

Sygn. akt IV P 116/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 marca 2019r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Justyna Marciniak

Ławnicy: Beata Teresa Golasińska, Ewa Wanda Pakuszevska

Protokolant: st. sekretarz sądowy Iwona Kosmala

po rozpoznaniu w dniu 18 marca 2019 roku w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. D.

przeciwko Zakładom (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w K.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy w kwocie 10.800,00 zł

I. Zasądza od pozwanego Zakładów (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w K. na rzecz powódki J. D. kwotę 10.686,99 zł (dziesięć tysięcy sześćset osiemdziesiąt sześć złotych dziewięćdziesiąt dziewięć groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy;

II. W pozostałym zakresie oddala powództwo;

III. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.562,33 zł (trzy tysiące pięćset sześćdziesiąt dwa złote trzydzieści trzy grosze);

IV. Zasądza od pozwanego Zakładów (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w K. na rzecz powódki J. D. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. Nakazuje pobrać od pozwanego Zakładów (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 534 zł (pięćset trzydzieści cztery złote) tytułem opłaty sądowej od pozwu.

Sygn. akt IV P 116/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 września 2018r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko Zakładom (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w K., powódka J. D. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika domagała się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę w kwocie 10.800 zł. Wniosła ponadto o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wyjaśnił, że powódkę i pozwanego łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 22 sierpnia 2018r. powódce zostało wręczone wypowiedzenie warunków umowy o pracę, w którym jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca określił przeniesienie stanowisk pracy i jako

miejsce wykonywania pracy zaproponował: S., ul. (...). Pełnomocnik powódki podkreślił przy tym, że od dnia 20 sierpnia 2018 r. do dnia 31 sierpnia 2018r. powódka miała przebywać na urlopie wypoczynkowym. Urlopu tego udzielono jej po zwolnieniu lekarskim trwającym od 12 czerwca do 19 sierpnia 2018r. Tymczasem 21 sierpnia pracodawca poinformował powódkę, że następnego dnia o godz. 6.00 ma stawić się do pracy, czym przerwał udzielony jej wcześniej urlop wypoczynkowy, nie wskazując przy tym odwołania z urlopu wypoczynkowego. Gdy 22 sierpnia 2018r. powódka stawiała się do pracy na wskazaną godzinę, otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę, a następnie bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, pracodawca zlecił jej wykonywanie różnych prac nie posiadających cech niezbędności (k. 3-6 akt).

Swoje stanowisko powódka podtrzymywała do końca postępowania przed Sądem.

Pozwane Zakłady (...) Spółka Akcyjna w K. reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika w odpowiedzi na pozew wniosły o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wskazał, że powodem wypowiedzenia powódce warunków pracy było przeniesienie stanowisk pracy. Wypowiedzenie zostało wręczone powódce osobiście, po tym jak stawiała się o godzinie 6.00 rano w dniu 22 sierpnia 2018r. do pracy, co zostało przez nią potwierdzone poprzez złożenie podpisu na liście obecności. Powodem wypowiedzenia powódce warunków pracy polegających na zmianie miejsca świadczenia pracy z C. na Zakład Produkcyjny w S. było przeniesienie stanowisk pracy z ich jednoczesną likwidacją w Zakładzie Produkcyjnym w C.. Z uwagi na zaistnienie wskazanych okoliczności, strona pozwana podjęła decyzję o dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, a ponadto zobowiązała się do zapewnienia powódce zakwaterowania w S.. Pełnomocnik pozwanego podkreślił przy tym, iż w dniu 22 sierpnia 2018r. powódka stawiała się o godzinie 6.00 w Zakładzie Produkcyjnym w C. celem świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, co potwierdziła podpisem na liście obecności, a następnie wręczono jej wypowiedzenie warunków pracy oraz zaproponowano w formie pisemnej nowe warunki pracy. Zdaniem pełnomocnika pozwanego nie sposób zgodzić się z twierdzeniami powódki jakoby pozwany dokonał w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami prawa wypowiedzenia warunków pracy powódce. Pozwany posiadał bowiem uzasadnione powody dla wypowiedzenia powódce warunków pracy, a tym uzasadnionym powodem było przeniesienie stanowisk pracy do Zakładu produkcyjnego należącego do pozwanej w S. z jednoczesną likwidacją stanowisk w Zakładzie Produkcyjnym w C., z uwago na zakończenie działalności produkcyjnej przez Spółkę w zakładzie produkcyjnym w C.. Ponadto, w dniu 22 sierpnia 2018r. powódka nie przebywała na urlopie, o czym świadczy fakt, iż w zwykłych godzinach wynikających z obowiązującego ją rozkładu czasu pracy, tj. od godziny 6.00 do 14.00 pozostawała w zakładzie pracy w dyspozycji pracodawcy, co potwierdziła własnoręcznym podpisem na liście obecności i jak sama przyznała w pozwie, w tym dniu wykonywała pracę pozostającą w zakresie jej obowiązków służbowych. W związku z powyższym pełnomocnik pozwanego podniósł, że skoro powódka przerwała urlop wypoczynkowy i stawiała się do pracy, to wypowiedzenie warunków pracy nie nastąpiło w czasie urlopu i dlatego przepis art. 41 Kodeksu pracy nie ma zastosowania i w konsekwencji pracodawca miał prawo wypowiedzieć powódce warunki umowy o pracę (k. 15 – 19 akt).

Swoje stanowisko pozwany podtrzymywał do końca postępowania przed Sądem.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. D. była zatrudniona w (...) S.A w C. od 2 stycznia 2004r. Początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 2 stycznia 2004r. do 1 kwietnia 2004r., umowy o pracę na czas określony do 30 czerwca 2006r., umowy o pracę na czas określony do 30 czerwca 2007r., a następnie od 1 lipca 2007r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownik akordowy. Miejszem wykonywania pracy przez powódkę był Zakład (...) w C. przy ulicy (...).

(Dowód: akta osobowe powoda cz. B – umowa o pracę z dn. 2.01.2004r. k. 4, umowa o pracę z dn. 28.06.2004r. k. 8, umowa o pracę z dn. 27.06.2006r. k. 12, umowa o pracę z dn. 18.06.2007r. k. 15, zeznania powódki k. 42, k. 81 00:24:44 do 00:29:21)

Z dniem 1 lipca 2017r. nastąpiło przejście wydzielonej części zakładu pracy w postaci Zakładu (...) w C. zatrudniającego powódkę na nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ kp. W prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy (...) S.A w U. wstąpiły Zakłady (...) S.A w K..

(Dowód: akta osobowe powódki cz. B – zawiadomienie k. 32)

Pozwana spółka działała w C. do końca sierpnia 2018r. Zatrudniała około 240 pracowników. Dzierżawiła od (...) S.A w U. nieruchomości przy ulicy (...) w C.. Dzierżawa tych nieruchomości wynosiła 170 tys. złotych miesięcznie. Celem pozwanej spółki było zwiększenie produkcji w C.. Jednakże pod koniec czerwca 2018r. pozwana spółka podjęła decyzję o przeniesieniu produkcji do S.. Pozwanej spółce nie udało się uzyskać certyfikatów, dzięki którym mogłaby sprzedawać produktu do sieci handlowych. Poza tym koszty działania zakładu były bardzo duże. Zakład przynosił straty od 300 000 do 1 mln złotych miesięcznie. Przeniesienie produkcji miało odbywać się etapami. Na podstawie uzgodnień między pozwaną spółką a (...) S.A w U., każdy z pracowników miał otrzymać propozycję pracy w (...) S.A. W tym celu A. S. (1) wraz z M. D. (1) kadr z (...) S.A organizowała spotkania z pracownikami, na których były im przedstawiane propozycje pracy, wynagrodzenia. Jeżeli pracownik zgadzał się na pracę w (...) S.A, to składał wypowiedzenie w Zakładach (...) S.A w K. i z tym samym dniem podpisywał umowę o pracę w firmie (...) S.A. W ten sposób 170 pracowników przeszło do firmy (...) S.A. Pozostała tylko grupa 7 osób, wśród nich także powódka, które nie chciały przyjąć propozycji pracy w (...) S.A. Osobom tym zaproponowano pracę w S., gdzie miały mieć zapewniony nocleg i transport. W związku z tym, że z końcem sierpnia 2018r. rozwiązaniu miała ulec umowa dzierżawy, na polecenie członka zarządu pozwanej spółki (...), A. S. (1) miała do tego czasu uregulować wszystkie sprawy pracownicze. Miała w sposób skuteczny zawiadamiać tych pracowników, co byli na urloпах o otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego.

(Dowód: uchwała nr 2/28/8/2018 Zarządu Spółki Zakłady (...) S.A z dn. 28.08.2018 r. k. 28-29, zeznania pozwanego k. 43-44, zeznania świadka M. D. – B. k. 67-68, zeznania świadka A. S. k. 48-49, k. 68-70)

Bezpośrednim przełożonym powódki był brygadzysta J. M. (1). Od 12 czerwca 2018r. do 19 sierpnia 2018r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Gdy w poniedziałek 20 sierpnia 2018r. powódka wróciła do pracy, nie miała aktualnych badań lekarskich. Tego dnia pracowała przez 2 godziny. Po rozmowie z dyrektorem A. S. (1), J. M. (1) przyszedł do powódki i powiedział jej, że musi iść na urlop, bo nie ma badań. W związku z tym powódka wypełniła wniosek o urlop. Zgodnie z nim od 20 sierpnia 2018r. do dnia 31 sierpnia 2018r. powódka miała przebywać na urlopie wypoczynkowym. Urlopu udzielił jej brygadzysta J. M. (1), który zastępował D. M.. Z kolei 21 sierpnia 2018r. na polecenie A. S. (1) brygadzysta J. M. (1) zadzwonił do powódki, by następnego dnia stawiała się do pracy. Nie mówił jej, że pracodawca odwołuje ją z urlopu. Powiedział jej, że dyrektor dała mu listę osób, które mają przyjść do pracy na 6.00. Nic nie wspominał o dokumentach. Oprócz powódki J. M. (1) zadzwonił jeszcze do jednej osoby.

(Dowód: lista obecności k. 27, wnioski o urlop k. 30, zeznania powódki k. 42, k. 81 00:24:44 do 00:29:21, częściowe zeznania świadka J. M. k. 46-47, k. 79-91, 00:03:35 do 00:23:28, zeznania świadka A. S. k. 48-49, k. 68-70)

W środę 22 sierpnia 2018r. powódka stawiała się do pracy na godzinę 6.00. Podpisała listę obecności. Była odprawa, otrzymała od brygadzysty przydzielenie, gdzie ma pracować. Tego dnia powódka myła formy i je układała. W pracy było ok. 8 – 10 osób. Około godz. 10.30, po przerwie śniadaniowej A. S. (1) poprosiła powódkę do siebie i wręczyła jej oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę zawartej dnia 1 lipca 2007r. na czas nieokreślony w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 30 listopada 2018r. Wypowiedzenie zmieniające było datowane na 10 sierpnia 2018r. Pozwany jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wskazał przeniesienie stanowisk pracy. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 grudnia 2018r. w miejsce dotychczasowych warunków dotyczących miejsca

wykonywania pracy zaproponowano powódce jako miejsce wykonywania pracy: (...)-(...) S., ul. (...). Jednocześnie pozwany pouczył, iż jeżeli powódka do połowy okresu wypowiedzenia tj. do dnia 15 października 2018r. nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków pracy. W razie zaś odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia tj. z dniem 30 listopada 2018r. Oświadczenie o wypowiedzeniu zawierało pouczenie o prawie i terminie wniesienia odwołania od wypowiedzenia do Sądu Pracy.

Wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę tego dnia zostało wręczone również J. B., M. K., A. W.. Powódka złożyła oświadczenie o nieprzyjęciu zaproponowanych jej warunków.

(Dowód: akta osobowe powódki– wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dn. 10.08.2018r. k. 1/C i k. 8 akt sprawy, wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dn. 10.08.2018r. J. B. k. 61-62, wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dn. 10.08.2018r. M. K. k. 63-64, wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dn. 10.08.2018r. A. W. k. 65, częściowe zeznania świadka J. M. k. 79-91, 00:03:35 do 00:23:28, zeznania świadka A. S. k. 48-49, k. 68-70, zeznania powódki k. 42, k. 81 00:24:44 do 00:29:21)

Wynagrodzenie powódki J. D. liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 3 562, 33 zł brutto miesięcznie.

(Dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 103)

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których prawdziwość nie była podważana przez strony oraz w oparciu o zeznania powódki, pozwanego – w jego imieniu członek Zarządu pozwanej spółki (...) oraz zeznania świadków: A. S. (1), M. B. oraz częściowe zeznania świadka J. M. (1).

Zeznaniom powódki Sąd dał wiarę w całości. Znalazły one bowiem potwierdzenie w zgromadzonym sprawie pozostałym materiale dowodowym – zeznaniach świadków oraz w zgromadzonych dokumentach.

Bezsporne było, że od 20 sierpnia 2018r. do 31 sierpnia 2018r. powódce został udzielony urlop wypoczynkowy. Nie było też kwestionowane to, że w dniu 21 sierpnia 2018r. do powódki zadzwonił brygadzysta J. M. (1), by następnego dnia, tj. 22 sierpnia 2018r. przysłała do pracy oraz że 22 sierpnia 2018r. powódka stawiała się do pracy i ją normalnie świadczyła.

Za wiarygodne uznano zeznania pozwanego – w jego imieniu członek Zarządu pozwanej spółki (...), który głównie przedstawiał powody zakończenia przez pozwaną spółkę działalności produkcyjnej w C.. Przyznał, że na jego polecenie A. S. (1) miała do 31 sierpnia 2018r. uregulować wszystkie sprawy pracownicze. Miała też w sposób skuteczny zawiadamiać tych pracowników, co byli na urloпах o otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego.

Zeznaniom świadka A. S. (1), dyrektor zatrudnionej w pozwanej spółce, dał wiarę jedynie w zakresie w jakim znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. W ocenie Sądu świadek ta starała się zeznawać tak by wesprzeć wersję wydarzeń przedstawianą przez stronę pozwaną. Nie można było się oprzeć wrażeniu, że świadek ta w sposób celowy zasłaniała się pamięcią lub niewiedzą. Dopiero podczas ponownego przesłuchania przed Sądem na rozprawie w dniu 19 grudnia 2018r. A. S. (1) podała, że to na jej polecenie J. M. (1) zadzwonił do powódki, by w środę w dniu 22 sierpnia 2018r. była obecna w pracy.

Świadek J. M. (1) zeznał, iż na polecenie dyrektor S. zadzwonił do powódki, by ją, że p. dyrektor ma dla niej dokumenty. Gdy zadzwonił do powódki przekazał jej, że są dla niej jakieś dokumenty, a ona odpowiedziała, że przyjdzie po te dokumenty. W ocenie Sądu zeznania świadka J. M. (1) w tej części są nie tylko sprzeczne zeznaniami powódki, która wskazała, że 21 sierpnia 2018r. zadzwonił do niej brygadzysta J. M. (1), by następnego dnia stawiała się do pracy i powiedział jej tylko, że dyrektor dała mu listę osób, które mają przyjść do pracy na 6.00. Nic nie wspominał o żadnych dokumentach. Ponadto nie znalazły one potwierdzenia w zeznaniach świadka A. S. (1), która podczas ponownego przesłuchania przed Sądem na rozprawie w dniu 19 grudnia 2018r. zeznała, że wydała J. M. (1) polecenie by zadzwonił

do powódki, żeby w środę przysłała do pracy, w związku z tym, że dysponowała dokumentami i otrzymała informację od p. M. R., by wręczać dokumenty wypowiedzenia.

Świadek M. B., D. działu kadr i płac w (...) S.A, w swoich zeznaniach przedstawiała okoliczności związane z zatrudnianiem przez (...) S.A pracowników pozwanej spółki. Zeznania tego świadka nie budziły wątpliwości co do wiarygodności.

Sąd pominął przy ustalaniu stanu faktycznego zeznania świadka D. M.. Świadek ten nie miał żadnej wiedzy na okoliczność przyczyn i okoliczności wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego, czy powódce został udzielony urlop wypoczynkowy, przyczyn odwołania z urlopu, wykonywania przez nią pracy w dniu 22 sierpnia 2018r.

Dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich autentyczność i wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd zważył, co następuje:

Wypowiedzenie zmieniające uregulowane w art. 42 k.p. jest jednostronną czynnością prawną pracodawcy zmierzającą do zastąpienia z upływem czasu wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy, o ile pracownik w sposób wyraźny lub dorozumiany przyjmie zaproponowane warunki. Natomiast w wypadku wyraźnej odmowy przez pracownika przyjęcia zaproponowanych warunków, wypowiedzenie zmieniające przekształca się w wypowiedzenie definitywne wywołujące skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia (art. 42 § 3 k.p.). Przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego są składniki umowy o pracę.

W niniejszej sprawie powódce wręczono wypowiedzenie zmieniające w części dotyczącej miejsca świadczenia pracy. Powódka, przed upływem okresu wypowiedzenia, złożyła oświadczenie, iż nie wyraża zgody na nowe warunki pracy. W konsekwencji doprowadziło to do rozwiązania jej umowy o pracę z końcem okresu wypowiedzenia.

Kodeks pracy, stosownie do treści art. 42 § 1 k.p. nakazuje odpowiednie stosowanie przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. W tym stanie rzeczy przedmiotem niniejszego postępowania na skutek wniesionego odwołania była ocena zasadności i zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia zmieniającego.

Pracownikowi stosownie do regulacji zawartej w art. 44 k.p. służy prawo do wniesienia odwołania od wypowiedzenia, a Sąd w razie ustalenia, że wypowiedzenie nie jest uzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu, orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa rozwiązaniu, o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu w zależności od żądania pracownika (art. 45 § 1 k.p.). Rozpoznając powództwo Sąd bada po pierwsze czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy zostały spełnione wymogi formalne, a po drugie, czy wypowiedzenie to jest uzasadnione. Sąd uwzględni odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu.

Wymogi formalne właściwe tylko dla wypowiedzenia zmieniającego zostały określone w art. 42 § 2 i 3 k.p. Są nimi: a) zaproponowanie pracownikowi na piśmie nowych warunków pracy i płacy, b) pouczenie pracownika w kwestii terminu złożenia przez niego oświadczenia o przyjęciu nowych warunków oraz skutkach nie złożenia takiego oświadczenia i skutkach odmowy przyjęcia nowych warunków. Pozostałe wymogi formalne określają przepisy art. 30 § 3, 4, 5 k.p., stanowiące o formie i treści wypowiedzenia umowy o pracę zwartej na czas nieokreślony. Powinno ono zatem mieć formę pisemną, oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia. Jak już wcześniej wskazano, przyczyna ta musi być konkretna, rzeczywista i prawdziwa. Wreszcie wypowiedzenie powinno zawierać pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy. Mówiąc o konkretności przyczyny ustawodawca miał tu na myśli tak podaną przyczynę, aby była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika oraz umożliwiała Sądowi kontrolę poprawności formalnej i zasadności wypowiedzenia w granicach podanych w wypowiedzeniu. Wymóg prawdziwości przyczyny zostaje spełniony, gdy podana w wypowiedzeniu przyczyna faktycznie miała miejsce, wreszcie mówiąc o rzeczywistej przyczynie podanej w

wypowiedzeniu należy mieć na względzie taką prawdziwą okoliczność, która skłoniła w danej sytuacji pracodawcę do zmiany dotychczasowych warunków pracy bądź płacy.

W odniesieniu do wymogów formalnych ustanowionych dla wypowiedzenia zmieniającego w art. 42 § 2 i 3 k.p. Sąd skonstatował, iż pozwana spółka uczyniła im zadość we wręczonym powódce 22 sierpnia 2018r. wypowiedzeniu zmieniającym warunki umowy o pracę. Wypowiedzenie to zawierało bowiem pisemną propozycję nowych warunków pracy w zakresie miejsca świadczenia pracy. Zawierało także pouczenie o terminie, w ciągu którego powódka może wyrazić zgodę na nowe warunki, było wreszcie pouczenie o skutkach niewyrażenia w terminie zgody na zaproponowane warunki oraz o skutkach oświadczenia pracownika o odmowie przyjęcia nowych warunków. Spełniono również dalsze wymogi formalne przewidziane w art. 30 § 3, 4, 5 k.p., a zatem wypowiedzenie zostało sporządzone w formie pisemnej, zawierało przyczynę wypowiedzenia zmieniającego oraz stosowne pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy.

Nie budziło wątpliwości, że podana w wypowiedzeniu zmieniającym przyczyna jest przyczyną konkretną, rzeczywistą i prawdziwą.

Co do zasady nie jest dopuszczalne wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w czasie, gdy przebywa on na urlopie wypoczynkowym. Zakaz ten wynika z art. 41 k.p., który stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zakaz ten nie wynika z samego faktu przyznania pracownikowi urlopu na dany okres, lecz z faktu jego nieobecności w pracy. W dniu 22 sierpnia 2018r. powódka faktycznie świadczyła pracę i była obecna w zakładzie, w związku z czym niezależnie od tego, czy odwołanie jej z urlopu było uzasadnione, czy nie, zakaz z art. 41 k.p. nie znajdował zastosowania.

Zgodnie z art. 167 k.p. pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu (§ 1). Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu (§ 2). Odwołanie z urlopu formalnie umożliwia – w świetle art. 41 k.p. – wypowiedzenie umowy.

Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę w czasie, w którym po odwołaniu go z urlopu stawiał się do pracy, jest dopuszczalne, chociażby nastąpiło w okresie, na który początkowo udzielono mu urlopu wypoczynkowego. Wypowiedzenie takie może być jednak ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego – w szczególności w sytuacji, gdy odwołanie z urlopu nastąpiło wyłącznie w celu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę (por. uchwała Sądu Najwyższego z 9.02.1967 r., III PZP 22/66, OSNC 1967/6/100).

Zgromadzony materiał dowodowy pozwolił natomiast Sądowi na jednoznaczne ustalenie, że powódka została odwołana z urlopu wypoczynkowego wyłącznie w celu wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego. Jak ustalił Sąd, od 12 czerwca 2018r. do 19 sierpnia 2018r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Gdy w poniedziałek 20 sierpnia 2018r. powódka wróciła do pracy, nie miała aktualnych badań lekarskich. W związku z tym od 20 sierpnia 2018r. do dnia 31 sierpnia 2018r. został jej udzielony urlop wypoczynkowy. Z kolei 21 sierpnia 2018r. brygadziści J. M. (1) zadzwonił do powódki, by następnego dnia stawiała się do pracy, mówiąc jej tylko, że dyrektor dała mu listę osób, które mają przyjść do pracy na 6.00. Nic nie wspominał o żadnych dokumentach. J. M. (1) polecenie to otrzymał od A. S. (1), która otrzymała informację od p. M. R., by wręczać pracownikom dokumenty wypowiedzenia. Podkreślić przy tym należy, że ze względu na to, że z końcem sierpnia 2018r. miała ulec rozwiązaniu umowa dzierżawy łącząca pozwaną spółkę z (...) S.A., A. S. (1) miała do tego czasu uregulować wszystkie sprawy pracownicze. Miała w sposób skuteczny zawiadamiać tych pracowników, co byli na urlopiach o otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego.

Brak było zatem nadzwyczajnych okoliczności, które uzasadniałyby odwołanie powódki z urlopu.

W związku z powyższym Sąd uznając, że wypowiedzenie warunków pracy o pracę było sprzeczne z art. 8 k.p., zgodnie z żądaniem powódki zasądził na jego rzecz od pozwanego odszkodowanie w wysokości 10.686,99 złotych. Kwota ta odpowiada 3-miesięcznemu wynagrodzeniu za pracę powódki.

W pozostałym zakresie, przewyższającym kwotę zasądzzonego odszkodowania, Sąd powództwo oddalił.

O rygorze natychmiastowej wykonalności co do pkt I wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 2 k.p.c, zgodnie z którym Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia tego pracownika, tj. w przypadku powódki do kwoty 3 562,33 złotych.

Wobec faktu, że powódka J. D. wygrała sprawę, a była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, który złożył wniosek o zwrot kosztów zastępstwa procesowego należy mu się zgodnie z art. 98 k.p.c. zwrot kosztów procesu do których zalicza się wynagrodzenie jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. Sąd zasądził więc od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 180,00 złotych na podstawie na podstawie § 9 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

Stosownie do treści art. 97 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 2018 poz. 300) w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 tejże Ustawy, z tymże obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w szczególnie uzasadnionych wypadkach. Kosztami sądowymi których strona nie miała obowiązku uiścić Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Na podstawie art. 98 § 1 k.p.c w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał więc pobrać od pozwanego Zakładów (...) Spółka Akcyjna w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 534 złotych tytułem nieuiszczonej przez powódkę opłaty sądowej od pozwu ustalonej stosownie do uwzględnionego roszczenia, od której była ona zwolniona na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 w/w ustawy.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.

SSR Justyna Marciniak