

Sygn. akt IV P 472/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 czerwca 2016 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
we W.**

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Ławnicy: W. A., E. Z.

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu w dniu 23 maja 2016 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa: **D. B.**

przeciwko **E. B. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Sklep (...) we W.**

o ustalenie, odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej E. B. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Sklep (...) we W. na rzecz powódki D. B. kwotę 5250 zł brutto (pięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych),

II. oddała powództwo w pozostałym zakresie,

III. nie obciąża stron kosztami procesu,

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1750 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 czerwca 2015 r. powódka D. B. wniosła przeciwko pozwanej E. B. prowadzącej sklep (...) we W. o stwierdzenie niezgodnego z prawem nieprzedłużenia umowy o pracę, ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy nią a pozwaną, nawiązanego na podstawie umowy o pracę, począwszy od dnia 15 stycznia 2015 r. do dnia porodu, zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za okres niedopuszczenia do wykonywania pracy od dnia 9 marca 2015 r. do dnia porodu w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. 5250,00 zł oraz zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu 15 stycznia 2015 r. zawarła z pozwaną E. B. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą Sklep (...)

umowę o pracę, na podstawie której wykonywała pracę na stanowisku kasjer – sprzedawca, w pełnym wymiarze czasu pracy, płatną 7,00 netto za jedną godzinę pracy.

Powódka zarzuciła, że w dniu 8 marca 2015 r. pozwana poinformowała ją o braku woli dalszego kontynuowania zawartej umowy. Wskazała, że na skutek skargi do Państwowej Inspekcji Pracy, doszło do zalegalizowania umowy o pracę przez pozwaną jako umowy na czas określony od 15 stycznia 2015 r. do 9 marca 2015 r.

Powódka wyjaśniła, że w dniu 28 maja 2015 r. pozwana przekazała listem zwykłym świadectwo pracy dla powódki, z którego wynika wygaśnięcie umowy o pracę z upływem okresu na jaki została zawarta.

W odpowiedzi na pozew pozwana E. B. prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą sklep (...) we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana zaprzeczyła wszystkim twierdzeniom pozwu.

Przyznała, że w okresie od 15 stycznia 2015 r. do 9 marca 2015 r. zatrudniła powódkę w swoim sklepie, w charakterze kasjer – sprzedawca, w oparciu o ustną umowę zlecenia, uzgodnioną i zaakceptowaną przez powódkę. Pozwana zarzuciła, że powódka nie była zainteresowana zawarciem umowy na piśmie, bowiem chciała uniknąć egzekucji komorniczych, związanych z prowadzoną wcześniej działalnością gospodarczą w zakresie Biura Ochrony a przy tym, odmawiała dostarczenia jakichkolwiek danych osobowych celem zawarcia takiej umowy na piśmie.

Kolejno podniosła, że pracownica nie poinformowała jej, że jest w 5 miesiącu ciąży a w szczególności nie przedstawiła żadnego zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego fakt bycia w ciąży. Wskazała, że o powyższym dowiedziała się przypadkowo od sprzedawcy P. S., które wcześniej poleciła przyjęcie powódki do pracy, z uwagi na jej kłopoty finansowe i egzekucje komornicze związane z prowadzoną wcześniej działalnością.

Pozwana zaprzeczyła jakoby w dniu 8 marca 2015 r. złożyła oświadczenie o braku woli dalszego kontynuowania zawartej umowy zlecenia. Wskazała, że takiemu oświadczeniu zaprzeczyła również powódka wysyłając w dniu 9 marca 2015 r. wiadomość sms, ze z uwagi na zatrucie nie stawi się do pracy, a następnie przestała odbierać telefony – co zostało potraktowane jak zerwanie zawartej umowy.

Kolejno zakwestionowała fakt, że powódka zmuszona była pracować po 12 godzin dziennie, na 2 zmiany, jak również w godzinach nocnych. Zdaniem pozwanej powódka nie musiała również dźwigać dostarczonych do sklepu towarów. Pozwana wyjaśniła, że pracownica wykonywała wyłącznie obowiązki kasjera – sprzedawcy, na I zmianę od 6.00 do 14.00, przy czym kilkakrotnie na jej własną prośbę zostawała po godzinach, a od początku marca przychodziła do pracy na II zmianę. Natomiast w dostawach towarów w okresie zatrudnienia powódki pomagała K. W., która zajmowała się w tym czasie jednocześnie wyładunkiem towarów i ekspozycją na sklepie.

Pozwana wskazała, że w toku kontroli przeprowadzonej przez PIP, potwierdzono, że powódka odmawiała dostarczenia danych osobowych celem zalegalizowania umowy a dane takie dostarczył dopiero brat powódki na żądanie inspektorów w dniu 6 maja 2015 r. wraz z podaniem powódki o przyjęcie do pracy i kwestionariuszem osobowym z dnia 6 maja 2015 r. Wyjaśniła, że po dokonaniu zgłoszenia powódki do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wyrównania składek na ZUS za faktyczny okres zatrudnienia, od stawki minimalnego wynagrodzenia w wysokości 1 750 zł miesięcznie i wyrównania powódce wynagrodzenie za pracę za przedmiotowy okres, wystawiła i doręczyła powódce listem poleconym świadectwo pracy z dnia 12 maja 2015 r. a jednocześnie PIP odstąpiła od wymierzania jej kary z tytułu niepotwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy, udzielając jej jedynie ostrzeżenia.

Argumentując dalej podniosła, że w świadectwie pracy księgowa omyłkowo wskazała, że umowa uległa rozwiązaniu w wyniku upływu okresu na który została zawarta, co powódka wykorzystała natychmiast do dalszych nieuzasadnionych roszczeń w trybie art. 177 k.p.

W toku postępowania stanowiska stron nie ulegały dalszej zmianie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny

Pozwana E. B. jest właścicielem „sklepu (...)”, położonego przy ulicy (...) we W.. W sklepie znajdują się towary spożywcze, alkohol oraz wyroby tytoniowe.

(dowód: odpis z (...) k. 22, przesłuchanie pozwanej k. 100)

W sklepie przy ulicy (...), na podstawie umowy o pracę były zatrudnione: P. S. oraz córka pozwanej K. W.. Sprzedażą detaliczną towarów zajmowała się również pozwana, która osobiście dostarczała towar do sklepu.

Sklep był czynny w godzinach od 6.00 do 22.00.

(dowód: zeznania świadka P. S. k. 61, zeznania świadka K. W. k. 62, przesłuchanie pozwanej k. 100)

W spornym okresie P. S. utrzymywała bliskie kontakty z powódką. Na początku 2015 r. powódka poinformowała koleżankę, że znajduje się w bardzo niekorzystnej sytuacji finansowej i jest zmuszona podjąć pracę zarobkową.

W styczniu 2015 r. powódka była w 5 miesiącu ciąży.

W związku z powyższym, P. S. postanowiła pomóc znajomej i zaproponowała pozwanej E. B., że w czasie, kiedy będzie korzystać ze zwolnienia lekarskiego jej obowiązki w sklepie może przejąć D. B., na co pozwana wyraziła zgodę.

(dowód: zeznania świadka P. S. k. 61, przesłuchanie powódki k. 99 przesłuchanie pozwanej k. 100)

W dniu 15 stycznia 2015 r. doszło do zawarcia umowy o pracę między stronami.

Pozwana zaakceptowała fakt, że powódka jest w 5 miesiącu ciąży.

Strony ustaliły, że powódka zostanie zatrudniona na stanowisku kasjera sprzedawcy i przejmie obowiązki P. S., w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 7,00 zł netto za każdą godzinę pracy.

Powódka podjęła pracę w dniu 16 stycznia 2015 r.

Strony nie ustaliły na jaki okres umowa o pracę zostanie zawarta.

(dowód: karta ciąży k. 10, zeznania świadka P. S. k. 61, zeznania świadka K. W. k. 62)

Pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy pracowników, w szczególności w sklepie nie funkcjonowały listy obecności. Pracownicy między sobą ustalały grafik pracy.

Powódka pracowała zazwyczaj na porannej zmianie od 6.00 do 14.00 i zajmowała się obsługą klientów.

W dniu 2 lutego 2016 r. do pracy wróciła P. S.. Kobieta pracowała na zmianę z powódką, a pozwana nie miała w tym zakresie żadnych zastrzeżeń.

(dowód: przesłuchanie pozwanej k. 100)

W dniu 2 marca 2015 r., na podstawie umowy zlecenia w sklepie przy ulicy (...) we W., w charakterze sprzedawcy została zatrudniona E. S..

(dowód: zeznania świadka K. W. k. 62, zeznania świadka E. S. k. 77)

W dniu 7 marca 2015 r., około godziny 5:50 rano, powódka, w czasie drogi do pracy upadła. W dniu 10 marca 2015 r. powódka chciała zarejestrować się do lekarza, przy czym została poinformowana, że nie ma takiej możliwości, bowiem nie została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych.

(dowód: oświadczenie powódki k. 78)

Naprzeciwko sklepu przy ulicy (...), funkcjonował konkurencyjny sklep z alkoholem. Przez około 1,5 miesiąca, począwszy od stycznia 2015 r. sklep był zamknięty, co spowodowało, że tygodniowe obroty u pozwanej uległy zwiększeniu do 2000 zł.

Na początku marca, w związku otwarciem konkurencyjnego sklepu, obroty gwałtownie spadły i wynosiły około 300 zł tygodniowo.

Powódka ustaliła z pozwaną, że dni 9 i 10 marca 2015 r. będą dla niej dniami wolnymi od pracy, ponieważ źle się czuje i musi odpocząć.

W dniu 8 marca 2015 r. powódka pracowała od 6.00 do 14.00. W godzinach popołudniowych w sklepie pojawiła się pozwana. Powódka zapytała kiedy następnym razem ma przyjść do pracy, na co pozwana odpowiedziała, że obroty w sklepie spadły i w związku z tym, nie posiada środków na jej dalsze zatrudnianie.

Powódka pobrała z kasy wynagrodzenie za tydzień pracy w kwocie 52 zł. Pozwana zaproponowała powódce, że może przyjść do pracy jeszcze na cały jeden dzień, przy czym wskazała, że skontaktują się telefonicznie wieczorem.

Powódka wychodząc do domu, zabrała ze sobą klucze do sklepu.

W dniu 9 marca 2015 r. o godzinie 17:18 powódka wysłała do pozwanej wiadomość sms, w której poinformowała, że z uwagi na zatrucie nie będzie mogła przyjść do sklepu w dniu 10 marca 2015 r. Pozwana nie odpowiedziała na wiadomość sms.

Od dnia 9 marca 2015 r. powódka nie pojawiła się więcej w pracy.

Parę dni później, do powódki dzwoniła K. W. z prośbą o oddanie kluczy do sklepu, na co powódka odpowiedziała, że nie może przyjechać, ponieważ przebywa za miastem, u swojej mamy. K. W. oświadczyła, że zamki w sklepie zostaną zmienione.

(dowód: przesłuchanie powódki k. 99)

W dniu 19 marca 2015 r. powódka złożyła skargę do Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie zawarcia i wykonywania umowy o pracę, a także naruszenia przepisów dotyczących ochrony zatrudnionych kobiet w ciąży.

W dniach 15,20 kwietnia oraz 12 maja 2015 r. w sklepie u pozwanej miała miejsce kontrola przeprowadzona przez Państwową Inspekcję Pracy.

W trakcie czynności kontrolnych pozwana zalegalizowała zatrudnienie na podstawie pisemnie zawartej umowy o pracę w okresie od 15 stycznia 2015 r. do 9 marca 2015 r. a także dokonała zgłoszenia powódki do ubezpieczeń społecznych od dnia 15 stycznia 2015 r.

Powódka otrzymała od pozwanej wynagrodzenie za miesiąc styczeń 2015 r., luty 2015 r. oraz marzec 2015 r.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 1750,00 zł brutto.

(dowód: pismo Państwowej Inspekcji Pracy k. 5 skarga do Okręgowego Inspektoratu Pracy k. 6 – 9, protokół kontroli PIP k. 68, 69, druki (...) P (...), listy płac za okres od stycznia 2015 r. do marca 2015 r. w aktach osobowych powódki)

Pozwana nie sporządziła na piśmie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku z powódką. Nie pouczyła jej również o sposobie i terminie odwołania się do sądu.

W dniu 12 maja 2015 r. księgową pozwanej wystawiła powódce świadectwo pracy, z którego wynikało, że stosunek pracy między stronami rozwiązał się z upływem czasu, na jaki została zawarta umowa. Świadectwo pracy zostało nadane powódce w dniu 28 maja 2015 r.

Powódka nie zwracała się do pozwanej z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy.

(dowód: świadectwo pracy wraz z potwierdzeniem nadania k. 4,11, przesłuchanie powódki k. 99)

W dniu 16 czerwca 2015 r. powódka została przyjęta do szpitala (...) im. A. F. we W..

W dniu 17 czerwca 2015 r. powódka urodziła dziecko.

(dowód: zaświadczenie k. 76)

Pismem z dnia 5 października 2015 r. T. M. z biura (...) oświadczyła, że w świadectwie pracy dla powódki umieszczono informację, że umowa uległa rozwiązaniu z upływem czasu na jaki została zawarta w oparciu o zalecenie Inspektora Pracy, podczas gdy, powódka po dniu 8 marca 2015 r. nie stawia się do pracy bez powiadomienia i nie zamierzała tej pracy kontynuować.

(dowód: oświadczenie z dnia 5 października 2015 r., w aktach osobowych powódki)

Sąd zważył, co następuje

Powództwo podlegała uwzględnieniu w części.

W ramach wytoczonego powództwa, powódka D. B. domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy między nią a pozwaną E. B., od 15 stycznia 2015 r. do dnia porodu, tj. do dnia 17 czerwca 2015 r. oraz zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia na czas określony.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym przede wszystkim na dokumentacji znajdującej się w aktach osobowych powódki, a ponadto na innych dowodach z dokumentów załączonych do akt sprawy, jako że żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich wiarygodności i autentyczności.

Z kolei zeznaniom świadków P. S., K. W. oraz E. S. Sąd dał wiarę w części, w której korespondowała z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Zeznania świadków nie podlegały uwzględnieniu w zakresie, w jakim świadkowie utrzymywali, że powódka, z uwagi na obciążenia komornicze, nie chciała zawrzeć pisemnej umowy o pracę, oraz w zakresie w jakim wskazywali, że w dniu 9 marca 2015 r. powódka porzuciła pracę i nigdy więcej nie skontaktowała się z pracodawcą. Poza tym, Sąd miał na uwadze, że wskazani świadkowie pozostają w stosunku pracy z pozwaną a zatem zachodzi uzasadniona obawa, że byłby zainteresowane zeznawaniem na korzyść pracodawcy.

Zeznania świadka A. C. nie wniosły nowych ustaleń do sprawy, bowiem świadek w okresie zatrudnienia powódki przebywała zagranicą a w trakcie składania zeznań sama przyznała, że nie zna szczegółów zwolnienia powódki.

Zeznania pozwanej, zwłaszcza w zakresie dotyczącym nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z powódką nie zasługiwały na uwzględnienie, bowiem nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

W konsekwencji Sąd uznał, że zeznania powódki za wiarygodne.

Na rozprawie w dniu 26 listopada 2015 r. Sąd postanowił oddalić wnioski dowodowe o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków R. B. (1), R. B. (2) oraz E. K. uznając, że są zbędne do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Nadto na rozprawie w dniu 27 stycznia 2016 r. Sąd oddalił wnioski dowodowe powódki o dopuszczenie dowodu z korespondencji smowej powódki z P. S. oraz nagrania rozmowy telefonicznej powódki z Inspektorem Pracy, uznając je za nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Ponadto Sąd pominął dowód z uzupełniających zeznań świadka P. S., a to wobec cofnięcia w/w wniosku przez powódkę.

W pierwszej kolejności Sąd pragnie zauważyć, iż dołączona do niniejszego postępowania umowa o pracę na czas określony, została sporządzona przez pozwaną w dniu 12 maja 2015 r., na skutek działań podjętych przez Inspektora Państwowej Inspekcji Pracy. W treści w/w umowy pozwana wskazała bowiem, że umowa o pracę została zawarta na czas określony, począwszy od dnia 15 stycznia 2015 r. do dnia 09 marca 2015 r.. Powyższe ujęcie okresu zatrudnienia skutkowało tym, że pozwana w świadectwie pracy podała, że umowa uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na który była zawarta.

Wobec powyższego podkreślić należy, że pozwana, wbrew leżącemu po jej stronie obowiązкови, nie zawarła z powódką pisemnej umowy o pracę oraz w dniu rozpoczęcia pracy nie potwierdziła powódcie na piśmie ustaleń dotyczących zawartej umowy, rodzaju umowy oraz warunków umowy. W/w okoliczności nie miały jednak wpływu na ważność umowy o pracę, albowiem w tej sytuacji należało przyjąć, że doszło do nawiązania stosunku pracy poprzez tzw. dopuszczenie pracownika do pracy. Możliwość zawarcia w ten sposób umowy o pracę została już dawno zaakceptowana, zarówno w orzecznictwie SN, jak i doktrynie prawa pracy (zob. M. Gersdorf-Giaro, Zawarcie umowy o pracę, Warszawa 1985, s. 179 i cytowane tam orzecznictwo SN).

Dodatkowo zauważyć należy, iż zawarcie umowy o pracę w ten sposób może wywoływać wątpliwości co do rodzaju umowy o pracę łączącej strony, w związku z czym istotne w tym zakresie są zeznania stron procesu.

W tej sytuacji, skoro pozwana nie przedstawiła na piśmie warunków umowy o pracę, zgodnie z art. 6 k.c. to pozwana powinna udowodnić jaki rodzaj umowy o pracę łączył strony. Brak bowiem przedstawienia na piśmie warunków umowy o pracę przez pracodawcę nie może obciążać pracownika.

W tym miejscu Sąd pragnie zauważyć, iż w przedmiotowej sprawie bezsporne było to, że powódka świadczyła pracę w okresie od dnia 15 stycznia 2015 r. do dnia 08 marca 2015 r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kasjera – sprzedawcy. Nadto strony spólnie wskazywały, że nie ustaliły okresu na jaki umowa miała trwać.

Jednakże, strony prezentowały odmienne stanowiska dotyczące okoliczności zakończenia stosunku pracy, bowiem powódka wskazywała, że pozwana w dniu 8 marca 2015 r. poinformowała ją, że nie ma dla niej pracy, podczas gdy pozwana konsekwentnie podtrzymywała, że pracownica porzuciła pracę a wszelkie próby kontaktu z powódką kończyły się niepowodzeniem.

Wobec powyższego stanowiska stron należało uznać, że umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony, a to wobec tego, że strony nie uzgodniły okresu na jaki umowa miała trwać oraz, że w toku przesłuchania pozwana zarzucała powódcie, że porzuciła pracę. W/w wniosek stanowi logiczną konsekwencję działań strony pozwanej, która początkowo, wbrew obietnicy danej powódcie, nie zawiera z nią umowy o pracę na piśmie, następnie po skardze powódki do Państwowej Inspekcji Pracy, samodzielnie przygotowuje umowę o pracę, opłaca składki i wystawia powódcie świadectwo pracy, po czym po wytoczeniu powództwa, podnosi, iż to powódka porzuciła pracę.

Nadto istotną okolicznością w sprawie jest fakt, iż w dacie nawiązania stosunku pracy powódka była w ciąży oraz, że pozwana miała świadomość stanu powódki. W/w okoliczność potwierdzają zeznania powołanych do sprawy świadków, tj. P. S. oraz K. W., które zgodnie wskazywały, że powódka informowała pracowników sklepu o tym, że jest w ciąży. Co istotne w trakcie składania zeznań K. W. (córka pozwanej) podała, że „powódka mówiła o tym, że jest w ciąży”, co w ocenie Sądu wyklucza możliwość, ażeby K. W. nie przekazała tej informacji swojej matce. O prawdziwości poczynionych przez Sąd w/w ustaleń świadczy również fakt, iż w dacie nawiązania stosunku pracy powódka była już w zaawansowanej ciąży (była w 5 miesiącu ciąży), co zdaniem Sądu przesądza o tym, że pozwana miała wiedzę na temat stanu powódki.

Wobec powyższego, Sąd uznał, że argumentacja pozwanej w zakresie w jakim twierdziła, że powódka w dniu 8 marca 2015 r. porzuciła pracę pozostaje w sprzeczności nie tylko z materiałem dowodowym zgromadzonym w

sprawie ale również z zasadami doświadczenia życiowego. Kierując się zasadami logiki, nawet przy założeniu, że powódka po 8 marca 2015 r. nie zamierzała kontynuować pracy, to brak jest podstaw do uznania, że uczyniłaby to porzucając pracę a nie korzystając chociażby z możliwości udania się na zwolnienie lekarskie. W piśmiennictwie i orzecznictwie ugruntowane jest stanowisko, że porzucenie pracy może stanowić naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu, powódka która spodziewała się dziecka, z pewnością nie narażałyby się na taką odpowiedzialność. Argumentacji pozwanej przeczą chociażby zeznania świadka E. S., która wskazała, że po dniu 8 marca 2015 r. dzwoniła do powódki, jednakże ta nie odbierała telefonów, podczas gdy pozwana w trakcie przesłuchania utrzymywała, że powódka w rozmowie telefonicznej poinformowała E. S., że nie zamierza pojawić się więcej w pracy.

Sąd uznał za wiarygodne twierdzenia powódki, która wskazała, że w wyniku ponownego otwarcia konkurencyjnego dla pozwanej sklepu, obroty przy ulicy (...) spadły i wynosiły jedynie 300 zł tygodniowo. Powyższa okoliczność może uzasadniać zachowanie pozwanej, która wobec braku dochodów nie chciała kontynuować zatrudnienia powódki.

Z uwagi na powyższe należało uznać, iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony i to pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę w trybie natychmiastowym, tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia w dniu 08 marca 2015 r.

Rozważając zatem zasadność powództwa w zakresie rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd doszedł do przekonania, że nastąpiło ono w sposób niezgodny z prawem.

Przede wszystkim wskazać należy, że zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Orzecznictwo sądowe jednolicie i całkowicie słusznie stoi na stanowisku, iż doręczenie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w formie innej niż pisemna jest skuteczne, choć wadliwe w aspekcie art. 30 § 3 k.p. Wadliwość ta jedynie oznacza niespełnienie wymogów formalnych stanowiące przesłankę żądania odpowiednich roszczeń ze stosunku pracy (art. 45 k.p. lub 56-58 k.p.). Ponadto, w piśmie wypowiedzającym (rozwiązującym umowę o pracę pracodawca ma obowiązek powiadomić pracownika o przysługującym mu prawie odwołania się do sądu pracy).

Nadto szczególnego podkreślenia wymaga okoliczność, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z treści art. 52 k.p. wynika, iż musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Powyższe oznacza, że naruszenie musi być zatem spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz musi stwarzać zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Dlatego też rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i ze szczególną ostrożnością. Musi ponadto być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269

Nie ulega wątpliwości, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów dotyczących wypowiedzania umów, bowiem nie zostało sporządzone na piśmie oraz powódka nie została pouczona o możliwości odwołania się do Sądu Pracy i już tylko z tych przyczyn rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa.

Nadto Sąd zważył, iż pozwana w toku procesu nie wskazywała na jakiegokolwiek uchybienia powódki w pracy, które umożliwiałyby rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym, w związku z czym już tylko z tych przyczyn wypowiedzenie umowy o pracę bez wypowiedzenia było niemożliwe.

Podstawę prawną żądania powódki o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowi przepis 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie

do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Natomiast z art. 58 k.p. wynika, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Nadto Sąd pragnie podkreślić, że zgodnie z obowiązującymi przepisami, w odniesieniu do kobiet w ciąży obowiązuje bezwzględny zakaz wypowiedziania i rozwiązania umowy już wypowiedzianej. Ochroną objęte są wszystkie pracownice bez względu na charakter zatrudnienia, rodzaj zawartej umowy (poza umową zawartą na okres próbny nieprzekraczający miesiąca – w czasie trwania tego okresu) oraz formę własności zakładu, w którym są zatrudnione.

Mając zatem na uwadze powyższe, Sąd na mocy art. 58 k.p. zasądził na rzecz powódki kwotę 5.250 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Odnosząc się natomiast do kwestii ustalenia istnienia stosunku pracy między powódką a pozwaną E. B., od 15 stycznia 2015 r. do dnia porodu, tj. do dnia 17 czerwca 2015 r. Sąd zważył, iż roszczenie w tym zakresie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Wskazać należy, iż podstawa prawna żądania ustalenia stosunku pracy wynika z treści art. 189 k.p.c., który stanowi, że „powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny”.

Sąd uznał, że powódka nie miała interesu prawnego w zgłoszeniu żądania ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od 15 stycznia 2015 r. do 9 marca 2015 r. co było między stronami bezsporne i zostało potwierdzone w wydanym powódce świadectwie pracy. Natomiast w okresie od 10 marca 2015 r. do dnia porodu stron nie łączył stosunek pracy wobec jego rozwiązania przez pracodawcę.

Wobec powyższego Sąd oddalił roszczenie powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy między powódką a pozwaną E. B., od 15 stycznia 2015 r. do dnia porodu.

Z uwagi na powyższe Sąd orzekł jak w pkt I i II sentencji wyroku.

W punkcie III sentencji wyroku Sąd zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa biorąc za podstawę art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398).

W pkt IV sentencji wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1750,00 zł brutto na podstawie art. 4772 § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.