

Sygn. akt IV P-upr 84/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 października 2016 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Barbara Kokoryn
Ławnicy:	Danuta Czepułkowska Alicja Maksimow
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 07 października 2016 r. w O. (...)

na rozprawie sprawy z powództwa M. K.

przeciwko B. S.

o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę

I. zasądza od pozwanej B. S. na rzecz powódki M. K. kwotę 5550 (pięć tysięcy pięćset pięćdziesiąt) zł brutto tytułem odszkodowania z odsetkami ustawowymi od dnia 02 marca 2016 roku do dnia zapłaty,

II. oddała wniosek powódki o zasądzenie kosztów procesu,

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1850 (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt) zł,

IV. obciąża pozwaną kosztami sądowymi w kwocie 333 (trzysta trzydzieści trzy) zł na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w O. (...)).

Sygn. akt IV P-upr 84/16

UZASADNIENIE

M. K. wystąpiła z powództwem przeciwko B. S. o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę w kwocie 5550zł, zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że żąda odszkodowania z powodu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, a wartość przedmiotu sporu 5550zł wyliczyła z kwoty 1850zł najniższego wynagrodzenia pomnożonego raz 3, gdyż była uprawniona do trzymiesięcznego wypowiedzenia. Wskazała, że przyczyna wypowiedzenia jest pozorna, gdyż pozwana nie zlikwidowała działalności gospodarczej, a powódka była uprawniona do urlopu wychowawczego. Argumentowała, że

mimo braku akceptacji wniosku o urlop wychowawczy przysługiwała jej ochrona przed wypowiedzeniem wynikająca z art. 186⁸ § 1 pkt. 1 k.p

Z pisma z dnia 29.03.2016r. i wypowiedzi na rozprawie wynika, że B. S. (1) wniosła o oddalenie powództwa i nie obciążanie jej kosztami procesu. Wskazała, że powódka nie była gotowa do świadczenia pracy po urlopie rodzicielskim, który zakończył się w dniu 15.02.2016r., na spotkaniu w dniu 21.01.2016r., powódka wspominała, że ma przygotowany wniosek o urlop wychowawczy, ale go nie przedstawiła, a ona poinformowała ją o tym, że likwiduje biuro. Pozwana przyznała, że nie zlikwidowała działalności gospodarczej, natomiast decyzję o skorzystaniu z urlopu wychowawczego powódka podjęła w dniu 22.02.2016r. Podkreśliła, że nie mogła odebrać wniosku powódki z poczty, bo mieszkała u siostry w O., a (...) ma swoje procedury i po 14 dniach zwraca niepodjętą przesyłkę.

Sąd ustalił, co następuje:

B. S. (1) prowadzi działalność gospodarczą - działalność rachunkowo-księgową i doradztwo podatkowe, pod nazwą Biuro (...) B. S. (2) mieszczącym się w jej miejscu zamieszkania, przy ul. (...) w O.. Pozwana zatrudniała tylko jednego pracownika.

(wydruk z (...)k.12)

M. K. ma 29lat i jest z zawodu technikiem ekonomistą.

M. K. została zatrudniona u B. S. najpierw na okres próbny od dnia 09.03.2011r. do dnia 08.06.2011r., potem na czas określony od dnia 09.06.2011r. do dnia 30.06.2013r., a następnie na czas nieokreślony od dnia 01 lipca 2013r. na stanowisku specjalisty ds. księgowych na pełen etat z wynagrodzeniem 1600zł brutto, w Biurze (...) B. S. (2) przy ul. (...), w O.. Jej wynagrodzenie w 2016r. wynosiło 1850zł brutto.

W dniu 16.02.2015r. córka M. W., urodziła się z wadą serca, o czym powódka poinformowała pozwaną.

Korzystała z urlopu macierzyńskiego w okresie od dnia 16 lutego 2015r. do dnia 14 lutego 2016r. M. K. i B. S. (1) kontaktowały się w okresie trwania urlopu macierzyńskiego.

W październiku 2015r., M. K. zasięgnęła porady w PIP i dowiedziała się, że będąc na urlopie macierzyńskim, gdyby pozwana zlikwidowała działalność gospodarczą, to może jej wypowiedzieć umowę, z możliwością skrócenia okresu wypowiedzenia do jednego miesiąca.

W tym czasie M. K. spotkała się z B. S. i poinformowała pozwaną, jakie przysługują jej uprawnienia. Pozwana powiedziała, że zapłaci odszkodowanie z tytułu skróconego okresu wypowiedzenia. Stwierdziła, że jej nie stać na to, aby zatrudnić powódkę.

M. K. na tym samym spotkaniu, powiadomiła pozwaną, że stan zdrowia jej córki nie polepsza się i prawdopodobnie po zakończeniu okresu korzystania z urlopu rodzicielskiego, będzie występowała o urlop wychowawczy.

M. K. ponownie na przełomie października i listopada 2015r. chciała ustalić jak będzie wyglądało jej zatrudnienie i czy dojdzie do wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwana w tym czasie wspominała, że będzie likwidowała działalność gospodarczą.

Przed dniem 21.01.2016r., M. K. telefonicznie poprosiła B. S. o spotkanie, nie podała powodu spotkania.

W dniu 21.01.2016 r., odbyła się między nią a B. S. rozmowa, podczas której M. K. wyjaśniła pozwanej kwestię urlopu wychowawczego. Chciała skorzystać z urlopu wychowawczego. Położyła na stoliku przed oczami B. S. wniosek o urlop wychowawczy na okres od dnia 15 lutego 2016r. do dnia 18.02.2018r. Pozwana odsunęła ten wniosek i powiedziała, że absolutnie nie zgadza się, że nie przyjmie wniosku.

B. S. (1) wskazała, że M. K. chce naciągnąć ją na pieniądze, że ciąży pozwanej i przez nią nie może ona podjąć swobodnych decyzji. Pozwana zaproponowała powódce, aby wysłała wniosek pocztą. B. S. (1) powiedziała, że gdyby wiedziała o tej sytuacji, to nie przyjęłaby wniosku o urlop macierzyński. Obie się zdenerwowały.

Z uwagi na to, że w dniu 21 stycznia 2016r. pozwana nie przyjęła wniosku o urlop wychowawczy, następnego dnia, tj. 22 stycznia 2016r. M. K. wysłała pocztą ten sam wniosek (list polecony ze zwrotnym potwierdzeniem odbioru) oraz wysłała sms-a o tym, że składa wniosek o urlop wychowawczy. Korespondencja nie została podjęta przez pozwaną i w związku z tym 12 lutego 2016r. powódka otrzymała zwrot korespondencji, którą wysłała ponownie. Po konsultacji z PIP, ponownie wysłała wniosek pozwanej w dniu 12.02.2016r., również ten wniosek wrócił do niej jako niepodjęty w terminie.

B. S. (1) wiedziała, że wniosek którego nie przyjęła został przesłany pocztą. W okresie grudnia 2015r. i stycznia 2016r. zamieszkiwała u siostry w O., jednocześnie odbierała korespondencję przesyłaną jej przez klientów.

(dowód: kserokopia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego z dnia 21 stycznia 2016 r. z oświadczeniem –k.7 i 8, 2 potwierdzenia nadania przesyłek –k.9-10 i 37-39, kserokopia koperty pierwszej wysyłki wraz z informacją: „ZWROT. Nie podjęto w terminie” –k., przesłuchanie powódki –k.41-42, 43, oświadczenie –k. 21, zaświadczenie –k.22, kopia świadectwa pracy –k.30 -31)

W dniu 25 lutego 2016r. M. K. otrzymała pocztą od B. S. (która datowała pismo na dzień 15 lutego 2016r.) oświadczenie o wypowiedzeniu umowy pracę, a okres wypowiedzenia miał skończyć się w dniu 31 maja 2016r.

B. S. (1) jako przyczynę wypowiedzenia wskazała, likwidację biura firmy, w której M. K. była zatrudniona. Nie doszło jednak do likwidacji działalności gospodarczej przez B. S., która nadal ją prowadzi w swoim miejscu zamieszkania. Przyjmuje od klientów dokumenty, opracowuje je pod względem rachunkowo-księgowym i doradztwa podatkowego oraz uiszcza zobowiązania związane z działalnością biura.

(dowód: kserokopia pisma z dnia 15 lutego 2016r. rozwiązujące umowę o pracę za wypowiedzeniem –k.11, wydruk z (...)k.12, kopia świadectwa pracy –k.30-31, przesłuchanie powódki –k.41-42, 43)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd dał wiarę powódce albowiem wypowiadała się spokojnie oraz jasno, przekonywująco i prosto odpowiadała na zadawane pytania. Jej twierdzenia poparte zostały dokumentami. Sąd natomiast nie dał wiary pozwanej, która wskazywał na niewiarygodne okoliczności, niezgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Sąd dał wiarę przedłożonym kopiom dokumentów, gdyż żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości.

Było bezsporne, że powódka otrzymała oświadczenie o wypowiedzeniu oraz, że jako przyczynę pozwana wskazała likwidację biura firmy, mimo, że prowadzi działalność gospodarczą nadal pod tym samym adresem przy ul. (...) w O., który jest jednocześnie jej miejscem zamieszkania.

Oświadczenie o wypowiedzeniu zawierało zatem przyczynę wypowiedzenia która jest nieprawdziwa: nie nastąpiła rzeczywista likwidacja biura firmy, doszło do remontu, ale w tym samym miejscu pozwana wykonuje czynności związane z działalnością gospodarczą, co potwierdza wydruk z (...).

Zgodnie z art. 30 § 4 Kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyczyna nie może być jednak sformułowana w dowolny sposób. Przeciwnie, przyczyna wskazana przez pracodawcę jako uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę mu spełniać sprecyzowane w orzecznictwie sądowym wymogi. Określony w art. 30 § 4 k.p. obowiązek podania przyczyny rozwiązania umowy o

pracę należy rozumieć jako nakaz podania przyczyny wystarczająco skonkretyzowanej - z oświadczenia pracodawcy musi wynikać bez żadnych wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia zdaniem pracodawcy rozwiązanie umowy, co oznacza, że pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby mógł on podjąć rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r. I PK 140/14).

Przyczyna wypowiedzenia musi być uzasadniona, konkretna i prawdziwa, a podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu nierzeczywistej czy niekonkretnej przyczyny jest równoznaczne z brakiem jej wskazania. Przedstawiona powódce w piśmie z dnia 13 listopada 2015 r. przyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę nie spełnia wymienionych wyżej wymogów. Wypowiedzenie zaś nie było uzasadnione.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 kp i usprawiedliwia wskazane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (tak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 6 kwietnia 2007 r. II PK 265/2006, z dnia 2 września 1998 r. I PKN 271/98 OSNAPiUS 1999/8 poz. 577, z dnia 24 marca 1999 r. I PKN 673/98 Monitor Prawniczy 1999/12 poz. 9, z dnia 15 kwietnia 1999 r. I PKN 9/99 OSNAPiUS 2000/12 poz. 464, z dnia 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/2000 OSNAPiUS 2003/3 poz. 65 oraz uzasadnienia wyroków z dnia 7 kwietnia 1999 r. I PKN 645/98 OSNAPiUS 2000/11 poz. 420 i z dnia 13 października 1999 r. I PKN 304/99 OSNAPiUS 2001/4 poz. 118). W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nie uzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 kp, co stanowi podstawę do wydania przez Sąd wyroku o takiej treści.

Ponadto w myśl art. 186 § 1 i § 2 kp pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Zgodnie z art. 186 § 7 § 7¹ kp urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a} kp, pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy pisemne oświadczenie w tej sprawie. Jeżeli wniosek, o którym mowa w § 7, został złożony bez zachowania terminu pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Jednocześnie z dokumentów wskazanych przez powódkę oraz z jej wypowiedzi wynika, że najpierw na przełomie września i października oraz października i listopada 2015r. informowała pozwaną o tym, że zamierza skorzystać z prawa do urlopu wychowawczego, a następnie w dniu 21.01.2016r. złożyła oświadczenie w tym zakresie. Oświadczenie

najpierw przedłożyła bezpośrednio pozwanej, a następnie za sugestią pozwanej przesłała pocztą w dniu 22.01.2016r. i jeszcze potwierdziła nadanie wniosku sms-em, dwukrotnie za każdym razem oświadczenie to było awizowane.

Sąd dał wiarę powódce, że doręczyła pozwanej wniosek o udzieleniu urlopu wychowawczego na piśmie w dniu 21.01.2016r.

Oświadczenie uważa się za doręczone, jeżeli strona mogła się z nim zapoznać. Nie przyjęcie wniosku powódki o udzielenie urlopu wychowawczego należy traktować jako zapoznanie się z nim. Dodatkowo pozwana miała szansę zapoznania się z treścią pisma, gdy powódka przesłała pismo pocztą, a Poczta Polska po awizowaniu przesyłki dwukrotnie złożyła pismo w Urzędzie Pocztowym. Należy uznać, że pozanwa miał możliwość zapoznania się z tym pismem najpóźniej z chwilą, gdy po raz pierwszy upłynął dwutygodniowy termin do odbioru korespondencji, który przypadał na dzień 9 lutego 2016r.(zob. ksero awizo). Należy zatem uznać, że jeszcze zanim pozwana przygotowała pismo datowane na dzień 15.02.2016r., miała możliwość zapoznania się z pismem powódki o udzieleniu urlopu wychowawczego, lecz z tej możliwości nie skorzystała.

Przepis art. 186⁸ § 3kp stanowi, że w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego, wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego, zakaz wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy o pracę, zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy. Natomiast w przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności (§ 4).

M. K. wskazała, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę otrzymała w dniu 25 lutego 2016r., zatem po złożeniu wniosku o urlop wychowawczy, otrzymała od B. S. wypowiedzenie umowy o pracę. Zatem pozwana jako pracodawca naruszyła przepis art. 186⁸ § 1kp, zakazujący wypowiedzania i rozwiązywania umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu.

Jednocześnie nie zaistniały okoliczności wyłączające zakaz wypowiedzania zawarte w przepisie art. 186⁸ § 2kp tj. ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy, a także nie zaszły przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Wobec powyższego zgodnie z art. 45 § 1 i 2 kp wypowiedzenie umowy o pracę złożone przez pozwaną naruszyło, przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i powódce należy się odszkodowanie za trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Wysokość dochodzonego roszczenia o zasądzenie odszkodowania ustalona została w oparciu o treść przepisów art. 45 § 2 oraz 47 § 1 kp. Powódka zatrudniona była u pracodawcy na czas nieokreślony, przy czym okres wypowiedzenia (trzymiesięczny) uzasadnia zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia w kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Pozwany zawarł informację o wysokości wynagrodzenia w zaświadczeniu –k. 22.

Wobec powyższego na podstawie przepisów powołanych Sąd orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, gdyż powódka nie przedstawiła kwoty jakiej się domaga ani z czego ta kwota wynika, jak w pkt II sentencji.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, jak w pkt III sentencji wyroku.

Na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, po zmianach Sąd orzekł o kosztach sądowych jak w pkt IV sentencji wyroku.

/-/SSR Barbara Kokoryn