

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2019 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Tomasz Cichocki
Ławnicy:	Anna Katarzyna Nikoniuk Ryszard Bogusław Paderewski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2019 r. na rozprawie

sprawy A. W.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowo – akcyjnej z siedzibą w G.

o ustalenie i roszczenia związane z wypowiedzeniem umowy o pracę

I. ustala, że w okresie od dnia 01.05.2014r. do dnia 30.09.2015r. powódkę A. W. łączyła z pozwaną (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością spółką komandytowo – akcyjną z siedzibą w G. umowa o pracę;

II. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 4800,00 (cztery tysiące osiemset) złotych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w wysokości 7% w stosunku rocznym za okres od dnia 14.03.2018r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia;

III. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 7200,00 (siedem tysięcy dwieście) złotych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w wysokości 7% w stosunku rocznym za okres od dnia 14 marca 2018r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę;

IV. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2 398,50 (dwa tysiące trzysta dziewięćdziesiąt osiem i 50/100) złotych tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu;

V. nakazuje pobrać pod pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowo – akcyjnej z siedzibą w G. kwotę 600,00 (sześćset) złotych tytułem kosztów sądowych, od których uiszczenia powódka została zwolniona;

VI. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2400,00 (dwa tysiące czterysta) złotych.

Ryszard Bogusław Paderewski SSR Tomasz Cichocki Anna Katarzyna Nikoniuk

UZASADNIENIE

Powódka A. W. wniosła o ustalenie, że umowy zlecenia zawierane przez nią z pozwanym w okresie do 01.05.2014r. do dnia 30.09.2015r. stanowiły umowę o pracę, a stosunku o pracę na podstawie umowy z dnia 01.05.2014r. trwał do dnia jej rozwiązania. Następnie po dokonaniu ustalenia zgodnie z powyższym żądaniem, zaliczenie do okresu wypowiedzenia umowy o pracę (...) miesięcy zgodnie z art. 36§1 k.p. Ponadto ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 04.01.2018r. jest nieuzasadnione i narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, orzeczenie o jego bezskuteczności, a w przypadku gdyby na dzień wyrokowania umowa uległa rozwiązaniu, zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy. Wniosła także o zasądzenie wynagrodzenia za okres 3 miesięcznego wypowiedzenia.

Podniosła, że w okresie od 01.05.2014r. do 30.09.2014r. a następnie do 01.10.2014r. do 30.09.2015r. zawierała z pozwanym umowy zlecenia w celu obejścia przepisów z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. W trakcie wykonywania umów zlecenia powódka wykonywała swoje obowiązki na polecenie pracodawcy przez 8 godzin dziennie w siedzibie pracodawcy i otrzymywała miesięczne wynagrodzenie. Świadczy to w ocenie powódki o tym, iż we wskazanym okresie łączyła ją z pracodawcą stosunek pracy. W dniu 23.09.2015r. powódka zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 .10.2015r. na stanowisku sekretarki ds. medycznych z wynagrodzeniem 2400,00 zł miesięcznie. W okresie zatrudnienia wykonywała pracę w ramach swoich obowiązków z drugą osobą zatrudnioną na podobnym stanowisku. Powódka pomimo większego zakresu obowiązków otrzymywała niższe wynagrodzenie. W dniu 01.03.2018r. powódka powróciła do pracy ze zwolnienia lekarskiego i otrzymała oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem 1 miesięcznego terminu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 28.02.2018r. Jako przyczyna została wskazana redukcja zatrudnienia. Podniosła, że skuteczne doręczenie powódce wypowiedzenia nastąpiło po wskazanym przez pracodawcę upływie terminu wypowiedzenia i miało miejsce 2 .03.2018r., ponadto zgodnie z treścią art. 36 k.p. okres wypowiedzenia w przypadku powódki powinien wynosić 3 miesiące a nie jeden miesiąc jak wskazał pracodawca. Zakwestionowała także prawdziwość przyczyny wypowiedzenia. Wg powódki wypowiedzenie jej umowy o pracę ma związek ze zmianami personalnymi u pozwanego i uprzedzeniami pracodawcy, wcześniej bowiem zwolniono matkę powódki. Powódka wykonywała swoje obowiązki sumiennie, na podstawie poleceń służbowych pracodawcy. Podjęła także studia celem podniesienia kwalifikacji, ponieważ wiązała przyszłość zawodową z dotychczasowym pracodawcą.

W toku procesu powódka sprecyzowała powództwo i wniosła o ustalenie, że od dnia 01.05.2014r. do 30.09.2015r. łączyła ją z pozwanym umowa o pracę, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za 2 miesiące obowiązującego ją okresu wypowiedzenia w łącznej kwocie 4800,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, zasądzenie od pozwanego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. w kwocie 7200,00 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty (k. 130)

Pozwany (...) sp. z o.o. z siedzibą S.K.A. z siedzibą w G. wniosł o oddalenie powództwa w całości. Przyznał, że w okresie od dnia 01.05.2014r. do 30.09.2014r. oraz od 01.10.2014r. do 30.09.2015r., powódka świadczyła usługi na rzecz pozwanego w ramach zawartej umowy zlecenia. Zaprzeczył ażeby zawarcie umowy zlecenia miało na celu obejście przepisów o a kresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. W ramach zawartych umów zlecenia powódka świadczyła usługi w zakresie przygotowywania dokumentacji medycznej w pomieszczeniach wynajmowanych przez pozwanego w miejscowości M.. Wykonywane przez powódkę czynności nie odbywała się pod kierownictwem pozwanego oraz w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym. Zawarcie umowy zlecenia było przy tym wolą obydwu stron, co znalazło wyraz w treści umowy. Przyznał także, że w dniu 23.09.2015r. doszło do zawarcia z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku sekretarki ds. medycznych. Po zawarciu umowy o pracę zmienił się zakres czynności wykonywanych przez powódkę. Pozwany zaprzeczył by zakres obowiązków powódki i zakres drugiej pracownicy na podobnym stanowisku był tożsamy. W zakresie obowiązków faktycznych do powódki należało wykonywanie prostszych czynności, m.in. przyjmowanie leków czy wprowadzanie dostaw do magazynu, podczas gdy drugi pracownik zajmował się kwestią rozliczeń z NFZ.

Pozwany przyznał, że pismem z dnia 04.01.2018r. rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem 1 miesięcznego terminu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał redukcję zatrudnienia w spółce. Podniósł, że rozwiązanie umowy było związane z sytuacją finansową w spółce, albowiem z uwagi na brak zawartych kontraktów pozwany zmuszony był zlikwidować placówki w W. oraz S. i zmniejszyć zatrudnienie w innych placówkach. W ocenie pozwanego redukcja zatrudnienia jest przyczyną prawdziwą, konkretną oraz zrozumiałą dla pracownika. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez powódkę nie było związane z wykonywaniem przez powódkę obowiązków zawodowych i nie miało wpływu na dalszą współpracę pomiędzy stronami. Z uwagi na nieobecność powódki w pracy wypowiedzenie zostało wręczone dopiero w marcu 2018r. Pismem z dnia 01.03.2018r. pozwany wyjaśnił powódce kwestię związaną z datą wypowiedzenia umowy. W ocenie pozwanego powódka nie posiada interesu prawnego w żądaniu ustalenia, iż zawierane umowy zlecenia stanowiły umowy o pracę. Podniósł, że możliwość wytoczenia przez powódkę roszczenia o świadczenie w zasadzie wyklucza interes prawny w żądaniu ustalenia. Zawarte umowy zlecenia dotyczyły wykonania konkretnych czynności, które w tym czasie były wykonywane przez powódkę. Czynności te były odmienne niż czynności wykonywane w terminie późniejszym w ramach umowy o pracę.

Sąd ustalił, co następuje:

W dniu 28.04.2014r. została zawarta z powódką A. W. (wówczas P.) przez pozwanego (...) sp. z o.o. S.K.A. z siedzibą w G. umowa zlecenia na okres od 01.05.2014r. do 30.09.2014r. dotycząca świadczenia usług w zakresie przygotowania dokumentacji medycznej w pomieszczeniach wynajmowanych przez pozwanego. Wynagrodzenie zostało ustalone na kwotę 14,00 zł brutto za każdą faktycznie przepracowaną godzinę. Kolejna umowa zlecenia o analogicznej treści została zawarta z powódką dnia 28.08.2014r. na okres od 01.10.2014r. do 30.09.2015r.

(d.: umowy zlecenia – k. 6, 7)

Powodem zawarcia umów z powódką był fakt korzystania z urlopu macierzyńskiego przez K. K. (1), która zajmowała stanowisko sekretarki medycznej. Powódka została zatrudniona do wykonywania jej obowiązków. Do zakresu jej obowiązków należała archiwizacja dokumentacji medycznej, sprawdzanie braków tej dokumentacji, podpisów lekarzy oraz przygotowywanie dokumentacji na potrzeby rozliczenia z NFZ z tytułu świadczeń medycznych udzielanych przez pozwanego. Ponadto zajmowała się prowadzeniem korespondencji przychodzącej i wychodzącej oraz przyjmowaniem przysyłek kurierskich, umawianiem wizyt lekarskich i innymi czynnościami biurowymi. Jej obowiązki były tożsame z obowiązkami pracownicy zajmującej stanowisko sekretarki medycznej – K. K. (1), przebywającej na urlopie macierzyńskim. Swoje obowiązki powódka wykonywała w pomieszczeniach wynajmowanych przez pozwanego w M. przy ul. (...), gdzie prowadzi on działalność. Powódka pracowała w godzinach 7.30 do 15.30 od poniedziałku do piątku. Podpisywała listy obecności. W razie konieczności wyjścia musiała uzyskać zgodę ordynatora. Powódka podlegała p. J. T.. K. K. (1) przebywała na urlopie macierzyńskim w okresie od 23.04.2014r. do 09.09.2014r. Po powrocie do pracy K. K. (1) i powódka wykonywały te same obowiązki. Razem przygotowywały wnioski i rozliczenia z NFZ. Powódka dodatkowo zastępowała K. K. w razie urlopu i współpracowała z nią.

(d.: zeznania świadków: J. K. – k. 56v, K. K. – k. 66v-67, D. C. – k. 67-67v, G. W. – k. 143-144, akta osobowe K. K. cz. B 12, zeznania powódki – k. 144v-145)

W dniu 23.09.2015r. z powódką została zawarta przez pozwanego umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 01.10.2015r. na stanowisku sekretarki ds. medycznych w wymiarze 1 etatu. Wynagrodzenie powódki zostało ustalone na kwotę 2400,00 zł brutto.

(d.: umowa o pracę – k. 5)

W związku z zawarciem umowy o pracę do zakresu obowiązków powódki należało przyjmowanie leków, sprzętu oraz wprowadzanie dostaw do magazynu do sytemu aptecznego, komisowego oraz magazynu sprzętu jednorazowego, wydawanie sprzętu jednorazowego z magazynu oraz leków z apteki centralnej, kontrola terminów ważności sprzętu jednorazowego, prowadzenie obliczeń budżetowych leków oraz sprzętu jednorazowego w oddziale M., współpraca

w zakresie rozliczeń (...) Oddziału M., archiwizacji i kompletowania dokumentacji medycznej w Oddziale M., obsługi korespondencji przychodzącej i wychodzącej, archiwizacji korespondencji, współpraca w zakresie kontaktów z dostawcami urządzeń biurowych i medycznych, współpraca w zakresie składania wymaganych przepisami raportów medycznych np. o stanie łóżek, odpadów, zawieszania dyżurów, kontrola przestrzegania realizacji procedur PCK w Oddziale M. oraz pozostałe prace zlecone przez przełożonych.

(d.: zakres obowiązków – akta osobowe powódki – cz. B1)

Pismem z dnia 04.01.2018r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę na podstawie art. 32 i 36 k.p. z zachowaniem miesięcznego terminu wypowiedzenia. Wskazał przy tym, iż termin wypowiedzenia upływie w dniu 28.02.2018r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał redukcję zatrudnienia. Oświadczenie o wypowiedzeniu zostało doręczone powódce po jej powrocie ze zwolnienia lekarskiego dnia 01.03.2018r. Powódka złożyła oświadczenie o otrzymaniu wypowiedzenia w dniu 01.03.2018. oraz nie wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy z datą wsteczną. Pismem z dnia 01.03.2018r. skierowanym do powódki pozwany wyjaśnił, iż w związku z doręczeniem wypowiedzenia dnia 01.03.2018r. termin wypowiedzenia upływa z dniem 30.04.2018r. Szczegółowo wyjaśnił także, że przyczyną wypowiedzenia jest redukcja zatrudnienia związana z niekorzystną sytuacją finansową spółki z uwagi na to, że spółka nie otrzymała finansowania z Narodowego Funduszu Zdrowia dla ośrodków w W. i S., natomiast kontrakt podpisany na finansowanie oddziału w M. obowiązuje tylko do 31.03.2018r., a poziom finansowania nie pozwala na pokrycie kosztów działalności spółki, generując straty. Wskazał także, iż sytuacja ta ma związek z wejściem w życie ustawy z 23.03.2017r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 2017r., poz. 844). Pismo to zostało powódce doręczone.

(d.: wypowiedzenie umowy o pracę - 3, pismo z 01.03.2018r. – k. 20)

Wynagrodzenie powódki wynosiło 2400,00 zł brutto.

(d.: zaświadczenie – k. 22)

Sąd zważył, co następuje:

Podstawową kwestią sporną pomiędzy stronami była kwestia charakteru łączących strony umów zlecenia w kontekście tego, iż stanowiąc one miały w rzeczywistości umowy o pracę.

W tym zakresie Sąd dał wiarę twierdzeniom pozwu i przyjął, że przed zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony w dniu 23.09.2015r., powódkę i pozwaną łączyła już umowa o pracę.

W pierwszej kolejności odnosząc się do zarzutów pozwanego, jakoby powódka nie miała interesu prawnego w żądaniu ustalenia, iż w okresie podanym w pozwie łączyła ją z pozwanym umowa o pracę a nie umowy zlecenia, należy wskazać, iż stanowisko pozwanego jest chybione.

Możliwość wytoczenia samodzielnego powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy została przewidziana przepisami art. 23¹, art. 63¹ i art. 461 § 1¹ k.p.c. Wynika zatem z tego, że wymienione przepisy prawa procesowego są regulacjami szczególnymi wobec art. 189 k.p.c. i potwierdzają, że z takim żądaniem ustalenia zawsze wiąże się interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. Konsekwencją powyższego musi być zatem stwierdzenie, iż pracownikowi zawsze przysługuje prawo wytoczenia samodzielnego powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, niezależnie od możliwości wytoczenia powództwa o świadczenia z tym stosunkiem związane (vide – mi.n. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2018 r., II PK 333/16, OSNP 2018/11/147, wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2017 r., I PK 132/16, LEX nr 2309608).

Odnosząc się do kwestii charakteru umów łączących powódkę z pozwaną w okresie od 01.05.2014r. do 30.09.2015r. należy przede wszystkim mieć na uwadze, że pierwszorzędne znaczenie ma nie tyle treść umowy zawartej między stronami ani jej nazwa, ile sposób jej wykonywania (tak - wyrok Sądu Najwyższego z 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14,

OSP 2016 Nr 9, poz. 89, z glosą S. Kowalskiego). Co więcej, Sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy. W rezultacie woli stron można przypisać decydujące znaczenie dopiero wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (tak wyroki Sądu Najwyższego z 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 Nr 14, poz. 449; z 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 Nr 18, poz. 582; z 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002 i z 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 8175515 oraz z dnia 23 stycznia 2018 r., II PK 333/16, OSNP 2018/11/147).

Z bezspornych okoliczności sprawy wynika, iż potrzeba zawarcia umowy z powódką powstała wskutek nieobecności pracownicy pozwanego, zatrudnionej na stanowisku sekretarki medycznej, która zajmowała się obsługą administracyjną i biurową oddziału pozwanego w M., w tym w szczególności wniosków o refundację świadczeń medycznych do NFZ, co było podstawą finansowania działalności pozwanego w tamtym okresie. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że powódka w okresie od 01.05.2014r. do 30.09.2015r. wykonywała te same obowiązki co wskazany pracownik – K. K. (1). Początkowo w okresie nieobecności K. K. powódka zastępowała ją w pełnym zakresie, a po jej powrocie do pracy wykonywały tę samą pracę wzajemnie się zastępując. Okoliczności te znalazły potwierdzenie w zeznaniach K. K. (1), D. C. oraz częściowo w zeznaniach J. K. – ordynatora oddziału. Co więcej, pośrednio potwierdzają taką sytuację zeznania świadka strony pozwanej A. T. (k. 119-121) – dyrektora ds. technicznych spółki. Również z punktu widzenia postronnych pracowników, powódka we wskazanym okresie wykonywała te same obowiązki, co zatrudniona na podstawie umowy o pracę K. K. (1). Wynika to w sposób jednoznaczny z zeznań świadka G. W. (k. 143-144). Ze wskazanych zeznań wynika, że oprócz wskazywanych przez pozwanego obowiązków związanych z przygotowaniem dokumentacji medycznej dla potrzeb rozliczeń z NFZ, powódka wykonywała także inne czynności na rzecz pozwanego związane z prowadzeniem sekretariatu, m.in. wysyłanie i przyjmowanie korespondencji, przesyłek, przyjmowanie interesantów, prowadzenie archiwum, umawianie wizyt, zakładanie dokumentacji pacjentów. Powódka swoje obowiązki w związku z tym musiała wykonywać w określonych godzinach, tj. generalnie godzinach działania oddziału w M., pracowała od poniedziałku do piątku. Nie mogła w sposób dowolny ustalić dni i godzin pracy, ale każdorazowo musiała uzyskać zgodę na nieobecność w pracy od ordynatora. W pracy podlegała służbowo ordynatorowi oddziału oraz dyrektorowi ds. technicznych spółki (...). Wbrew twierdzeniom pozwanego, powódka swoich zadań nie wykonywała i nie mogła wykonywać w dowolnych godzinach.

Mając na uwadze wzajemne potwierdzanie się wskazanych zeznań oraz brak dowodów przeciwnych Sąd dał im wiarę. W konsekwencji dał też wiarę zeznaniom powódki w tym zakresie, mając na uwadze ich wzajemną korelację.

Z powyższego wynika, iż powódka we wskazanym okresie wykonywała na rzecz pozwanego pracę określonego rodzaju, tj. prowadzenie sekretariatu pod nieobecność K. K. (1) a następnie wspólnie z nią, pod kierownictwem pozwanego oraz w miejscu i czasie przez pozwanego wyznaczonym, natomiast pozwany w zamian za to wypłacał jej wynagrodzenie. Mając to na uwadze należy stwierdzić, iż zostały przez to wypełnione przesłanki nawiązania stosunku pracy określone w art. 22§1 k.p. Podkreślić przy tym należy, że stosownie do art. 22§1¹ k.p. nie ma znaczenia nazwa nadana przez strony zawartej umowie. Z kolei odwołując się do powołanego powyżej orzecznictwa sądowego należy wskazać, że nawet jeżeli strony w dobrej wierze zawarły umowę cywilnoprawną we wskazanym spornym okresie, to jej treść a w szczególności sposób realizacji odpowiadał cechom stosunku pracy. Przesądza to o tym, iż w okolicznościach sprawy umowy łączące powódkę z pozwanym w okresie od 01.05.2014r. do 30.09.2015r. należało uznać za umowy o pracę.

Takiemu przyjęciu nie stoi przy tym na przeszkodzie fakt formalnie innego zakresu obowiązków powódki w okresie zatrudnienia od 01.10.2015r. Tym bardziej, iż z okoliczności sprawy i zeznań świadków wynika, że czynności związane z prowadzeniem magazynu aptecznego i sprzętu nie były jedynymi czynnościami powódki i w dalszym ciągu wykonywała ona również obowiązki poprzednio wykonywane, formalnie z zakresu obowiązków K. K. (1).

Należy przy tym wskazać, że w orzecznictwie nie budzi wątpliwości, iż świadczenie przez pracownika na rzecz tego samego pracodawcy, po rozwiązaniu stosunku pracy, takiej samej pracy na podstawie umowy nazwanej umową o świadczenie usług (art. 750 k.c.), przemawia za pracowniczym charakterem zatrudnienia w rozumieniu art. 22 § 1² k.p.

(wyrok Sądu Najwyższego z 17 maja 2016 r., I PK 139/15, OSNP 2017 Nr 12, poz. 159). Zostało także zaprezentowane stanowisko, że w analogiczny sposób należy potraktować umowę "zlecenia" (umowę cywilnoprawną), która została zawarta w okresie bezpośrednio poprzedzającym nawiązanie stosunku pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 stycznia 2018 r., II PK 333/16, OSNP 2018/11/147). Stanowisko to, Sąd rozpoznający sprawę w zupełności podziela.

Stąd na podstawie okoliczności sprawy należało przyjąć, iż umowy zawarte przez pozwaną z powódką w okresie od dnia 01.05.2014r. do 30.09.2014r. a następnie od 01.10.2014r. do 30.09.2015r. miały charakter umów o pracę, a konkretnie umów o pracę na czas określony.

Powyższe ustalenie implikuje z kolei zasadność pozostałych roszczeń pozwu.

W ocenie Sądu, należy przychylić się do stanowiska pozwanego o skuteczności złożonego powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę dokonanego wypowiedzenia. Podanie w wypowiedzeniu błędnego okresu wypowiedzenia albo terminu jego upływu lub nawet ich pominięcie nie ma wpływu na skuteczność wypowiedzenia. Istotą wypowiedzenia jest bowiem wyrażony w oświadczeniu o wypowiedzeniu zamiar rozwiązania umowy o pracę po upływie pewnego okresu, wynikającego z przepisów lub umowy. W Kodeksie nie ma przy tym wymagania, aby w wypowiedzeniu wyznaczony był jego okres i dzień rozwiązania stosunku pracy.

Nie ulega wątpliwości, iż pismo pozwanego z dnia 04.01.2018r. dotyczące złożenia powódce oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu zawierało błędną datę upływu okresu wypowiedzenia, nawet przy założeniu, iż termin ten wynosił jeden miesiąc. Bezspornym było przy tym, iż pismo to powstało przy założeniu, iż jego doręczenie nastąpi w styczniu 2018r. Mając na uwadze, iż pismo to zostało doręczone powódce dnia 01.03.2018r., a następnie pracodawca w piśmie z dnia 01.03.2018r. potwierdził zamiar wypowiedzenia, należy w okolicznościach sprawy przyjąć, iż bieg terminu wypowiedzenia rozpoczynał się w dniu 1 marca 2018r. Stosownie do art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., wypowiedzenie rozpoczyna bowiem swój bieg z chwilą dojścia do wiadomości drugiej strony w taki sposób, że mogła się z nim zapoznać.

Mając na uwadze powyżej dokonane ustalenia Sądu, co do okresu zatrudnienia powódki u pozwanego, nie można zgodzić się ze stanowiskiem pozwanego, iż do powódki miał zastosowanie 1 miesięczny okres wypowiedzenia. Zważywszy, iż trzyletni okres zatrudnienia powódki u pozwanego od dnia 01.05.2014r. upłynął z dniem 01.05.2017r., w dacie doręczenia powódce wypowiedzenia, stosownie do art. 36§1 pkt 3 k.p., miał co do niej zastosowanie okres wypowiedzenia wynoszący 3 miesiące.

Odmienne natomiast należało ocenić twierdzenia powódki co do nieprawdziwości przyczyny wypowiedzenia. Mając na uwadze okoliczności podniesione przez pozwanego, tj. konieczność ograniczenia działalności wskutek niekorzystnych dla pozwanego zmian ustawowych w zasadach finansowania opieki zdrowotnej, wskazane w wypowiedzeniu przyczyny należy uznać za rzeczywiste i prawdziwe. Okoliczności te znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadka G. W., A. T. i J. K. i w tym zakresie brak powodów oraz dowodów przeciwnych by odmówić im wiary. Nie budzi także zastrzeżeń wybór pracownika do zwolnienia, zważywszy na dłuższy staż pracy drugiego pracownika na podobnym stanowisku. Takiej ocenie nie stoi na przeszkodzie fakt późniejszego zatrudnienia pracownika do wykonywania tych samych czynności, albowiem był to skutek złożenia wypowiedzenia przez pracownika pozostawionego. Okoliczności te nie były kwestionowane przez powódkę, a w szczególności nie zostały przedstawione dowody przeciwnie.

Pomimo powyższego wypowiedzenie umowy o pracę powódce dokonane przez pozwanego należy uznać za wadliwe i naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę z uwagi na zastosowanie nieprawidłowego okresu wypowiedzenia, tj. okresu krótszego niż przysługujący powódce. Stosownie do art. 49 k.p. uzasadnia to zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za okres do czasu rozwiązania umowy. Bezspornym było w okolicznościach sprawy, iż powódce zostało wypłacone wynagrodzenie za 1 miesiąc okresu wypowiedzenia. Mając na uwadze, iż okres wypowiedzenia powinien wynosić trzy miesiące, uzasadnione jest żądanie zasądzenia wynagrodzenia za okres 2

miesiący. Sąd w tym zakresie, stosownie do art. 321 k.p.c., był związany żądaniem powódki (k. 130), która żądała z tego tytułu kwoty 4800,00 zł.

Stosownie do powyższego, tj. na podstawie powołanych art. 49 w zw. z art. 36§1 pkt 3 k.p. oraz art. 321 k.p.c. zasądził na rzecz powódki kwotę 4800,00 zł tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Zważywszy na powyższe, w świetle art. 481§1 i 2 k.c., uzasadnione było także żądanie zapłaty odsetek ustawowych za opóźnienie, które również Sąd uwzględnił, stosownie do żądania pozwu.

W okolicznościach sprawy zastosowanie przez pracodawcę wadliwego okresu wypowiedzenia skutkuje również zasadnością roszczeń powódki określonych w art. 45§1 k.p. w zakresie żądania odszkodowania. Kwestia ta stanowiła przedmiot wypowiedzi judykatury. W wyrokach z dnia 17 maja 2012 r., I PK 170/11 (OSNP 2013 nr 9-10, poz. 110) oraz z dnia 26 stycznia 2017 r., II PK 334/15 (LEX nr 2252201) Sąd Najwyższy przyjął, że zasądzenie odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy nie pozbawia pracownika odrębnego roszczenia o wynagrodzenie w przypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany. Z kolei w wyroku z dnia 27 września 2018 r., III PK 87/17 (OSNP 2019/4/43), Sąd Najwyższy wskazał, że uprawnienie powódki z art. 49 k.p. jest niezależne od roszczeń przysługujących jej z mocy art. 45 § 1 k.p. Roszczenie o wynagrodzenie za pracę z art. 49 k.p. nie jest bowiem roszczeniem odszkodowawczym z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia stosunku pracy, o jakim mowa w art. 45 § 1 in fine k.p. i art. 47¹ k.p., które jest uzależnione od zachowania krótkiego terminu na zaskarżenie wadliwego wypowiedzenia (art. 264 § 1 k.p.), ale roszczeniem o świadczenie (wynagrodzenie) opartym na odrębnym przepisie (art. 49 k.p.), które może być dochodzone przed upływem 3-letniego okresu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, licząc od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne (art. 49 i art. 291 § 1 k.p.). Każdy z powołanych przepisów, tj. art. 45§1 k.p. i art. 49 k.p. ma odrębny cel i funkcję. Sąd Najwyższy zaaprobował przy tym pogląd, że są to dwie odrębne podstawy prawne, które kreują dwa samodzielne roszczenia - o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (w zależności od wyboru pracownika) oraz o wynagrodzenie z powodu zastosowania zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia. W aktualnie obowiązującym Kodeksie pracy brak norm przewidujących wyłączenie jednego z tych roszczeń w razie zaistnienia przesłanek zasadności drugiego. Z jednej strony nie pozwala to na przyjęcie wykładni prowadzącej do takiego skutku a z drugiej prowadzi do wniosku, iż pozbawienie pracownika jednego z roszczeń przewidzianych w Kodeksie pracy wymaga ewentualnej pozytywnej regulacji ustawodawcy. Stanowisko to, Sąd rozpoznający sprawę w zupełności podziela.

Mając to na uwadze Sąd uwzględnił żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz odszkodowania na podstawie art. 45§1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p., przy czym również w tym wypadku, stosownie do art. 321 k.p.c. był związany żądaniem powódki (k. 130), zarówno co do wyboru roszczenia z art. 45§1 k.p. (odszkodowanie), jak też jego wysokości (7200,00 zł brutto). Również w tym wypadku, stosownie do art. 481§1 i 2 k.c. w zw. z art. 476 k.c. uzasadnione było żądanie odsetek za zwłokę. Stąd Sąd uwzględnił je stosownie do żądania pozwu.

Odnosząc się w tym miejscu do zarzutów powódki, co do niewłaściwego wskazania przez pozwanego wysokości wynagrodzenia powódki obliczonej jak dla potrzeb ekwiwalentu za urlop, należy wskazać, iż wobec związania Sądu wysokością żądań powódki, nie miały one znaczenia dla rozpoznania sprawy. Stąd Sąd, również z braku stosownych wniosków w tym kierunku, nie dokonywał w tym zakresie innych ustaleń.

O kosztach procesu Sąd orzekł stosownie do art. 98§1 i 3 k.p.c. stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość tych kosztów w zakresie zastępstwa prawnego Sąd ustalił na podstawie złożonego spisu kosztów, stosownie do §16 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (j.t.: Dz.U. z 2018r., poz.265).

O kosztach sądowych, tj. opłacie od zasądzonych na rzecz powódki roszczeń, od której uiszczenia powódka była zwolniona, orzeczono na podstawie art. 97 w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98§1 k.p.c. obciążając nią pozwanego stosownie do wyniku postępowania.

Natomiast o rygorze natychmiastowej wykonalności na podstawie art.477²k.p.c.