

Sygn. akt VI P 211/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15/06/2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Sałacińska

Ławnicy: Elżbieta Godlewska

Bogumiła Wacława Karpińska

Protokolant: protokolant sądowy Lena Siedlecka

po rozpoznaniu w dniu 1 czerwca 2016 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa K. P.

przeciwko (...) w W. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

I. Oddała powództwo.

II. Zasądza od powódki K. P. na rzecz pozwanego (...) w W. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. kwotę 60 zł. (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Elżbieta Godlewska SSR Maria Sałacińska Bogumiła Wacława Karpińska

Sygn. akt VI P 211/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 maja 2015 roku (data prezentaty) powódka K. P. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 12.750,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Jako pozwanego powódka wskazała (...) w W. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W..

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Dnia 5 maja 2015 roku otrzymała ona od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem, w którym jako datę ustania stosunku pracy wskazano dzień 31 maja 2015 roku. W ocenie powódki jednak jej okres wypowiedzenia powinien upłynąć dopiero z dniem 30 czerwca 2015 roku.

Na rozprawie w dniu 9 marca 2016 roku powódka wniosła dodatkowo o sprostowanie wręczonego jej wypowiedzenia w zakresie daty zawarcia wypowiedzianej umowy o pracę oraz w zakresie daty końcowej okresu wypowiedzenia. Z kolei na rozprawie w dniu 1 czerwca 2016 roku powódka ostatecznie sprecyzowała swoje roszczenie wnosząc o zasądzenie na jej rzecz tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę kwoty 10.267,92 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2015 roku do dnia zapłaty.

(pozew – k. 1 – 2, protokół rozprawy z dnia 09.03.2016r. – od 00:05:48 do 00:08:43, protokół rozprawy z dnia 01.06.2016r. – od 00:11:25 do 00:14:26)

W odpowiedzi na pozew pozwany(...) (...) w upadłości likwidacyjnej wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany wskazał, że w związku z ogłoszeniem upadłości likwidacyjnej (...) wypowiedział umowę o pracę zawartą z powódką z zastosowaniem skróconego 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Z kolei po odebraniu zwrotnego potwierdzenia odbioru, z którego wynikało, że powódka odebrała wypowiedzenie dnia 5 maja 2015 roku wystosował on do niej pismo, w którym wskazał, że jej okres wypowiedzenia upłynie dopiero dnia 30 czerwca 2015 roku.

(odповідь na pozew – k. 6 – 9)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona w (...) początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2005 roku do dnia 31 sierpnia 2006 roku, następnie na podstawie kolejnej umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2006 roku do dnia 31 sierpnia 2007 roku. Od dnia 1 września 2007 roku powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.396,67 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę z dnia 01.09.2005r. – k. 1 cz. B a/o powódki, umowa o pracę z dnia 01.09.2006r. – k. 13 cz. B a/o powódki, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 31.08.2007r. – k. 20 cz. B a/o powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 38)

Oświadczeniem sporządzonym przez pracodawcę dnia 16 kwietnia 2015 roku, a doręczonym powódce dopiero dnia 5 maja 2015 roku, pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem. W treści owego wypowiedzenia jako jego przyczynę wskazano na ogłoszenie upadłości likwidacyjnej pracodawcy. Jednocześnie pracodawca wskazał, iż okres wypowiedzenia został powódce skrócony do jednego miesiąca i upływa z dniem 31 maja 2015 roku.

Z kolei oświadczeniem z dnia 11 maja 2015 roku pracodawca wskazał powódce, że w związku z odebraniem przez nią dopiero w maju wypowiedzenia umowy o pracę okres owego wypowiedzenia koczy się nie 31 maja 2015 roku, jak to wskazano w treści wypowiedzenia, lecz 30 czerwca 2015 roku.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 3, oświadczenie z dnia 11.05.2015r. – k. 3 cz. C a/o powódki)

Powódce zostały przyznane przez pracodawcę i wypłacone: odszkodowanie z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia kwocie 14.793,34 zł brutto, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 12.002,40 zł brutto, odprawa w kwocie 22.190,01 zł brutto oraz zasiłek rodzicielski za miesiąc czerwiec 2016 roku w kwocie 3.461,10 zł brutto. W wydanym powódce świadectwie pracy jako dzień ustania jej stosunku pracy z pozwanym wskazano dzień 30 czerwca 2016 roku.

(dowód: potwierdzenia przelewów – k. 40 – 41, wyliczenie należnych powódce kwot – k. 39, świadectwo pracy – k. 42 - 43)

Postanowieniem z dnia 5 lutego 2015 roku, wydanym przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie X Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i naprawczych ogłoszono upadłość (...) w W. z możliwością zawarcia układu. Z kolei postanowieniem z dnia 19 marca 2015 roku ten sam Sąd zmienił sposób prowadzenia postępowania upadłościowego (...) na postępowanie obejmujące likwidację majątku upadłego. Jednocześnie syndykiem masy upadłości został wyznaczony L. K.

(dowód: postanowienie z dnia 05.02.2015r. – k. 12, postanowienie z dnia 19.03.2015r. – k. 13)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych wyżej dowodów, które zostały przez Sąd uznane za wiarygodne, w tym na podstawie dowodu z zeznań powódki K. P. (protokół rozprawy z dnia 01.06.2016r. – od 00:28:57), które Sąd uznał za wiarygodne w całości. Sąd miał na uwadze, iż powódka wskazała, że na chwilę wniesienia

pozwu była ona przekonana o niezgodności z prawem wskazanego okresu wypowiedzenia. jednocześnie jednak powódka wskazała, że jej świadectwo pracy zostało wystawione zgodnie z prawem, zaś stosunek pracy faktycznie ustał dopiero z dniem 30 czerwca 2015 roku. Powódka potwierdziła również w swych zeznaniach, że otrzymała wszelkie świadczenia należne jej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. podstawą materialnoprawną tego roszczenia jest regulacja z art. 45 § 1 KP, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Z podanej wyżej regulacji z art. 45 § 1 KP wynika, że przesłanką dla uznania odszkodowawczego roszczenia powódki za zasadne jest stwierdzenie, iż wręczone pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione, bądź też stwierdzenie, iż wypowiedzenie to jest niezgodne z prawem. W niniejszej sprawie powódka powoływała się na niezgodności z prawem wręzonego jej wypowiedzenia, co miało się przejawiać w błędnym wskazaniu końcowej daty okresu wypowiedzenia. Powódka jednocześnie nie podnosiła żadnych argumentów przeciwko zasadności i prawdziwości przyczyny wskazanej w owym wypowiedzeniu, polegającej na ogłoszenie upadłości likwidacyjnej pracodawcy. Jednocześnie z przedłożonych w toku postępowania przez pozwanego dokumentów wynika, że przyczyna ta jest prawdziwa, bowiem faktycznie pracodawca powódki – (...) – znajduje się w upadłości likwidacyjnej.

Wobec powyższego Sąd skupił się na analizie zgodności z prawem wręzonego powódce wypowiedzenia pod kątem prawidłowego oznaczenia okresu wypowiedzenia. Powódka była zatrudniona w (...) łącznie przez ponad 3 lata, stąd też zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 KP okres jej wypowiedzenia powinien wynieść 3 miesiące. Warto jednak zauważyć, że art. 36¹ KP wskazuje wyraźnie na możliwość skrócenia owego okresu wypowiedzenia do jednego miesiąca w przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę jest spowodowane ogłoszeniem upadłości pracodawcy. Jednocześnie Kodeks pracy zastrzega, że w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie za ów skrócony okres wypowiedzenia.

Jak wynika z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego (...) znajduje się w upadłości likwidacyjnej, która została ogłoszona przed wręczeniem powódce wypowiedzenia, ponadto jako przyczynę wypowiedzenia wskazano właśnie upadłość pracodawcy. Jednocześnie powódce zostało wypłacone odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia, otrzymała ona również odpowiednią odprawę. Tym samym należy uznać, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia jest zgodne z prawem. Powódka jednak wskazywała, że błędnie została oznaczona data końcowa jej okresu wypowiedzenia. Faktycznie w treści wręzonego powódce wypowiedzenia wskazano jako na datę końcową okresu wypowiedzenia na dzień 31 maja 2016 roku, gdy tymczasem powódka odebrała owo wypowiedzenie dopiero dnia 5 maja 2016 roku. Tym samym prawidłowo obliczony okres jednomiesięcznego wypowiedzenia powinien się zakończyć z dniem 30 czerwca 2015 roku. Jednak z dalszych ustaleń faktycznych wynika, że pracodawca po tym, jak dowiedział się, że powódka odebrała wypowiedzenie dopiero w maju 2015 roku, natychmiast przesłał jej oświadczenie w sprawie określenia daty końcowej okresu jej wypowiedzenia na dzień 30 czerwca 2015 roku. Pracodawca wypłacił również powódce zasiłek rodzicielski za cały miesiąc czerwiec 2015 roku. W związku z powyższym należy zauważyć, że co prawda w treści wręzonego powódce wypowiedzenia wskazano błędny termin zakończenia okresu wypowiedzenia jednak ostatecznie pracodawca naprawił ten błąd i wskazał w kolejnym piśmie przesłanym powódce prawidłowy dzień kończący okres wypowiedzenia, również w świadectwie pracy wskazano jako ostatni dzień stosunku pracy dzień 30 czerwca 2015 roku. Tym samym nie sposób uznać, aby wręczone powódce wypowiedzenie było niezgodne z prawem. Sam bowiem błąd co do wskazania długości okresu wypowiedzenia, który to błąd był spowodowany jedynie późniejszym odebraniem przez powódkę wypowiedzenia, niż przewidywane przez pracodawcę, nie może skutkować uznaniem wypowiedzenia za niezgodne z prawem, skutkiem bowiem takiego błędnego wskazania dnia kończącego okres wypowiedzenia jest jedynie wydłużenie owego okresu, zgodnie z przepisami KP. Taki wniosek wypływa również z orzecznictwa, Sąd Najwyższy bowiem

wyrokiem z dnia 12 lipca 2012 roku, sygn. akt II PK 300/11, wskazał, że okresy wypowiedzenia nie mają charakteru okresów sztywnych, zaś gdy pracodawca złoży wypowiedzenie pracownikowi w innym dniu niż ostatni dzień miesiąca wówczas dochodzi do przedłużenia okresu wypowiedzenia z mocy przepisów ustawowych Kodeksu pracy. Skutkiem więc takiego błędu pracodawcy jak w niniejszej sprawie jest przedłużenie okresu wypowiedzenia, a nie uznanie wypowiedzenia za niezgodne z prawem. Warto również zwrócić uwagę na regulację z art. 49 KP, zgodnie z którą w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Regulacja ta jest unormowaniem, które reguluje przypadki błędnego oznaczenia okresu wypowiedzenia, jednocześnie wyłączając w przypadku takiego błędnego wskazani okresu wypowiedzenia możliwość dochodzenia roszczenia odszkodowawczego z art. 45 § 1 KP. w tym duchu wypowiedział się również SN w uchwale z dnia ,gdzie wskazano, że „jego [tj. art. 49 KP] funkcją jest wyłączenie roszczeń z art. 45 KP (o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenie do pracy lub odszkodowanie) oraz przyznanie w tym okresie pełnego wynagrodzenia”. Ponadto pracodawca nie oponował przed przyznaniem, że okres wypowiedzenia faktycznie powinien skończyć się z dniem 30 czerwca 2015 roku, co więcej sporządził on kolejne oświadczenie, w którym zapewnił powódkę o tym, że jej okres wypowiedzenia ulegnie zakończeniu w prawidłowym terminie. Tym samym roszczenie odszkodowawcze powódki należy uznać za niezasadne.

W toku postępowania powódka wносиła również o sprostowanie wręzonego jej wypowiedzenia w zakresie daty zawarcia wypowiedzanej umowy o pracę oraz w zakresie daty końcowej okresu wypowiedzenia. należy jednak zauważyć, że Kodeks pracy nie przewiduje możliwości wystąpienia przez pracownika z takim roszczeniem, które w istocie zmierzałoby przeciw do prostowania oświadczeń woli. Zamiast jakiegokolwiek roszczenia w zakresie takiego prostowania treści oświadczeń pracodawcy Kodeks przewiduje po prostu roszczenia odszkodowawcze w przypadku, gdy pracownik uznaje, że wypowiedzenie mu wręzone jest niezgodne z prawem bądź nieuzasadnione. Brak jednak możliwości skutecznego wniesienia przez pracownika o sprostowanie oświadczenia pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Stąd też również i to roszczenie powódki podlegało oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku, oddalając powództwo.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 KPC oraz § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490, ze zm.).