelujący zarzuciła błąd w ustaleniach faktycznych poprzez błędne zapisanie w protokole rozprawy zeznań świadka M. M., a poprzez to naruszenie prawa materialnego przez ustalenie, iż doszło do wypowiedzenia umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 52 § 1 pkt. 1k.p.

Na wstępie wskazać należy, iż zgodnie z treścią art.160 § 1 k.p.c. \_@ (...)\_@\_

Art. 160.

§ 1.

strony mogą żądać sprostowania lub uzupełnienia protokołu, nie później jednak jak na następnym posiedzeniu, a jeśli idzie o protokół rozprawy, po której zamknięciu nastąpiło wydanie wyroku - dopóki akta sprawy znajdują się w sądzie. Od zarządzenia przewodniczącego strony mogą odwołać się do sądu w terminie tygodniowym od doręczenia im zarządzenia. Pozwana nie złożyła wniosku o sprostowanie protokołu rozprawy z dnia 27 listopada 2012 r. (k.58) w ustawowym terminie, a tym samym w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie, zaś dokonana przez niego ocena zgromadzonego materiału dowodowego przeprowadzona została z należyty uwzględnieniem zasad określonych w art. 233 § 1 k.p.c. i jako taka nie nasuwa jakichkolwiek zastrzeżeń czy wątpliwości.

Sąd Okręgowy zważył, iż zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jednakże pracodawca może skorzystać z przysługującego mu uprawnienia rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, gdy spełnione zostaną łącznie wszystkie warunki określone w powyższym przepisie, co oznacza, że pracownikowi można przypisać:

- 1) winę, przez którą rozumie się negatywny stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością); a ponadto
- 2) ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków.

Naruszenie obowiązków oznacza bezprawność działania lub zaniechania pracownika, ale naruszenie to musi mieć charakter ciężki i musi jednocześnie dotyczyć podstawowych obowiązków pracownika. Oznacza to, że brak będzie podstaw do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, gdy wprawdzie dochodzi do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale naruszenie to nie jest ciężkie, jak również wówczas, gdy ma miejsce ciężkie naruszenie obowiązków, ale obowiązki te nie są podstawowymi. Ciężkie naruszenie obowiązku pracowniczego uwarunkowane jest znacznym stopniem winy pracownika - tzn. winą umyślną lub rażącym niedbalstwem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r. I PKN 169/99 OSNAPiUS 2000/20 poz. 746; z dnia 21 września 2005 r. II PK 305/2004 LexPolonica nr 416114). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Naruszenie obowiązków pracowniczych może być w ocenie Sądu Okręgowego podstawą niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę tylko wówczas, gdy przedmiotem naruszenia był obowiązek o charakterze podstawowym. Ustawodawca z reguły nie wskazuje, które z obowiązków pracowniczych uznaje za podstawowe. Obowiązki pracownika zostały określone w art. 100 i innych przepisach kodeksu pracy, ale wprost jako podstawowe zostały wymienione jedynie obowiązki określone w art. 211 k.p., które dotyczą przestrzegania przez pracownika przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Do podstawowych obowiązków pracownika należy też zaliczyć świadczenie pracy umówionego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, gdyż ten obowiązek wynika wprost z ustawowej definicji stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.). Konkretyzacja tego obowiązku nastąpiła w art. 100 § 2 pkt 1 k.p., który nakłada na pracownika obowiązek przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy przez co należy rozumieć systematyczne (z reguły codzienne) i punktualne zgłaszanie się w wyznaczonym miejscu z zamiarem wykonywania pracy oraz w stanie psychofizycznej możliwości jej wykonywania i trwaniu w takim stanie

przez okres odpowiadający obowiązującym pracownika normom czasu pracy. Nierealizowanie powyższego obowiązku przez pracownika oznacza zatem naruszenie podstawowego obowiązku (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 lutego 2011 r. II PK 196/2010 LexPolonica nr 3026594; z dnia 7 lutego 2008 r. II PK 162/2007 OSNP 2009/7-8 poz. 98; z dnia 9 września 2004 r. I PK 396/2003 OSNP 2005/6 poz. 82 oraz z dnia 16 września 2008 r. II PK 26/2008 OSNP 2010/3-4 poz. 36). W okolicznościach niniejszej sprawy trudno mówić o naruszeniu przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, poprzez nie świadczenie pracy, gdyż jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego powódka w dniu 08.06.2012 r. stawiała się do pracy w wyznaczonym przez pracodawcę czasie i miejscu, jednakże pozwany pracodawca nie dopuściła jej do pracy i nakazała opuścić sklep w którym miała świadczyć pracę.

Zgodnie z treścią art. 30 § 3, 4 i 5 k.p rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p wymaga złożenia na piśmie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę w tym trybie z podaniem przyczyny rozwiązania i pouczeniem o przysługującym odwołaniu do sądu pracy.

Rozwiązanie przez pracodawcę bez wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie w sposób przewidziany w art. 30 § 1 pkt 3 kp przez pisemne oświadczenie pracodawcy. Oświadczenie takie nie może być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy względnie przez odsunięcie od pracy (niedopuszczenie do pracy), albo przez inne tego rodzaju - przygotowujące lub realizujące rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia - akty pracodawcy, których prawna skuteczność uwarunkowana jest wcześniejszym złożeniem przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę.

Natomiast do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.) dochodzi na skutek zgodnego oświadczenia woli obu stron stosunku pracy. Z propozycją rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron może wystąpić tak pracownik, jak i pracodawca. Taka propozycja stanowi ofertę rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i następane kodeksu cywilnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r. I PKN 58/2000 OSNAPiUS 2002/9 poz. 211). Propozycji rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w ocenie Sadu Okręgowego nie stanowi jak w niniejszej sprawie niedopuszczenie pracownika do pracy i oświadczenie mu, że „już tu nie pracuje”. W niniejszej sprawie nie można także uznać, jak słusznie zauważył Sąd I instancji, iż w drodze czynności konkludentnych doszło do zgodnych oświadczeń woli stron o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron. W porozumieniu, o którym mowa w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. strony (pracownik i pracodawca) składają zgodne oświadczenia woli co do sposobu rozwiązania wzajemnie łączącego ich stosunku pracy, który zgodnie z zasadą swobody umów może odbiegać od kodeksowych norm prawa pracy. Oświadczenia takie nie mogą być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym świadectwie pracy w formie jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, które zostało sformułowane, w sposób sugerujący, że pracownik wyraził na nią zgodę, jak to ma miejsce w niniejszej sprawie.

Mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy uznał, iż w dni 08.06.2012 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę bez wypowiedzenia, jednakże nie złożyła niniejszego oświadczenia na piśmie czym naruszyła przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę – art. 30 §1 pkt.3 k.p. Tym samym zgodnie z dyspozycją art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art.58). O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy w Słupsku na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej B. R. (1) o czym orzeczono w sentencji wyroku.