

Sygn. akt IV P 17/20

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 lipca 2020 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Marianna Jonak, Lucyna Plucińska

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 24 lipca 2020 r. w Puławach

sprawy z powództwa K. D.

przeciwko T. K.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 19 lutego 2020r. powódka K. D. wносиła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego T. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w R. odszkodowania w wysokości 9417zł za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej umowy o pracę.

W piśmie procesowym z dnia 15 czerwca 2020r. (k.29) powódka w dalszym ciągu podtrzymywała żądanie zasądzenia na jej rzecz od pozwanego odszkodowania w wysokości 9417 zł, z tym że wskazała, iż w czasie trwania okresu wypowiedzenia, pozwany pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Pozwany T. K., prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) w R., powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił co następuje:

Pozwany T. K. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) w R. i w ramach tej działalności prowadził sklep (...) w Galerii (...) w P. ul. (...) w ramach umowy franczyzy zawartej z właścicielem marki D. - spółką (...) S.A. w G. i umowa ta kończyła się z dniem 31 stycznia 2020r. (zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc k.47-47v). Pozwany zawarł z zarządem spółki prowadzącej Galerię (...) umowę dzierżawy pomieszczeń przeznaczonych na ten sklep i w tej umowie przewidziano, że dzierżawa tych pomieszczeń miała trwać do 30 czerwca 2020r. (zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc). Oprócz sklepu (...) w P. pozwany w ramach swojej działalności prowadził jeszcze 2 sklepy tj. sklep (...) w CH M-1 w R. i sklep w O. (zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Powódka K. D. zatrudniona była w firmie (...) w R. od dnia 1 marca 2015r. jako kierownik sklepu (...) w Galerii (...) w P. i jako miejsce wykonywania przez nią pracy zapisano w treści umowy o pracę P. ul. (...) (akta osobowe).

Pozwany nie miał zamiaru prowadzić po 31 stycznia 2020r. sklepu (...) w Galerii (...) w P. i czynił starania aby właściciel tj. spółka (...) S.A. w G. przejęła prowadzenie tego sklepu lub aby umowa franczyzy była przedłużona do końca czerwca 2020r. tj. do czasu zakończenia trwania umowy dzierżawy pomieszczeń przeznaczonych na ten sklep w Galerii (...) (zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc). Pozwany nie informował powódki o prowadzonych rozmowach ze spółką (...) i o stanie faktycznym (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc). W połowie stycznia 2020r. pozwany powziął informację, iż spółka (...) zdecydowała, iż przejmie od 1 lutego 2020r. od niego prowadzenie sklepu w P. i poinformował on o tym powódkę ok. 20 stycznia 2020r. tj. powiedział jej, że sklep (...) przejmie (...), a na pytanie powódki, jak on sobie to wyobraża, to pozwany powiedział, że on chciałby, aby umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się za porozumieniem stron z dniem 31 stycznia 2020r., a powódka przeszłaby do pracy do nowego pracodawcy; powódka zaś powiedziała, że musi się nad tym zastanowić (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc). W dniu 31 stycznia 2020r. pozwany przyjechał do sklepu w P. i w obecności przedstawicieli spółki (...) i spółki prowadzącej Galerię (...) w P. ul. (...), przekazał sklep (...) spółce (...) wraz z całym wyposażeniem i towarami tam znajdującym się (zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc). Wtedy też pozwany przedstawił powódce dwa możliwe sposoby rozwiązania z jego spółką stosunku pracy do wyboru przez nią tj. za porozumieniem stron z dniem 31 stycznia 2020r. i za wypowiedzeniem wynoszącym 3 miesiące, z powierzeniem jej wykonywania innej pracy (oświadczenie powódki- akta osobowe, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc). Pracodawca przedstawił jej pismo nazwane „Powierzenie innej pracy”, w którym wskazując na art. 42§4 kp, od dnia 1.02. do 30.04.20 powierzał jej stanowisko sprzedawcy w sklepie (...) w CH M-1 w R., z dotychczasowym wynagrodzeniem, a jako przyczynę podał, iż decyzja ta podyktowana jest uzasadnionymi potrzebami pracodawcy (akta osobowe). Powódka zdecydowała, iż wybierze rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem i wtedy otrzymała pismo pozwanego wypowiadające jej, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, stosunek pracy, a jako przyczynę wpisano przejście sklepu (...) przez (...) S.A. (akta osobowe).

Powódka w dniu 1 lutego 2020r. zawarła z firmą (...) S.A. w G. umowę zlecenia na okres od 1.02.20 do 30.06.20 i od dnia 1 lutego 2020r. faktycznie wykonywała obowiązki kierownika sklepu (...) w Galerii (...) ul. (...) tj. wykonywała takie same czynności jak w czasie jej zatrudnienia u pozwanego, w czasie pracy odpowiadającym pełnemu etatowi (k.33, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Powódka od 1 lutego 2020r. nie stawiała się do pracy w sklepie (...) w CH M-1 w R., prowadzonym przez pozwanego i pozwany pismem wysłanym do powódki w dniu 5 lutego wezwał ją do natychmiastowego stawienia się w miejscu pracy tj. sklepie (...) w CH M-1 w R., zgodnie z oddelegowaniem wskazując, iż w przypadku niepodjęcia pracy umowa zostanie rozwiązana w trybie natychmiastowym (art. 52kp)- k.8, akta osobowe. Powódka w dniu 10 lutego 2020 wysłała pismo do pozwanego w którym prosiła o zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy do dnia upływu okresu wypowiedzenia, wskazując na przepis art 36<sup>2</sup> kp i uzasadniając swoją prośbę tym, że nie ma możliwości dojazdu do pracy do R. (k.9. akta osobowe).

Pozwany w piśmie, które powódka otrzymała 18 lutego 2020r. poinformował ją, że nie wyraża zgody na zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy i w związku z tym ponownie wezwał ją do natychmiastowego stawienia się w miejscu pracy tj. sklepie (...) w CH M-1 w R., bo w przypadku niepodjęcia pracy, umowa zostanie rozwiązana w trybie natychmiastowym (akta osobowe).

Powódka nadal nie stawiała się do pracy w sklepie w R. i pismem, które powódka otrzymała 25 lutego 2020r., pozwany pracodawca poinformował ją, że rozwiązuje z nią z dniem 26 lutego 2020r. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu nie stawienia się przez nią do pracy od dnia 1 lutego 2020r. w sklepie (...) w CH M-1 w R. (podjęcie pracy w tym czasie u innego pracodawcy) - akta osobowe.

W dniu 1 marca 2020r. powódka zawarła z firmą (...) S.A. umowę o pracę, najpierw na okres próbny, a potem na czas określony do 31.05.20 na stanowisko kierownika sklepu w Galerii (...) ul. (...) w pełnym wymiarze czasu pracy (k. 34,35).

Wysokość miesięcznego średniego otrzymywanego przez powódkę wynagrodzenia – jak wynika z zaświadczenia złożonego przez pozwanego, stanowiła kwotę 3139 zł (k.45).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy i do akt osobowych powódki, a wskazane wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd obdarzył wiarą zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, które nie zawierają żadnych sprzeczności pomiędzy sobą, stan faktyczny jest bezsporny; natomiast inna jest tylko wzajemna ocena zgodności z prawem działań drugiej strony stosunku pracy.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Poza sporem jest, że doszło do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony, przy czym pierwotnie ten stosunek pracy miał rozwiązać się za wypowiedzeniem z dniem 30 kwietnia 2020r., ale w trakcie trwania okresu wypowiedzenia, pozwany pracodawca uznał, że zachowanie powódki prezentowane przez nią w okresie wypowiedzenia winno skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52§1 pkt 1 kp i rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy powódki z dniem 26 lutego 2020r.

Powódka w pozwie i w toku procesu domagała się niezmiennie zasądzenia na jej rzecz od pozwanego T. K. odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w wysokości 9417zł i nie określiła ostatecznie, czy domaga się tego odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej umowy o pracę - tak jak w pozwie, czyli opartego o przepis art. 45§1 kp, czy też zmienia podstawę swojego żądania odszkodowania tj. domaga się tego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane w okresie wypowiedzenia, czyli oparte o przepis art. 60 kp.

Rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowią odrębne formy rozwiązania stosunku pracy. W razie bezzwłocznego rozwiązania umowy podczas biegnącego okresu wypowiedzenia, gdy pracodawca wadliwie wypowiedział umowę o pracę, a następnie rozwiązał ją bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, pracownikowi przysługują roszczenia odszkodowawcze z art. 45 §1 w zw z art. 47<sup>1</sup> kp oraz z art. 56 § 1 w zw. z art. 58 kp ( uchw. SN z 4.4.2019 r. (III PZP 2/19).

W ocenie sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika ani zasadność domagania się przez powódkę odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej umowy o pracę, ani też odszkodowania za wadliwe rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego w okresie wypowiedzenia.

W szczególności, sąd oceniając prawidłowość dokonania powódce wypowiedzenia umowy o pracę doszedł do przekonania, iż oświadczenie woli pozwanego pracodawcy z dnia 31 stycznia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nie jest niezgodne z prawem, ani też nie jest nieuzasadnione.

Na wstępie podnieść należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy jedna ze stron stosunku pracy nie chce dalej współpracować z drugą i jest przewidzianym prawem sposobem rozwiązania stosunku pracy. Jak wynika z treści pisma wypowiadającego powódce umowę o pracę, wyłączną przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę było przejęcie sklepu (...) w P. przez (...) S.A., a zatem podstawą prawną przedmiotowego wypowiedzenia jest art. 10 i art. 1 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy ( Dz.U. z 2016r. poz.1474), czyli przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były przyczyny niedotyczące pracownika.

Powódka nie kwestionuje faktu, że pozwany nie prowadzi już sklepu, w którym ona pracowała na podstawie umowy o pracę łączącej ją z pozwanym, tylko rzeczywiście od 1 lutego 2020r. sklep ten prowadzi spółka (...) S.A., w której

to spółce zresztą powódka od dnia 1 marca 2020r. podjęła zatrudnienie w ramach stosunku pracy, a w okresie od 1 do 28 lutego 2020r. wykonywała tam pracę w ramach umowy zlecenia. Poza sporem też jest, że po 1 lutym 2020r. pozwany, w ramach swojej działalności prowadzi tylko 2 sklepy tj. sklep (...) w CH M-1 w R. i sklep w O.. W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych podejmowanych przez pracodawcę, który ma prawo, aby podejmować takie decyzje, które w jego ocenie, jako prowadzącego i zarządzającego swoją firmą są właściwe i w takiej sytuacji, gdy pozwany pracodawca podjął decyzję o ograniczeniu zakresu swojej działalności, to sąd nie może badać zasadności podjęcia takiej decyzji. Wprawdzie obowiązująca pozwanego umowa franczyzy sklepu w P. zawarta z (...) S.A. stanowiła, że pozwany ma prowadzić ten sklep tylko do 31 stycznia 2020r., a więc pozwany mógł wcześniej wypowiedzieć powódce umowę o pracę, tak aby kończyła się ona z dniem 31 stycznia 2020r., ale sąd dał wiarę jego zeznaniom, iż nie uczynił on tego wcześniej, a zrobił to dopiero w dniu 31 stycznia 2020r., bo nie miał wiedzy jak rozwiąże się jego problem z dzierżawą lokalu w którym mieścił się sklep, która to umowa dzierżawy obowiązywała go do czerwca 2020r. Jednakże należy też dać wiarę jego zeznaniom, że w możliwie najwcześniejszym terminie przedstawił on powódce sytuację i wobec stanowiska zajmowanego w tej sprawie przez nią, wypowiedział jej stosunek pracy, podając jako przyczynę tej decyzji - przejęcie sklepu, w którym pracowała powódka, przez nowego pracodawcę, co stało się faktem, a powódka rozpoczęła faktyczne wykonywanie pracy na rzecz nowego podmiotu prowadzącego ten sklep od 1 lutego 2020r.

Zatem przyczyna rozwiązania z powódką stosunku pracy zawarta w treści pisma wypowiadającego jej stosunek pracy jest przyczyną rzeczywiście istniejącą, a wobec tego żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz na podstawie art. 45 kp odszkodowania jest niezasadne.

Także, w ocenie sądu, decyzja pozwanego pracodawcy o natychmiastowym rozwiązaniu z powódką stosunku pracy w okresie trwania wypowiedzenia, w ustalonym stanie faktycznym, nie jest ani nieuzasadniona, ani też sprzeczna z prawem. 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. 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 bezwzględny 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. 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. 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.

Analizując przyczynę podaną przez pozwanego pracodawcę w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy bez wypowiedzenia z dniem 26 lutego 2020r. - w kontekście ustalonego bezspornie stanu faktycznego, można uznać, iż pozwany miał uzasadnione prawo, aby podjąć wobec powódki decyzję o takim sposobie rozwiązania stosunku pracy. Wskazać bowiem należy, że w okresie wypowiedzenia pracownik korzysta zarówno z pełni praw wynikających ze stosunku pracy, ale też i obejmuje go pełnia obowiązków. W szczególności podstawowym prawem i obowiązkiem każdego pracownika jest wykonywanie przez niego umówionej z pracodawcą pracy za wynagrodzeniem do końca

trwania okresu wypowiedzenia. Zasadą jest, że pracownik zobowiązuje się świadczyć swoją pracę w miejscu wynikającym z zapisów w umowie o pracę. W treści umowy o pracę łączącej strony jako stanowisko pracy powódki wpisano kierownik sklepu (...) w Galerii (...) w P., a jako miejsce wykonywania przez powódkę pracy wpisano pracę P. ul. (...). Pozwany pracodawca jednakże miał prawo aby w okresie od 1 lutego 2020r. do 30 kwietnia 2020r., czyli w okresie wypowiedzenia, przesunąć powódkę do pracy w innym miejscu i w innym mieście oraz na inne stanowisko, bo takie zachowanie pracodawcy jest zgodne z art. 42 § 4 k.p., który to przepis dopuszcza, bez wypowiedzenia dotychczasowych warunków, powierzenie pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Przepis ten wymaga, aby powierzenie innej pracy było podyktowane uzasadnionymi potrzebami zakładu pracy i ustalony w sprawie stan faktyczny wskazuje na to, że w tamtym czasie zaistniała w firmie prowadzonej przez pozwanego sytuacja, która spowodowała zaistnienie potrzeby tego pracodawcy, aby dokonał on przesunięcia powódki na te trzy miesiące trwania okresu wypowiedzenia, do innego sklepu prowadzonego przez niego tj. do R., przy czym był to najbliższy sklep od dotychczasowego miejsca pracy powódki i aby tam powódka wykonywała pracę sprzedawcy, czyli inną niż ta umówiona w umowie o pracę, z utrzymaniem dotychczasowego wynagrodzenia. Poza sporem bowiem jest, że pozwany pracodawca od 1 lutego 2020r. nie prowadził już sklepu (...) w P., a wtedy prowadził już tylko 2 sklepy tj. w R. i O.. Zatem w okresie wypowiedzenia pozwany nie mógł zatrudnić powódki dalej w sklepie w P. na zasadach wynikających z treści umowy o pracę, bo ten sklep prowadziła już inna firma, w której to firmie powódka od 1 lutego 2020r., najpierw w ramach umowy zlecenia, ale już od 1 marca w ramach umowy o pracę, wykonywała obowiązki kierownika tego sklepu, czyli takie same obowiązki jak wtedy, gdy pracowała w tym sklepie w ramach umowy o pracę łączącej ją z pozwanym i w takim samym wymiarze czasu pracy. Zatem jak wyżej podniesiono, pozwany miał prawo skorzystać z art. 42§4 kp i w takiej sytuacji przenieść powódkę do pracy w sklepie w R., aby tam mogła ona niejako dopracować do zakończenia trwania okresu wypowiedzenia. Powódka zresztą sama wybrała taki sposób rozwiązania stosunku pracy tj. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia i uczyniła to w sytuacji, gdy wiedziała, że pozwany pracodawca nie może jej dalej tj. po od 1 lutego 2020r. zatrudnić w tym sklepie, bo już tego sklepu po prostu nie będzie prowadził i sama tak zdecydowała, że chce mieć okres wypowiedzenia, choć musiała mieć świadomość, że w sytuacji, gdy przyjmie propozycję pracy od podmiotu, który od 1 lutego będzie ten sklep prowadził, to jej jednoczesna praca u pozwanego i to poza P. oraz u nowego pracodawcy jako kierownik sklepu (...) w P., będzie niemożliwa. Nie można bowiem fizycznie pogodzić wykonywania pracy tak jak na cały etat (choć wykonywanej w lutym w ramach umowy zlecenia ) z pracą wykonywaną na rzecz pozwanego pracodawcy na cały etat w okresie wypowiedzenia. Powódka więc już w momencie, gdy w dniu 31 stycznia 2020 r. ostatecznie zdecydowała sama, iż chciałaby aby umowa o pracę z pozwanym rozwiązała się za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, gdy miała już propozycję dalszej pracy od 1 lutego 2020 w tym sklepie na rzecz innego podmiotu oraz gdy wiedziała, że w okresie wypowiedzenia pracodawca przeniesie ją do pracy w R., to tak naprawdę już wtedy wiedziała, że faktycznie nie podejmie ona pracy w okresie trwającego wypowiedzenia u pozwanego.

Tymczasem, jak już wyżej podniesiono, z punktu widzenia obowiązków i uprawnień pracowniczych, sytuacja pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę nie różni się od sytuacji pozostałych pracowników. Pracownik nadal jest zobowiązany do sumiennego i starannego wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Pracodawca natomiast zobowiązany jest do zapłaty wynagrodzenia za wykonaną pracę, tak jak pozostałym pracownikom. Powódka zaś pracy, od dnia 1 lutego 2020r. na rzecz pozwanego nie świadczyła, nie stawiała do pracy do miejsca jej wyznaczonego przez pracodawcę ( do czego miał prawo zgodnie z art. 42§ 4 kp), mimo tego, że pracodawca jeszcze w lutym dwukrotnie wzywał ją do stawiania się do pracy w sklepie w R., o którym to miejscu powódka miała wiedzę już w dniu 31 stycznia tj. gdy otrzymała pismo od pozwanego o przeniesieniu jej do pracy w R. i świadomie nie stawiała się do pracy. Powódka więc naruszyła podstawowy obowiązek pracownika – stawianie się do pracy i jej wykonywanie, a uczyniła to, jak wyżej podniesiono, świadomie. Takie zaś działanie powódki mogło zagrażać interesom pozwanego, który nie mógł tolerować sytuacji, iżby powódka na jego rzecz nie wykonywała żadnej pracy podczas trwającego stosunku pracy. Oczywiście pozwany mógł zwolnić powódkę z obowiązku świadczenia pracy -zgodnie z art. 36<sup>2</sup> kp, ale tego czynić nie musiał, o czym zresztą powiadomił powódkę. W takiej zaś sytuacji tj. gdy powódka, pomimo dwukrotnych wezwań,

nie stawiała się do pracy w miejscu przez pracodawcę wskazanym, a w tym czasie świadczyła pracę na rzecz innego podmiotu, pozwany pracodawca mógł uznać, że powódka w okresie trwającego wypowiedzenia, w sposób ciężki naruszyła obowiązki pracownika i rozwiązać z nią umowę o pracę w trybie przewidzianym w art 52 kp. Wobec tego, także i żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego odszkodowania na podstawie art. 56 § 1 w wz. z art. 58 kp za niezgodne z prawem rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest nieuzasadnione.

Wobec tego, sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy.