

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Ewa Dutkiewicz, Grażyna Biernacka

Protokolant st. sekr. sądowy Agnieszka Wójciak

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa J. L.

przeciwko Syndykowi masy upadłości (...) spółka z o.o. w upadłości w M.

o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę i sprostowanie świadectwa pracy

1. Zasądza od Syndyka masy upadłości (...) spółka z o.o. w upadłości w M. na rzecz powódki J. L. kwotę 13.800,00 zł (trzydzieści tysięcy osiemset złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z powódką J. L. umowy o pracę;

2. Umarza postępowanie co do żądania sprostowanie świadectwa pracy;

3. Zasądza od Syndyka masy upadłości (...) spółka z o.o. w upadłości w M. na rzecz powódki J. L. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 14 sierpnia 2018r. złożonym do Sądu Rejonowego Lublin- Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, a skierowanym wobec (...) sp. z o.o. w upadłości w M., powódka J. L. wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki odszkodowania w kwocie 13.800 zł za nieuzasadnione rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także wnosila o sprostowanie świadectwa pracy wydanego jej w dniu 8 sierpnia 2018r., poprzez wpisanie prawidłowej daty ustania stosunku pracy oraz wskazanie liczby dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Postanowieniem Sądu Rejonowego Lublin- Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 sierpnia 2018r. sprawa ta została przekazana tut. sądowi do rozpoznania według właściwości miejscowej.

W odpowiedzi na pozew z dnia 29 października 2018r. profesjonalny pełnomocnik działający w imieniu syndyka masy upadłości (...) sp. z o.o. w upadłości w M. podniósł zarzut braku legitymacji biernej wskazanej w pozwie (...) sp. z o.o. w upadłości w M. .

Na rozprawie w dniu 6 listopada 2018r. pełnomocnik powódki wskazała i sprecyzowała stronę pozwaną w ten sposób, że wskazała jako stronę pozwaną syndyka masy upadłości (...) sp. z o.o. w upadłości w M. i wnosila o zasądzenie na

rzecz od powódki od syndyka masy upadłości (...) sp. z o.o. w upadłości w M. kwoty 13.800 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Na rozprawie w dniu 31 stycznia 2019r. pełnomocnik powódki cofnęła powództwo co do żądania sprostowania świadectwa pracy wydanego powódce w dniu 8 sierpnia 2018r.

Pozwany syndyk masy upadłości (...) sp. z o.o. w upadłości w M. powództwa o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie uznawał i wnosił o jego oddalenie; wyraził zgodę na cofnięcie powództwa w zakresie wskazanym przez stronę powodową.

Sąd Rejonowy ustalił co następuje:

Powódka zatrudniona była w (...) sp. z o.o. w M. na podstawie umowy o pracę od dnia 15 kwietnia 2015r., początkowo jako laborantka, a potem jako kierownik kontroli jakości (k.33, akta osobowe). (...) sp. z o.o. w M. posiadał swoją siedzibę w M., gdzie był zakład produkujący soki oraz zakład w P., gdzie była chłodnia, odbywała się tam produkcja mrożonek (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.95v). Powódka swoją pracę na stałe wykonywała w Zakładzie w P., a ostatnio oprócz niej pracował tam tylko R. C. jako operator urządzeń chłodniczych (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka R. C. k. 93v-94v).

Postanowieniem Sądu Rejonowego Lublin-Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku z dnia 27 czerwca 2018r. w sprawie IX GU 51/18 ogłoszona została upadłość (...) sp. z o.o. w upadłości w M., a syndykiem masy upadłości została wyznaczona A. C. (k.67-67v).

Po ogłoszeniu upadłości pracodawcy, początkowo nikt nie poinformował powódki ani R. C. jak dalej będzie wyglądała praca w zakładzie, powódka i drugi pracownik R. C. przychodzili więc do zakładu, a po pewnym czasie przyjechał do zakładu przedstawiciel syndyka masy upadłości (...) sp. z o.o. R. W., który przekazał aby powódka i R. C. nadal normalnie przychodzili do zakładu w P. (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka R. C.).

W dniu 5 lipca 2018r. syndyk masy upadłości A. C. spotkała się w M. z pracownikami (...) sp. z o.o., z tym że na tym spotkaniu byli wyłącznie pracownicy wykonujący swoją pracę w M., pracownicy wykonujący pracę w Zakładzie w P. nie wiedzieli o tym spotkaniu (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka R. C.).

W dniu 5 lipca Prezes zarządu (...) sp. z o.o. upoważniła na piśmie powódkę do udostępnienia siedziby przedsiębiorstwa przedstawicielom (...) sp. z o.o. w dniu 6 lipca (k.9,30).

W dniu 6 lipca R. W., działający z upoważnienia syndyka masy upadłości (...) sp. z o.o. odebrał od powódki akta osobowe pracowników (...) sp. z o.o. (k.29, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 11 lipca w Zakładzie w P. odbył się spis zdawczo-odbiorczy gdzie przyjmującym był R. W., a zdającym powódka i J. I. (1) -członek zarządu (...) sp. z o.o. (protokół k.16-17, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków J. I. (1) k.93v, R. C., R. W. k.94v-95v).

W dniu 11 lipca 2018r. syndyk masy upadłości (...) sp. z o.o. sporządziła wobec powódki oświadczenie woli o wypowiedzeniu jej stosunku pracy z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę wskazano ogłoszenie upadłości (...) sp. z o.o. (k.6). Oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunków pracy z tej samej przyczyny zostały wręczone także innym pracownikom (...) sp. z o.o. (zeznania syndyka masy upadłości (...) sp. z o.o. A. C. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc -k. 95v-96).

W dniu 12 lipca 2018r. powódka, działająca w imieniu (...) sp. z o.o. w upadłości na podstawie pełnomocnictwa przekazała protokołem klucze do zakładu w P. R. W. działającego z upoważnienia syndyka masy upadłości (...) sp. z o.o. (protokół k.10-11, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka R. W. k.). Tego też dnia R. W., działający z upoważnienia syndyka masy upadłości wydał powódce pod dozór zakład w P., w tym klucze (k.12-13, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka R. W.).

W dniu 18 lipca przyjechali do zakładu przedstawiciele (...) S.A. i dokonali inwentaryzacji z udziałem powódki (protokół k. 18-19, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka R. C.).

Następnego dnia tj. w piątek 19 lipca ponownie dokonano, z udziałem powódki i R. C. jako pracowników (...) sp. z o.o. w upadłości i przedstawicieli (...) S.A. inwentaryzacji urządzeń i materiałów wyszczególnionych w protokole zdawczo-odbiorczym z dnia 11 lipca (protokół k.20-21, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka R. C.).

W dniu 19 lipca 2018r. syndyk masy upadłości (...) sp. z o.o. zawarła umowę dzierżawy zakładu w P. z (...) S.A. (k.70-71v).

Powódka w dniu 19 lipca została poinformowana przez przedstawiciela syndyka R. W. o tym, że zakład w P. został wdzierżawiany (...) S.A. (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Powódka od dnia ogłoszenia upadłości cały czas przebywała w Zakładzie w P. w godzinach swojej pracy, przebywał tam też cały czas R. C. (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka R. C.). Powódka i R. C. także w zakładzie przebywali w dniach: 20, 23 i 24 lipca (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka R. C.). W dniu 20 lipca powódka nie wykonywała żadnej pracy (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 21 lipca w sobotę do powódki zgłosił się przedstawiciel (...) S.A. po klucze i powódka je wydała (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 23 lipca 2018r. syndyk masy upadłości (...) sp. z o.o. sporządziła pismo skierowane do powódki, w którym sprostowała pismo o wypowiedzeniu stosunku pracy powódce w ten sposób, że okres wypowiedzenia wynosi nie 1 miesiąc , a trzy miesiące (k7).

Od poniedziałku 23 lipca, w Zakładzie w (...) S.A wykonywał już, przy pomocy swoich pracowników, mrożenie i ani powódka ani R. C. w tym procesie nie uczestniczyli (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka R. C.).

Tego dnia do zakładu przyjechał R. W. i poinformował, że nie zgadza się rozliczenie palet i poprosił, aby powódka i R. C. jeszcze raz przeliczyli te palety, co uczynili razem z pracownikami (...) S.A. i sporządzony został protokół (protokół k.22-23, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: R. W. i R. C.).

Następnego dnia, czyli 24 lipca powódka i R. C. przebywali na terenie Zakładu w P., nic nie robili i przyjechał R. W. któremu powódka przekazała informacje o wynikach przeliczenia palet (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka R. C.).

R. W. zadzwonił do pani syndyk i poinformował wtedy powódkę i R. C., że powinni jeździć do zakładu w M., że jeżeli świadczą pracę dla (...) S.A, to zostaną zwolnieni dyscyplinarnie, ale możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, lecz powódka się nie zgodziła na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: R. W. i R. C.).

Tego dnia, po tej rozmowie telefonicznej, w godzinach popołudniowych syndyk masy upadłości (...) sp. z o.o. podjęła decyzję, aby zmienić tryb rozwiązania umowy o pracę z powódką i R. C. i rozwiązać umowę z powódką (także z R. C.) bez wypowiedzenia (zeznania syndyka masy upadłości (...) sp. z o.o. A. C. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc). Syndyk masy upadłości (...) sp. z o.o. sporządziła więc wobec powódki oświadczenie woli o zmianie dokonanego wobec powódki trybu rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem umowy o pracę na rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52§1pkt1 kp z powodu świadczenia przez powódkę pracy w dniach 20 lipca 2018r, 23 lipca i 24 lipca 2018r. na rzecz dzierżawcy zakładu upadłej w (...) S.A. podczas gdy pracodawca powódki był (...) sp. z o.o. w upadłości w M.. Dalej syndyk podała, że o dzierżawie zakładu posiadała powódka informacje, bowiem sprawowała nad nim dozór i osobiście przekazywała klucze dzierżawcy. Po wdzierżawieniu

zakładu winna się stawić w siedzibie pracodawcy w M. lub biurze syndyka, czego powódka nie zrobiła. Nadto 20 lipca syndyk kilkakrotnie usiłował się z powódką skontaktować telefonicznie, co z uwagi na nieodbieranie telefonu przez powódkę było niemożliwe (k8). Pismo to zostało wysłane drogą pocztową do miejsca zamieszkania powódki i powódka je odebrała w dniu 26 lipca (akta osobowe).

W dniu 24 lipca powódka i R. C. sporządzili zapytanie do Sędziego Komisarza prowadzącego sprawę upadłości (...) sp. z o.o. w M., gdzie mają wykonywać pracę (k.25,69).

W dniu 25 lipca powódka stawiała się do zakładu w M. (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka R. C.).

Od dnia 27 lipca 2018r. powódka i R. C. zawarli umowy o pracę z (...) S.A. i wykonują pracę w zakładzie w P. (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka R. C.).

W dniu 3 sierpnia wystawione zostało dla powódki świadectwo pracy, które powódka otrzymała 8 sierpnia (k.26, 27-28).

Wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 4600 zł (k.74, 103).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz od syndyka masy upadłości (...) sp. z o.o. w upadłości w M. odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, w ocenie sądu, jest uzasadnione.

Na wstępie podnieść należy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w art 52 kp jest najbardziej dotkliwą sankcją przewidzianą w kodeksie i winno więc być stosowane tylko w wyjątkowych okolicznościach i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok SN M.Pr.Pr. – wkł.2005/12/16). Zgodnie z brzmieniem art 52 § 1 pkt. 1 kp w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy i istnienie właśnie winy po stronie pracownika jest bezwzględnym warunkiem dopuszczającym możliwość zastosowania przez pracodawcę tego właśnie sposobu rozwiązania stosunku pracy. Ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy przyjął, że winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy świadomie dopuszcza się czynu, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W zakresie normy zawartej w art. 52§ 1 pkt. 1 kp będą się zatem mieściły jedynie czyny, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, zaś przy ocenie czy miało miejsce takie zachowanie pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd w charakterze zawinienia (wyr. SN z 02.06.1997 r., I PKN 193/97, OSPiKA 1998/9/269, wyr. SN z 9 grudnia 1976r. w sprawie IPRN 111/76). Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52§1 pkt2 kp musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (wyrok s.apel. w Warszawie II APa 103/04, wyrok SN – M.P.Pr.2005/7/170). Ocena czy dane naruszenie jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. W wyroku z dnia 9 lipca 2009 r. w sprawie II PK 46/09 Sąd Najwyższy podniósł, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. W wyroku z dnia 28 czerwca 2012r. w sprawie II PK 285/11 Sąd Najwyższy podniósł, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. 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 zaś niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie II PK 162/07 (OSNP 2009, nr 7-8 poz. 98), bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

Przenosząc cytowane wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego i rozważania, które tut. sąd w całości podziela, na realia przedmiotowej sprawy, uznać należy, iż decyzja syndyk masy upadłości (...) sp. z o.o. w upadłości w M. o natychmiastowym rozwiązaniu z powódką stosunku pracy na podstawie art. 52 §1 pkt1 kp - z przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, jest nieuzasadniona, gdyż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na uznanie, że o działaniu powódki można powiedzieć, iż stanowi ono naruszenie przez nią jej obowiązków pracowniczych i to w sposób ciężki, z naruszeniem istotnych interesów pracodawcy.

Przyczyna podjęcia przez pracodawcę decyzji o zastosowaniu takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy musi być wskazana konkretnie i syndyk masy upadłości jako taką przyczynę tej decyzji podała fakt, że powódka świadczyła pracę w dniach 20 lipca 2018r, 23 lipca i 24 lipca 2018r. na rzecz dzierżawcy zakładu upadłej w (...) S.A., podczas gdy pracodawcą powódki był (...) sp. z o.o. w upadłości w M., a o dzierżawie zakładu powódka miała informacje, bowiem sprawowała nad nim dozór i osobiście przekazywała klucze dzierżawcy.

Poza sporem jest i powódka sama to przyznała zeznając w charakterze strony, że w dniu 19 lipca powzięła ona od R. W. informację o wydzierżawieniu zakładu w P. i po tej informacji faktycznie w dniu 21 lipca, za wiedzą przedstawiciela syndyka, przekazała klucze do zakładu przedstawicielowi (...) S.A, który to podmiot od dnia 23 lipca, czyli od poniedziałku, przystąpił do faktycznego uruchamiania zakładu w P. i prowadzenia jego na własna rzecz. Faktycznie przyznać należy, iż takiej sytuacji tj. gdy powódka dotąd wykonywała pracę na stałe w P., także i w okresie po ogłoszeniu upadłości, a więc gdy faktycznie ten zakład pod władzą syndyka masy upadłości już nie działał, to gdy powódka w dniu 19 lipca otrzymała informację, że ten zakład zostaje wydzierżawiony i żeby przekazać klucze dzierżawcy, to naturalną reakcją z jej strony, wydaje się że powinno być podjęcie kontaktu z syndykiem, co dalej, gdzie praca na rzecz upadłego ma być dalej tj. w okresie trwającego wypowiedzenia, wykonywana. Jednakże to przede wszystkim pracodawca, czyli syndyk masy upadłości powinien przekazać pracownikom upadłego, w sytuacji, gdy ich miejsce pracy przestaje pozostawać w dyspozycji syndyka, bo zakład został wydzierżawiony podmiotowi zewnętrznemu, w formie pisemnej czy w inny sposób gdzie mają dalej w okresie wypowiedzenia wykonywać pracę. Tymczasem sytuacja tu wyglądała w ten sposób, że oczywiście powódka jako osoba wykształcona zdawała sobie sprawę, że w lipcu zakład w P. jest przewidziany do wydzierżawienia go, co nastąpiło w dniu 19 lipca, a więc mogła wykonać choćby telefon do syndyka, co ma dalej robić. Syndyk A. C., w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy a także zeznając w charakterze strony, podawała że dzwoniła ona wielokrotnie w dniu 20 lipca do powódki, a powódka nie odbierała telefonu. Powódka temu zaprzecza, a syndyk nie przedstawiła żadnych dowodów, iż tak faktycznie było; zatem jej zeznania w tym zakresie są gołosłowne. Jak już wyżej podniesiono, w ocenie sądu, nie można jednak powiedzieć, że zachowanie powódki, jakie zaprezentowała ona po 19 lipca, a w szczególności po 21 lipca, gdy przekazując klucze dzierżawcy, miała świadomość że dotychczasowy jej pracodawca utracił już władztwo na zakładem, było nieprzemysłane. Z drugiej jednak strony, jak wyżej podniesiono, nikt ze strony pracodawcy nie przekazał powódce wprost co po dniu 19 lipca ma ona i R. C. robić i gdzie. Pamiętać należy, że w dniu 23 lipca przedstawiciel syndyka R. W. był w zakładzie w P., którym to zakładem już zarządzał dzierżawca i to on tego dnia polecił tego dnia powódce i R. C., aby jeszcze raz przeliczyli palety spisane

wcześniej w protokole. Zatem tym razem to zachowanie R. W. było niezrozumiałe, bo skoro w zakładzie był już inny prowadzący, to gdy R. W. zobaczył, że na terenie tego zakładu przebywają nadal pracownicy syndyka tj. powódka i R. C., to wtedy powinien zareagować i powiedzieć im, że w tym miejscu nie powinni już przebywać; R. W. zaś polecił im, aby na terenie tego zakładu wykonali jego polecenie. Zatem nastąpiła tu sytuacja, która powodować mogła, że istotnie powódka mogła być przekonana, że jej miejsce pracy po 19 lipca mieści się nadal – do odwołania, w zakładzie w P., bo choć zakładem zarządza już dzierżawca, to jednak są jeszcze zadania, które ona jako pracownik syndyka ma jeszcze na terenie tego zakładu do wykonania. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc oraz zeznań świadka R. W. wynika, że dopiero w dniu 24 lipca, po wykonaniu przez nią i R.C. polecenia wydanego poprzedniego dnia przez przedstawiciela syndyka i po podpisaniu protokołu przeliczenia palet, R.W. poinformował powódkę, że ona i R. C. nie powinni być tego dnia w zakładzie w P., tylko w M.. Syndyk A. C. nie podnosiła iżby ona informowała wprost powódkę czy to ustnie czy pisemnie o tym, że od dnia 20 lipca miejsce pracy powódki jest w M., a nie, jak dotąd, w P., a więc, choć jak wyżej podniesiono, powódka z ostrożności, winna sama zainteresować się gdzie dalej ma pracować, to jednak decyzja o zmianie miejsca pracy powinna być podjęta przez pracodawcę i przekazana pracownikom w takiej formie, aby do nich dotarła. Taka informacja zaś, co wynika z zeznań powódki, a także świadka R. W. nie została jej przekazana, a kolejne działania przedstawiciela syndyka, polecające jej wykonywanie konkretnych czynności w dniu 23 lipca na terenie wydzierżawionego już zakładu, na pewno mogły utwierdzić powódkę w przekonaniu, że nadal jako pracownik syndyka, jest jednak potrzebna na terenie wydzierżawionego zakładu.

Jednakże podstawowym zarzutem postawionym powódce w treści tego oświadczenia woli syndyka jest, że powódka świadczyła pracę w dniach 20 lipca 2018r, 23 lipca i 24 lipca 2018r. na rzecz dzierżawcy zakładu upadłej w (...) S.A. Tymczasem, jak wynika z zebranego materiału dowodowego, brak jest jakichkolwiek dowodów świadczących o tym, że powódka przebywając na terenie zakładu w P. w tych dniach, będąc pracownikiem (...) sp. z o.o. w upadłości w M., wykonywała jakikolwiek prace na rzecz prowadzącego ten zakład od 19 lipca - (...) S.A. Powódka stanowczo zaprzecza, iżby w tych dniach wykonywała pracę na rzecz dzierżawcy zakładu, a jej zeznania potwierdza świadek R. C.. Przede wszystkim jednak, zeznania powódki znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadka R. W., który zeznał że nie widział, żeby powódka wtedy, kiedy był w zakładzie, to wykonywała jakąś pracę, a także zeznał, że wiedział on, iż powódka jeszcze nie jest zatrudniona w (...) S.A. Zatem należy dać wiarę zeznaniom powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, że nie świadczyła ona pracy w dniach 20 lipca 2018r, 23 lipca i 24 lipca 2018r. na rzecz dzierżawcy.

Wobec tego zarzut sformułowany w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy jest postawiony powódce absolutnie niezasadnie, bo powódka, będąc pracownikiem (...) sp. z o.o. w upadłości, nie świadczyła pracy na rzecz prowadzącego ten zakład od 19 lipca - (...) S.A.

Reasumując więc, z zebranego w sprawie materiału dowodowego, zdaniem sądu, wynika iż powódka, jako osoba mająca wiedzę o wydzierżawieniu zakładu w P., powinna wykazać większą inicjatywę pracowniczą - co do ustalenia swojego miejsca pracy po 19 lipca, ale jednak to pracodawca winien przedstawić takiemu pracownikowi, którego miejsce pracy od początku zatrudnienia było w zakładzie w P., informację o jego nowej sytuacji pracowniczej, miejscu wykonywania pracy, a tego syndyk masy upadłości nie uczynił.

Zeznania powódki sąd więc obdarzył wiarą w całości, a w szczególności co do tego, że nie wykonywała pracy w dniach 20 lipca, 23 lipca i 24 lipca 2018r. na rzecz dzierżawcy, że nie miała ona informacji od syndyka o miejscu wykonywania przez nią pracy po 19 lipca oraz że nie było sytuacji, aby nie odbierała ona telefonów w dniu 20 lipca od syndyk A. C., bo jej zeznania są wiarygodne, zgodne z zeznaniami świadka R. C., a także w żadnym zakresie nie są sprzeczne z zeznaniami świadka R. W.. Zeznania powódki co do konkretnych faktów odpowiadają treści dokumentów wymienionych wyżej, a złożonych do akt sprawy przez strony, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Zeznania świadka R. W. sąd obdarzył wiarą w całości, bo także zgodne są z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a także zgodne są z zeznaniami świadka R. C. oraz powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc. Zeznania świadka R. C. sąd

obdarzył wiarą w całości, bo są one w ocenie sądu szczerze, wiarygodne i zgodne- co do faktów, z zeznaniami świadka R. W. i powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, a także zgodne są z dokumentami złożonymi do akt sprawy przez strony.

Zeznania syndyk masy upadłości słuchanej w trybie art. 299 kpc sąd także obdarzył wiarą, poza jej zeznaniami, iż w dniu 20 lipca dzwoniła ona wielokrotnie do powódki, a powódka nie odbierała od niej telefonów, bo jak wyżej podniesiono, nie ma na to dowodów, że syndyk wykonał wtedy wiele telefonów do powódki, a powódka ich nie odebrała. .

Zeznania świadka J. I. sąd także obdarzył wiarą, choć jego zeznania nie mają istotnego znaczenia dla sprawy. Zeznania świadki A. M. (k.93-93v) nie zostały poddane analizie przez sąd, bo nie wniosły nic istotnego do sprawy.

Jak już wyżej podniesiono, rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w art 52 kp jest najbardziej dotkliwą sankcją przewidzianą w kodeksie i winno więc być stosowane tylko w wyjątkowych okolicznościach i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na złej woli lub rażącym niedbalstwie, a więc musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i musi stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Tymczasem, w przedmiotowej sprawie, jak już wyżej podniesiono, zachowaniu powódki po 19 lipca 2018r., polegającemu na braku kontaktu z syndykiem i przychodzeniu do zakładu w P., który został wydzierżawiony i pracowały tam inne osoby, można zarzucić pewną lekkomyślność, ale z drugiej strony, ani syndyk ani przedstawiciel syndyka nie interesowali się aż do 24 lipca co z tym pracownikami upadłej spółki, którzy swoją pracę wykonywali w P., w zakładzie od 20 lipca przez syndyka wydzierżawionym innej firmie a nadto w dniu 23 lipca R. W. zlecił powódce do wykonania czynność na terenie tego już wydzierżawionego zakładu. Zatem zupełnie niezrozumiałym jest, w ocenie sądu, dlaczego w takiej sytuacji, w dniu 24 lipca syndyk postanowiła w tak drastyczny sposób rozwiązać z powódką stosunek pracy.

Zatem decyzja syndyk masy upadłości o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp w okresie trwającego już wypowiedzenia, była nieuzasadniona.

Wobec tego żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od syndyka masy upadłości (...) sp. z o.o. w upadłości w M. odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za nieuzasadnione rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie trwającego wypowiedzenia, jest uzasadnione.

W takiej sytuacji i na podstawie art. 60 kp sąd, zgodnie z żądaniem powódki, orzekł jak w sentencji.

O umorzeniu postępowania co do świadectwa pracy sąd postanowił na mocy art. 355 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 i 4 k.p.c. i 469 k.p.c.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 1 i §15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radcy prawnego (Dz.U. z 2018r, poz. 265).