

Sygn. akt *XP 1097/12*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Anna Murtezi, Mirosława Zarzycka

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 20 stycznia 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **J. R.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. z siedzibą w O.**

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, o odprawę, o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. na rzecz powódki J. R. kwotę 7.120 zł (słownie: siedem tysięcy sto dwadzieścia złotych) – tytułem odszkodowania;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. wyrokowi nadaje w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.697,10 zł;

IV. nie obciąża powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;

V. nakazuje stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 356 zł (słownie: trzysta pięćdziesiąt sześć złotych) tytułem części opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona;

VI. w pozostałym zakresie niepokrytymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 2 listopada 2012 r. (k.2-5), wniesionym przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O., powódka J. R. domagała się zmiany formy rozwiązania umowy o pracę na wypowiedzenie z przyczyn dotyczących zakładu pracy, zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej odszkodowania w kwocie 7.120 zł oraz odprawy pieniężnej w kwocie 7.120 zł, a także ustalenia, że w okresie od 12 lutego 2010 r. do 31 maja 2010 r. oraz od 18 marca 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. stroną pozwaną łączył z powódką stosunek pracy w miejsce zawartych umów zlecenia.

Uzasadniając swoje stanowisko, powódka wskazała, że od 1 grudnia 2009 r. była zatrudniona u strony pozwanej w wymiarze 3/4 etatu w aptece (...) w centrum handlowym F. P. we W.. W tym okresie miała zawarte również umowy zlecenia z współnikami strony pozwanej, J. C. i W. C., prowadzącymi działalność gospodarczą jako (...)Tak umowy

o pracę, jak i umowy zlecenia dotyczyły tych samych czynności, ich wykonywanie odbywało się w oparciu o ten sam grafik. Zleceniodawca płacił powódce za pracę wykonywaną u strony pozwanej w godzinach nadliczbowych, co stanowiło obejście przepisów prawa pracy. Powódka wskazała w związku z tym, że wnosi o uznanie umowy zlecenia za wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych i wliczenie tych godzin do jej zatrudnienia u strony pozwanej.

Powódka wyjaśniła również, że otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu wielokrotnej odmowy pełnienia zastępstw w przypadku braku personelu, co powodowało dezorganizację pracy i konieczność zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych oraz na podstawie umowy zlecenia, co powodowało wzrost kosztów. Powódka zaprzeczyła temu, aby unikała pełnienia zastępstw; wskazała, że w czasie zatrudnienia u strony pozwanej przepracowała kilkaset godzin nadliczbowych, przeciętnie kilkanaście w miesiącu. Zaznaczyła, że nigdy nie odmówiła pełnienia zastępstwa i nie odmówiła przyścia do pracy w dniu wynikającym z grafiku. Zdaniem powódki zwolnienie jej z takiej przyczyny miało na celu uniknięcie wypłacenia jej odprawy; w ocenie powódki została ona zwolniona z przyczyn ekonomicznych, gdyż na jej miejsce zatrudniono osobę na 1/2 etatu. Powódka zarzuciła również, że w treści wypowiedzenia błędnie określono okres wypowiedzenia, gdyż powinny to być trzy miesiące, a nie miesiąc, jak wskazał pracodawca. Zaznaczyła, że w dniu 30 listopada 2012 r., a zatem przed upływem miesięcznego okresu wypowiedzenia, okres jej zatrudnienia przekroczy 3 lata, wobec czego prawidłowo określony okres wypowiedzenia powinien w jej przypadku wynosić 3 miesiące.

W odpowiedzi na pozew (k.27-28) strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu. Strona pozwana przyznała, że nieprawidłowo określiła okres wypowiedzenia, w związku z czym umowa o pracę ulegała rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2013 r. Wskazała, że żądanie ustalenia, że do zwolnienia doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy, jak również żądanie zapłaty odprawy są bezzasadne, gdyż przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy leżała po stronie pracownika, gdyż powódka wielokrotnie odmawiała pełnienia zastępstw w aptece. Nie doszło do zlikwidowania miejsca pracy powódki, gdyż zatrudniono w jej miejsce A. G. i A. J.. Z kolei jeśli chodzi o żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy, skierowane było ono zdaniem strony pozwanej przeciwko niewłaściwemu podmiotowi, gdyż umowy zlecenia powódka zawarła z J. C. i W. C.. Strona pozwana podkreśliła, że nie była stroną tych umów zlecenia, a wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacała powódce na podstawie umowy o pracę. Strona pozwana zaznaczyła ponadto, że liczba przepracowanych przez powódkę godzin nadliczbowych nie odbiegała od liczby godzin przepracowanych przez pozostałych pracowników apteki.

Pozwem z 24 stycznia 2013 r. (k.2-4 akt XP 114/13) J. R. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt XP 114/13. Na rozprawie w dniu 26 marca 2013 r. (k.94) powódka wskazała, że domaga się w obu sprawach odszkodowania w tej samej kwocie. Uzasadniając swe żądanie powódka wskazała, że wezwanie do pracy w dniach 22-30 grudnia 2012 r. zostało jej doręczone 4 stycznia 2013 r. Następnie 11 stycznia 2013 r. doręczone zostało jej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu niestawienia się w pracy w dniach 21-30 grudnia 2012 r. Powódka wskazała, że pracodawca wezwał ją do pracy dopiero gdy z jej pozwu powziął wiadomość o zarzutach co do okresu wypowiedzenia. Ponadto wskazała, że nie mogła się stawić do pracy, gdyż podjęła zatrudnienie u innego pracodawcy po upływie wskazanego przez stronę pozwaną okresu wypowiedzenia.

Zarządzeniem z 30 stycznia 2013 r. (k.7 akt XP 114/13) obie sprawy zostały połączone do wspólnego rozpoznania.

W odpowiedzi na drugi pozew (k.63-65) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu. Wskazała, że pomimo telefonicznego wezwania powódki do stawienia się do pracy w dniu 20 grudnia 2012 r., powódka nie wypełniła tego obowiązku.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. R. została zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. na stanowisku mgr farmacji, w wymiarze 3/4 etatu, początkowo na podstawie umowy na okres próbny od 1 grudnia 2009 r. do 28 lutego 2010 r., następnie na podstawie umowy na czas określony od 1 marca 2010 r. do 31 grudnia 2011 r., a od 1 stycznia 2012 r. – na czas nieokreślony.

Powódka przez cały okres swego zatrudnienia u strony pozwanej wykonywała pracę w aptece (...) w C. H. F. P. we W. przy ul. (...).

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powódki, w szczególności: umowa o pracę z 1.12.2009 r. (kopia: k.16), umowa o pracę z 1.03.2010 r. (kopia: k.15), umowa o pracę z 1.01.2012 r. (kopia: k.14)

Średnie wynagrodzenie powódki w ostatnim okresie zatrudnienia, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 3.697,10 zł brutto miesięcznie.

Dowody:

- zaświadczenie z 27.12.2012 r. (k.29)

Powódka zawarła na okres od 12 lutego 2010 r. do 31 maja 2010 r. umowę zlecenia z J. C., prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) Przedmiotem tej umowy było wykonywanie pracy na dyżurach w aptece, w której powódka świadczyła pracę, za wynagrodzeniem ustalonym na kwotę 25 zł netto za godzinę. Kolejną umowę zlecenia powódka zawarła na okres od 18 marca 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. z W. C., prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) Przedmiotem tej umowy było wykonywanie pracy na dyżurach w aptece, w której powódka świadczyła pracę, za wynagrodzeniem ustalonym na kwotę 20 zł netto za godzinę. Na podstawie tych umów wypłacono powódce osobne kwoty z rachunków bankowych zleceniodawców.

Dowody:

- kopia umowy zlecenia z 12.02.2010 r. (k.17)
- kopia umowy zlecenia z 18.03.2011 r. (k.18)
- potwierdzenia przelewu (k.111-112, k.114-116, k.123, k.126, k.129)
- przesłuchanie J. R. w charakterze powódki (k.171)

J. C. i W. C. w chwili zawierania z powódką umów zlecenia byli wspólnikami (...) Sp. z o.o. W. C. był ponadto prezesem zarządu strony pozwanej.

Dowody:

- odpis pełny z KRS dot. (...) Sp. z o.o. (k.101-103)

Podobne umowy zlecenia zawierane były w tym czasie także z innymi pracownikami apteki. W czasie objętym umowami zlecenia wykonywali w rzeczywistości obowiązki na rzecz strony pozwanej, w tym samym miejscu, w oparciu o ten sam grafik, wykonując te same zadania.

Dowody:

- zeznania M. J. (k.95-98)
- przesłuchanie J. R. w charakterze powódki (k.171)
- przesłuchanie J. P. w charakterze strony pozwanej (k.217-219)

W odczuciu pracowników celem zawarcia umów było traktowanie pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych jako pracy wykonywanej na podstawie umów zlecenia. Umów tych nie negocjowano z pracownikami, przedstawiono im do podpisu przygotowane projekty.

Dowody:

- zeznania M. J. (k.95-98)
- przesłuchanie J. R. w charakterze powódki (k.171)

Powódka wykonywała u strony pozwanej rutynowo pracę w godzinach nadliczbowych i otrzymywała z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie.

Dowody:

- potwierdzenia przelewu (k.113, k.117-122, k.124-125, k.127-128, k.130-138)
- przesłuchanie J. R. w charakterze powódki (k.171)

W ostatnim okresie zatrudnienia powódka rzadziej niż we wcześniejszych latach pełniła zastępstwa za nieobecnych pracowników apteki. Wynikało to z tego, że była na zwolnieniach lekarskich, a gdy wróciła do pracy, poprosiła kierownika apteki aby w razie potrzeby pełnienia zastępstwa nie wyznaczać ją do zastępstwa, jeśli zgodzi się wykonywać zastępstwo jedna z osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia. Kierownik apteki zgodził się na to, gdyż powódka w tym czasie chorowała, była przemęczona i źle się czuła. Nie zdarzyła się ani razu sytuacja, aby powódka odmówiła wykonywania zastępstwa albo stawienia się do pracy.

W okresie wakacyjnym w lipcu i sierpniu 2012 r. w aptece była bardzo trudna sytuacja kadrowa, kierownik apteki miała duże trudności ze skompletowaniem grafiku. Wynikało to z nałożenia się okresu urlopowego oraz zwolnień lekarskich. Powódka w tym czasie przebywała na urlopie wypoczynkowym oraz na zwolnieniu lekarskim. Kierownik apteki sygnalizowała ten problem przełożonej K. B., w celu uzupełnienia grafiku zwracała się o wyrażenie zgody na zatrudnienie osób na podstawie umowy zlecenia oraz na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych.

Dowody:

- kopie grafików (k.82-92)
- zeznania M. J. (k.95-98)
- częściowo: zeznania K. B. (k.160)
- przesłuchanie J. R. w charakterze powódki (k.171)

W dniu 22 października 2012 r. powódce wypłacono premię uznaniową.

Dowody:

- potwierdzenie przelewu (k.154)

Pismem z 23 października 2012 r., doręczonym powódce 26 października 2012 r., strona pozwana złożyła jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego 30 listopada 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika polegające na wielokrotnej odmowie pełnienia zastępstw w przypadku braku personelu (urlopy wypoczynkowe), co powodowało dezorganizację pracy, a pracodawca zmuszony był zatrudniać pracowników w godzinach nadliczbowych oraz na podstawie umowy zlecenia, co spowodowało wzrost kosztów.

Dowody:

- pismo z 23.10.2012 r. (w aktach osobowych, kopia: k.13)

Po zwolnieniu powódki, w aptece, w której świadczyła pracę, strona pozwana zatrudniła 2 nowych pracowników – w dniu 6 listopada 2012 r. A. J. na pełen etat na stanowisku technika farmacji stażysty, a ponadto w dniu 2 listopada 2012 r. A. G. na 1/2 etatu, na stanowisku mgr farmacji. Powódka w listopadzie 2012 r. wykorzystywała urlop wypoczynkowy, jej obowiązki przejęła A. G..

Dowody:

- kopia umowy o pracę z 6.11.2012 r. (k.36)
- kopia umowy o pracę z 2.11.2012 r. (k.37)
- grafik (k.165)
- zeznania M. J. (k.95-98)
- przesłuchanie J. P. w charakterze strony pozwanej (k.217-219)

W dniu 30 listopada 2012 r. powódce wysłano pocztą świadectwo pracy.

Dowody:

- świadectwo pracy z 30.11.2012 r. z dowodem nadania (w aktach osobowych powódki)

Strona pozwana otrzymała odpis pozwu złożonego przez J. R., zawierającego m.in. zarzuty co do błędnego określenia okresu wypowiedzenia, w dniu 13 grudnia 2012 r.

Dowody:

- zwrotne potwierdzenie odbioru (k.26)

Pismem z 19 grudnia 2012 r., doręczonym powódce 4 stycznia 2013 r., strona pozwana wezwała powódkę do stawienia się do pracy w dniach: 22-24 grudnia 2012 r. i 27-30 grudnia 2012 r. w godzinach wskazanych w tym piśmie. W piśmie poinformowano powódkę ponadto, że w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę błędnie oznaczono okres wypowiedzenia, w związku z czym stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2013 r. i do tego czasu zdaniem pracodawcy powódka miała obowiązek świadczyć pracę.

Dowody:

- kopia pisma z 19.12.2012 r. (k.52, k.56) z potwierdzeniem odbioru (k.57)

W dniu 20 grudnia 2012 r. kierownik apteki M. J. została poinformowana przez przełożoną, że ma zatelefonować do powódki i powiadomić ją o tym, że ma się stawić do pracy do końca roku. Powódki nie uwzględniono w grafiku na grudzień 2012 r., miała przychodzić do pracy obok osób wymienionych w grafiku. Kierownik apteki była zaskoczona tą sytuacją. Zadzwoiła do powódki w godzinach popołudniowych tego samego dnia i przekazała jej decyzję pracodawcy. Powódka poinformowała ją, że podjęła już nowe zatrudnienie i nie może stawić się do pracy. Następnego dnia M. J. przekazała tę wiadomość kadrowej stronie pozwanej oraz K. B..

Dowody:

- zeznania M. J. (k.95-98)
- zeznania K. B. (k.160)
- przesłuchanie J. R. w charakterze powódki (k.171)

- przesłuchanie J. P. w charakterze strony pozwanej (k.217-219)

Powódka w grudniu 2012 r. nie stawiała się do pracy u strony pozwanej, gdyż w tym czasie świadczyła już pracę na rzecz nowego pracodawcy, u którego zatrudniła się po upływie pierwotnie podanego jej przez stronę pozwaną okresu wypowiedzenia.

Dowody:

- przesłuchanie J. R. w charakterze powódki (k.171)

Pismem z 31 grudnia 2012 r., doręczonym powódce 11 stycznia 2013 r., strona pozwana złożyła jej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na niestawieniu się do pracy w okresie od 21 do 30 grudnia 2012 r. po wcześniejszym zawiadomieniu telefonicznym w dniu 20 grudnia 2012 r. przez kierownika apteki.

Dowody:

- kopia pisma z 31.12.2012 r. (k.51, k.58) z potwierdzeniem odbioru (k.59)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o zapłatę odszkodowania było uzasadnione, z uwagi na wadliwość tak wypowiedzenia, jak i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Natomiast powództwo o odprawę oraz o ustalenie istnienia stosunku pracy podlegało oddaleniu.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumentację pracowniczą powódki, grafiki jej pracy oraz potwierdzenia przelewu składników jej wynagrodzenia, a ponadto w oparciu o zeznania M. J. (kierownika apteki) oraz dowód z przesłuchania powódki. W ograniczonym zakresie Sąd uwzględnił w swych ustaleniach zeznania K. B. oraz dowód z przesłuchania J. P. w charakterze strony pozwanej. Osoby te znały okoliczności dotyczące wykonywania pracy przez powódkę jedynie pośrednio, od jej bezpośredniej przełożonej M. J., wobec czego w razie rozbieżności za bardziej miarodajne i wiarygodne Sąd uznał zeznania tej ostatniej. Zeznania B. L. okazały się w przeważającej mierze nieprzydatne, gdyż nie wносиły niczego nowego do sprawy, a świadek nie miała żadnej bezpośredniej wiedzy na temat okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia, poza wiedzą odnośnie procesów motywacyjnych pracodawcy i przyczyn zwolnienia powódki.

Powódka w pierwszym rzędzie domagała się odszkodowania za rozwiązanie z nią stosunku pracy za wypowiedzeniem, w kwocie 7.120 zł, następnie zaś zgłosiła takie same roszczenie z tytułu rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Żądanie zapłaty **odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę** znajdowało oparcie w art. 45 § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.]. Zgodnie z tą regulacją „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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 treści przytoczonego przepisu w sposób jednoznaczny wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę musi być uzasadnione, a nadto powinno spełniać wymagane przepisami prawa wymogi formalne, w szczególności powinno być zgodne z art. 30 k.p. Z regulacją art. 45 § 1 k.p. koresponduje art. 30 § 4 k.p., w myśl którego „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.” Pracodawca ma więc obowiązek wskazać w sposób konkretny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Wypowiedzenie będzie zasadne w

rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istnieje, a ponadto w okolicznościach sprawy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

Z uwagi na to, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem zakończenia stosunku pracy i nie musi następować z przyczyn o charakterze nadzwyczajnym, wyjątkowo doniosłych czy nacechowanych znacznym zawinieniem pracownika, co do zasady dopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy w sytuacji, gdy dyspozycyjność pracownika nie odpowiada założeniom pracodawcy i przez to utrudniona staje się organizacja pracy w sposób zaplanowany przez pracodawcę. Możliwe byłoby więc rozwiązanie z powódką w ten sposób stosunku pracy w sytuacji, gdyby powódka istotnie w sposób konsekwentny odmawiała pełnienia zastępstw za innych pracowników – i to niezależnie od tego, czy odmowa pełnienia zastępstw byłaby uzasadniona obiektywnymi przeszkodami po stronie powódki, czy też wyłącznie jej niechęcią do wykonywania dodatkowej pracy.

Zdaniem Sądu strona pozwana nie wykazała jednak w sposób wiarygodny i przekonujący, że opisana przez nią sytuacja faktycznie miała miejsce. M. J., kierownik apteki, której rzekomo powódka „wielokrotnie” odmawiała wykonywania pracy w ramach zastępstw, zdecydowanie zaprzeczyła, aby takie zdarzenia wystąpiły. Zaprzeczyła również, aby dezorganizacja pracy, na którą powoływała się strona pozwana, spowodowana była odmowami pełnienia zastępstw przez powódkę. Wskazała, że w okresie, którego prawdopodobnie dotyczy zarzut pracodawcy, tj. w lipcu i sierpniu 2012 r., istotnie wystąpiły problemy ze skompletowaniem obsady apteki i sporządzeniem grafiku, ale nie wynikało to z niewłaściwej postawy powódki, gdyż w tym czasie przebywała ona głównie na urlopie wypoczynkowym (którego jej udzielił pracodawca) albo na zwolnieniu lekarskim (które było od niej niezależne i w czasie którego zastępstw nie mogła pełnić). Zatem to nie odmowy powódki „dezorganizowały” pracę zakładu, ale nieobecność powódki i innych osób (spowodowana urlopami lub zwolnieniami), wymuszająca konieczność zastępowania nieobecnych pracowników (w tym powódki). M. J. wskazała, że rzeczywiście odbyła z powódką rozmowę na temat ewentualnego pełnienia zastępstw przez nią, ale wynikało z niej jedynie, że powódka prosi aby w miarę możliwości zastępstwa przez pewien czas organizować w pierwszej kolejności przy pomocy osób zatrudnianych w ramach zleceń, a dopiero gdy nie będzie to możliwe – aby wyznaczać ją do zastępstw. Zgodnie z relacją kierownika apteki taka prośba powódki wynikała z jej złego stanu zdrowia w tym okresie; prośba powódki była w miarę możliwości uwzględniana. Zdaniem kierownika apteki nigdy nie doszło do tego, aby powódka odmówiła wykonywania pracy w dniu wyznaczonym dla niej w grafiku. Relacja M. J. w całości koresponduje z twierdzeniami powódki.

Wobec takiej treści zeznań bezpośredniego przełożonego powódki nie są przydatne ani miarodajne relacje K. B., B. L. oraz J. P.. Żadna z tych osób nie dysponowała własną wiedzą odnośnie sposobu wykonywania pracy przez powódkę i żadna z nich nie konsultowała zwolnienia powódki z jej przełożoną M. J.. Zdaniem świadków i przedstawiciela strony pozwanej to M. J. wskazała powódkę jako przyczynę trudności organizacyjnych i powiadomiła K. B. o odmowie pełnienia zastępstw przez powódkę. Świadek zdecydowanie zaprzeczyła, aby taka sytuacja miała miejsce – wskazała, że informowała K. B. o problemach z utworzeniem grafiku, ale nie obwiniała za to powódkę; zaprzeczyła też, aby przekazywała informacje o tym, że powódka odmawia pełnienia zastępstw. Zdaniem Sądu z dużą dozą prawdopodobieństwa można przyjąć, że doszło do nieporozumienia i przełożeni M. J. błędnie zinterpretowali przekazywane im informacje, myląc fakty i zdarzenia i łącząc w jedną całość niepowiązane fakty, takie jak trudności organizacyjne w aptece w okresie wakacyjnym w 2012 r., mniejszą liczbę zastępstw pełnionych przez powódkę, nieobecności powódki oraz wątpliwości zgłaszane przez powódkę odnośnie sposobu ułożenia grafiku w miesiącach powakacyjnych. Sąd nie miał żadnych podstaw, aby przyjąć, że świadek M. J. celowo zeznaje w sposób nie odpowiadający prawdzie – świadek w chwili składania zeznań nadal była pracownikiem strony pozwanej i jej przełożoną nadal była wówczas K. B., zatem podawanie przez świadka nieprawdy po to wyłącznie, aby działać na korzyść powódki, mogłoby się wiązać dla świadka z pogorszeniem stosunków z pracodawcą. Wątpliwym jest, aby świadek podejmowała takie ryzyko dla osoby, z którą nie pozostawała w bardzo zażyłych kontaktach.

Wobec powyższego, skoro strona pozwana nie wykazała w sposób przekonujący, aby powódka odmawiała pełnienia zastępstw, przyczyna wskazana w wypowiedzeniu nie może być uznana za prawdziwą i tym samym wypowiedzenie jest bezzasadne.

Wskazać jednak należy, że nie jest to wystarczające do uwzględnienia powództwa o zapłatę odszkodowania. Między stronami było niesporne, że w wypowiedzeniu błędnie oznaczono okres wypowiedzenia. O długości okresu wypowiedzenia decyduje staż pracy pracownika u danego pracodawcy (art. 36 k.p.), przy czym decydujące znaczenie ma staż liczony według stanu na dzień, w którym dochodzi do rozwiązania stosunku pracy na skutek wcześniejszego wypowiedzenia (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z 4.04.1979 r., I PZP 33/78, OSNCP 1979/10/188, albo wyrok Sądu Najwyższego z 11.05.1999 r., I PKN 34/99, OSNP 2000/14/544). W przypadku powódki z chwilą upływu 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia powódka uzyskałaby 3-letni staż pracy (była zatrudniona od 1.12.2009 r.), w związku z czym zastosowanie ostatecznie znajdował 3-miesięczny okres wypowiedzenia. Strona pozwana przyznała, że do rozwiązania stosunku pracy z powódką powinno w związku z tym dojść nie z dniem 30.11.2012 r., lecz z dniem 31.01.2013 r. W razie zastosowania przez pracodawcę okresu wypowiedzenia krótszego, niż wynikający z ustawy, wypowiedzenie jest samo w sobie niewadliwe i skuteczne, ale umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia wskazanego w ustawie, a nie w oświadczeniu pracodawcy. Skrócenie okresu wypowiedzenia na mocy oświadczenia pracodawcy jest zatem bezskuteczne, poza przypadkiem wskazanym w art. 36¹ k.p. W sprawie poza sporem pozostawało, że w przypadku powódki skrócenie okresu wypowiedzenia nastąpiło wskutek pomyłki, a nie złożenia przez pracodawcę oświadczenia w trybie art. 36¹ k.p. Rację ma zatem strona pozwana, wskazując, że powódka byłaby zatrudniona do 31.01.2013 r. Nie doszło jednak do rozwiązania umowy o pracę z upływem tego okresu, gdyż przed upływem okresu wypowiedzenia wskazanego w ustawie strona pozwana rozwiązała stosunek pracy z powódką bez wypowiedzenia. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 26.05.2000 r. (I PKN 675/99, OSNP 2001/22/665), w przypadku zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z reguły pracownikowi nie przysługuje odszkodowanie z tytułu wcześniejszego wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż z chwilą doręczenia pisma rozwiązującego w trybie natychmiastowym stosunek pracy, oświadczenie pracodawcy niweczy skutki prawe wcześniej dokonanego wypowiedzenia. Jakkolwiek zatem wypowiedzenie powódce stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów, nie doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy i co do samej zasady nie mogłoby – w razie prawidłowego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – rodzić odpowiedzialności odszkodowawczej strony pozwanej.

Powódka zgłosiła także żądanie zapłaty **odszkodowania z tytułu rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia**. Było ono tożsame co do kwoty, różniło się natomiast podstawą faktyczną i prawną. Jego podstawę prawną zawierał art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Powódka kwestionowała zasadność rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, że niestawienie się przez nią do pracy nastąpiło z przyczyn niezawinionych przez nią i spowodowanych niewłaściwym zachowaniem pracodawcy.

Dopuszczalność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia ustawodawca uregulował w art. 52-53 k.p. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości, że jest to tryb o charakterze nadzwyczajnym, w związku z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika. Co do zasady niewywiązywanie się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadnia jedynie wypowiedzenie mu umowy, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy **podstawowych** obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter **ciężki**. W orzecznictwie podnosi się, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, w szczególności co do zasady powinno być związane z **zawinionymi** uchybieniami pracownika. Istotne jest również, że przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze które spowodowały **zagrożenie interesów** lub **istotną szkodę w mieniu pracodawcy** (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396). Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana **przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy**. Pracodawca ma obowiązek wskazać

tę przyczynę w sposób **konkretny, jasny i zrozumiały**; powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia **nie budziła wątpliwości** (w szczególności – u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313). Ocena prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd **jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi** przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

Strona pozwana zasadnie wskazywała, że nieusprawiedliwiona odmowa stawienia się do pracy z reguły może być uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jak jednak wcześniej wskazano, nie jest wystarczające do zwolnienia w trybie art. 52 k.p., aby takie naruszenie nastąpiło – konieczne jest spełnienie dalszych przesłanek. W rozpoznawanej sprawie zdaniem Sądu nie było podstaw, aby uznać, że powódka działała w sposób przez nią zawiniony, ani też aby przyjmować, że jej zachowanie stwarzało zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Przede wszystkim wskazać wypada, że to strona pozwana, redagując treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z 23.10.2012 r., pouczyła powódkę, że do rozwiązania stosunku pracy dojdzie z dniem 30.11.2012 r. Strona pozwana wydała również powódce w dniu 30.11.2012 r. świadectwo pracy, potwierdzające, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Wobec tego powódka mogła pozostawać w uzasadnionym okolicznościami przekonaniu, że od 1.12.2012 r. nie jest już pracownikiem strony pozwanej i nie ma obowiązku świadczenia na jej rzecz pracy. Powódka podjęła w związku z tym, po upływie wskazanego w piśmie z 23.10.2012 r. okresu wypowiedzenia, zatrudnienie u innego pracodawcy. W jej zachowaniu nie było niczego nagannego, niewłaściwego czy nietypowego. Strona pozwana nie interesowała się tym, co powódka robi po 30.11.2012 r. i do chwili otrzymania odpisu pozwu złożonego w niniejszej sprawie (tj. do 13.12.2012 r.) nie miała świadomości, że powódka nadal pozostaje w zatrudnieniu. Dopiero po powzięciu takiej wiadomości (wskutek zarzutów zgłoszonych w pozwie) strona pozwana wezwała powódkę do powrotu do pracy i do świadczenia jej do końca okresu wypowiedzenia, tj. do 31.01.2013 r. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, wezwanie takie skierowano do powódki telefonicznie – w dniu 20.12.2012 r., a ponadto pisemnie, pismem z 19.12.2012 r., doręczonym powódce dopiero 4.01.2013 r., a więc po upływie terminu stawienia się do pracy. Poza sporem pozostawało, że powódka w rozmowie telefonicznej odmówiła stawienia się w następnych dniach w pracy, powołując się na to, że znalazła pracę i nie może w związku z tym wykonywać w tym samym czasie pracy w drugim zakładzie. Zdaniem Sądu w okolicznościach sprawy nie może budzić żadnych wątpliwości, że to zachowanie samego pracodawcy doprowadziło do tego, że powódka pozostawała w błędnym przekonaniu, że od 1.12.2012 r. nie jest już pracownikiem strony pozwanej. Podjęcie przez nią pracy u nowego pracodawcy i spowodowana tym faktem niemożność powrotu do pracy po 20.12.2012 r. nie były w żaden sposób przez powódkę „zawinione”. Zachowanie pracodawcy było nielojalne wobec powódki; to właśnie błędne pouczenie i wydanie świadectwa pracy przed upływem okresu zatrudnienia spowodowały pośrednio zaistnienie obiektywnych przeszkód w stawieniu się przez powódkę do pracy w okresie 22-30.12.2012 r., wobec czego pracodawca nie powinien żądać od powódki, aby ta wróciła do pracy na ostatni miesiąc okresu wypowiedzenia, rezygnując ze znalezionej właśnie nowej zatrudnienia. W ocenie Sądu błędnie wskazując krótszy okres wypowiedzenia, niż wynikający z przepisów, pracodawca w dorozumiany sposób zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy w późniejszym okresie, w związku z czym nie mógł się następnie domagać, aby powódka po 30.11.2012 r. świadczyła na jego rzecz pracę.

Nie sposób również podzielić poglądu, jakoby nieobecność powódki w pracy w okresie po 30.11.2012 r. wywołała jakiegokolwiek zagrożenie dla interesów pracodawcy. Pracodawca pozostawał w przekonaniu, że powódka od 1.12.2012 r. nie jest jego pracownikiem; co więcej, przez większą część listopada 2012 r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego, w związku z czym nie świadczyła pracy. Strona pozwana dostosowała organizację pracy w zakładzie (w szczególności grafik) do tego, że powódka od listopada 2012 r. nie będzie wykonywała swoich obowiązków; jeszcze na początku listopada 2012 r. na miejsce powódki zatrudniono innego pracownika. Jak wynika z relacji M. J., polecenie wezwania powódki do pracy było dla niej zaskoczeniem, zaś grafiki pracy nie zostały dostosowane w związku

z takim zdarzeniem i powódka miała wykonywać pracę niejako obok wyznaczonych na dany dzień pracowników. Świadczy to przekonująco o tym, że pracodawca nie miał potrzeby wzywania powódki do pracy, gdyż jej obowiązki powierzone zostały już innym pracownikom i nie było zadań, które koniecznie musiałyby realizować właśnie powódka. Nieobecność powódki w pracy nie zdezorganizowała pracy zakładu, nie narażała pracodawcy na żadne utrudnienia czy też zagrożenia i nie była w żaden sposób konieczna czy potrzebna do prawidłowego funkcjonowania apteki.

Wobec powyższego w ocenie Sądu rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. było bezzasadne i wadliwe. Co do samej zasady powództwo o zapłatę odszkodowania z tego tytułu byłoby więc w typowej sytuacji słuszne i zasługiwało na uwzględnienie. Wątpliwości mogły się natomiast pojawić co do kwoty należnej powódce z tego tytułu.

Jak wynika z art. 60 k.p. jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Zastosowanie tej regulacji do przypadku powódki oznaczałoby, że powódce przysługiwałoby jedynie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres od 11.01.2013 r. do 31.01.2013 r. Biorąc pod uwagę okoliczności sprawy, rozstrzygnięcie takie byłoby oczywiście niesłuszne, zważywszy, że wobec powódki **dwukrotnie** złożono pochopnie i w sposób absolutnie bezzasadny oświadczenie o rozwiązaniu z nią stosunku pracy. Paradoksalnie prowadziłyby to do zmniejszenia odpowiedzialności pracodawcy w porównaniu z sytuacją, gdy złożone zostałyby tylko jedno z tych oświadczeń. Taka wykładnia art. 60 k.p. jako rażąco sprzeczna z zasadami prawa pracy nie mogła stanowić podstawy rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Powyższy problem kilkakrotnie był przedmiotem analizy w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Za każdym razem Sąd Najwyższy wskazywał na to, że art. 60 k.p. ma zastosowanie wyłącznie wówczas, gdy po prawidłowym, zasadnym i zgodnym z przepisami wypowiedzeniu umowy o pracę następuje wadliwe rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Natomiast w sytuacji, gdy wadliwe było również wypowiedzenie, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w pełnej wysokości przewidzianej przepisami. W uzasadnieniu wyroku z 24.07.2001 r. (I PKN 568/00, OSNP 2003/12/294) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 47¹ albo art. 60 k.p. – według jego wyboru. Natomiast w kolejnych orzeczeniach Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wadliwego wypowiedzenia pracownikowi przysługuje roszczenie przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok z 8.05.2007 r., II PK 277/06, OSNP 2008/7-8/103; wyrok z 10.07.2007 r., I PK 241/06, OSNP 2008/17-18/254).

Biorąc pod uwagę wadliwość tak wypowiedzenia z 23.10.2012 r., jak i oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z 31.12.2012 r., oraz zgłoszenie przez powódkę powództw o zapłatę odszkodowań z obu tych tytułów, powódce przysługiwało jedno odszkodowanie, w wysokości wynikającej z art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p., nie zaś z art. 60 k.p. – mimo iż do rozwiązania stosunku pracy doszło w rzeczywistości w skutek oświadczenia z 31.12.2012 r., a nie z 23.10.2012 r. Jest to odstępstwo od omówionej wcześniej reguły, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia prowadzi do zmiany reżimu odszkodowawczego i ograniczenie roszczeń pracownika do kwoty wynikającej z art. 60 k.p.

Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni od 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódka domagała się zasądzenia z tego tytułu kwoty 7.120 zł, a zatem kwoty, która nie przekracza wynagrodzenia za okres 3 miesięcy (za okres wypowiedzenia). Powództwo podlegało w związku z tym uwzględnieniu w całości co do tej kwoty. Jak już wskazano wyżej, w razie zbiegu wadliwego wypowiedzenia i wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie dochodzi do kumulacji roszczeń odszkodowawczych z art. 45 § 1 k.p. i art. 60 k.p., w związku z czym pracownikowi przysługuje tylko jedno z przewidzianych ustawą odszkodowań (przysługuje mu korzystniejsze, tj. wynikające z art. 45 § 1 k.p.). Z tego względu na rzecz powódki przyznane zostało odszkodowanie na podstawie art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p.,

zaś w zakresie, w jakim powódka domagała się drugiego odszkodowania (w tożsamej kwocie 7.120 zł), powództwo podlegało oddaleniu.

Kolejne żądanie dotyczyło **ustalenia przez Sąd, że przyczyny zwolnienia powódki leżały po stronie pracodawcy** oraz zasądzenia z tego tytułu na rzecz powódki od strony pozwanej **odprawy pieniężnej**. Podstawę prawną żądania zapłaty odprawy zawierały przepisy ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm.). Reguluje ona m.in. kwestię odpraw należnych pracownikom w razie tzw. zwolnień grupowych. W myśl art. 8 ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Jak przy tym wynika z art. 10 ust. 1 tej ustawy, jej art. 8 „stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1” – a zatem, stosuje się go odpowiednio w sytuacji, gdy zwolnienie pracownika nie nastąpiło w ramach zwolnień grupowych, tylko w wyniku tzw. zwolnień indywidualnych. Zwolnieniem przewidzianym art. 10 ustawy jest przy tym również zwolnienie jednego pracownika.

Zgodnie z przytoczonym art. 10 ust. 1 ustawy z 13.03.2003 r., podstawową przesłanką przyznania odprawy pieniężnej jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Należy jednak podkreślić, że sytuacja pracownika w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych jest odmienna, niż w przypadku zwolnień grupowych – gdyż odprawa należna jest jedynie wówczas, gdy przyczyny te stanowią **wyłączny** powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Powołany przepis nie ma więc zastosowania w sytuacji, gdy po stronie pracownika wystąpią jakiegokolwiek przyczyny będące podstawą wypowiedzenia. Jeśli zatem zaistnieją jednocześnie przyczyny leżące po stronie pracodawcy i po stronie pracownika, odprawa nie będzie przysługiwała. Wobec tego w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy. Warto pamiętać, że przepisy prawa pracy nie tworzą żadnych domniemań w tym zakresie – nie można zatem zakładać, że w razie braku dowodów faktu przeciwnego, w domniemany sposób doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Oznacza to, że pracownik nie jest w żaden sposób zwolniony z ciężaru wykazania, że przyczyna zwolnienia go miała taki charakter, że uzasadniała przyznanie mu odprawy. Ze szczególną sytuacją mamy do czynienia, gdy przyczyna wypowiedzenia została wskazana wprost w oświadczeniu pracodawcy; pracownik powinien w takiej sytuacji wykazać nie tylko, że podana przez pracodawcę przyczyna zwolnienia go (dotycząca pracownika) nie zachodziła, ale również, że poza podaną przez pracodawcę przyczyną zachodziła inna, rzeczywista przyczyna rozwiązania stosunku pracy, niedotycząca pracownika.

Zdaniem Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje przekonujących podstaw, aby uznać, jak tego chce powódka, że do zwolnienia jej doszło wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy, a to z powodu likwidacji jej stanowiska pracy. Z relacji przedstawiciela pracodawcy oraz B. L. i K. B. wynika, że powodem zwolnienia powódki było błędne uznanie przez pracodawcę, że zachodziły podstawy do wypowiedzenia stosunku pracy, leżące po stronie powódki (co wynikało z mylnego zinterpretowania informacji przekazywanych przez M. J.). W miejsce powódki bezzwłocznie (jeszcze w listopadzie 2012 r.) zatrudniono kolejną osobę, która przejęła jej obowiązki. Co prawda pracownica ta została zatrudniona w nieco mniejszym wymiarze etatu i za niższym wynagrodzeniem, niemniej jednak samo w sobie nie świadczy to o tym, że strona pozwana zamierzała zredukować zatrudnienia i obniżyć koszty osobowe poprzez zwolnienie powódki. Niższy wymiar zatrudnienia i niższe wynagrodzenie koresponduje z próbnym charakterem umowy o pracę, zawartej z tą osobą (k.37); nie można wykluczyć, że po sprawdzeniu jej przydatności zostanie ona zatrudniona na warunkach podobnych do zaoferowanych powódce.

Wobec tego zdaniem Sądu nie było dostatecznych podstaw, aby stwierdzić, że do zwolnienia powódki doszło w warunkach przewidzianych art. 10 ustawy z 13.03.2003 r. – a tym samym jej powództwo o ustalenie, że wypowiedzenie

nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy i o zasądzenie od pracodawcy odprawy pieniężnej podlegało w całości oddaleniu.

Ostatnia część żądania pozwu dotyczyła **ustalenia, że w okresie od 12.02.2010 r. do 31.05.2010 r. oraz od 18.03.2011 r. do 31.12.2011 r. stroną pozwaną łączyl z powódką stosunek pracy w miejsce zawartych umów zlecenia**. Podstawę prawną żądania ustalenia stosunku pracy zawiera art. 189 kodeksu postępowania cywilnego [dalej: k.p.c.], stanowiący, że „powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny”. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości, że w razie sporu co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego była świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy właśnie w oparciu o treść art. 189 k.p.c. Sąd uznał, że w okolicznościach sprawy powódka nie miała interesu prawnego w takim ustaleniu, gdyż między stronami poza sporem pozostawało, że powódka w w/w okresach była pracownikiem strony pozwanej – tyle tylko, że nie na podstawie umów zlecenia, na które się powołała, lecz na podstawie kolejnych umów o pracę. Powódka zaś domagała się wyłącznie ustalenia, że stosunek pracy został nawiązany – nie zaś ustalenia jego treści (np. ustalenia, że wykonywała pracę w wymiarze pełnego etatu, a nie 3/4 etatu).

Dodatkowo wskazać należy, że nie mogło dojść do nawiązania stosunku pracy między powódką a stroną pozwaną wskutek umów zawartych z innymi podmiotami (a taki charakter miały przedstawione umowy zlecenia, zawierane z J. C. i W. C.). W sytuacji, w której zawarta zostałaby fikcyjna umowa z jednym podmiotem, a w rzeczywistości pracownik wykonywał pracę w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem – do nawiązania stosunku pracy doszłoby nie wskutek fikcyjnej umowy, lecz wskutek czynności faktycznych (tzw. zawarcie umowy per facta concludentia) polegających z jednej strony na dopuszczeniu pracownika do pracy za wynagrodzeniem, a z drugiej strony – na świadczeniu przez pracownika pracy w warunkach określonych art. 22 k.p. Warto również zaznaczyć, że umowa „fikcyjna” (tzn. pozorna), zawarta w sytuacji gdy obie jej strony mają świadomość jej pozorności i godzą się na nią, np. w celu ukrycia innej, zamierzonej przez nie czynności (np. umowy o pracę), jest nieważna na mocy art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Nieważna jest również umowa zawarta w celu obejścia ustawy (np. w celu obejścia przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych) – co wynika wprost z przepisów ogólnych kodeksu cywilnego (art. 58 § 1 k.c.).

Warto w tym miejscu nadmienić, że prezes strony pozwanej, przesłuchiwana na okoliczność przyczyn zawierania tych umów i warunków współpracy między stroną pozwaną a Apteką (...) (k.219, pyt. 22 i 23) nie potrafiła przedstawić żadnego konkretnego wyjaśnienia zaistniałej sytuacji, w szczególności podstawy prawnej nieodpłatnego „wypożyczania” czy „udostępniania” pracowników stronie pozwanej przez firmę „(...)” (która wszak z tego tytułu miała ponosić koszty). Jeśli chodzi o powód zawierania tego typu umów, przedstawiciel strony pozwanej ograniczyła się do ogólnikowego odwołania do względów ekonomicznych.

Jeśli zatem faktycznie było tak, jak podnosiła powódka, a zatem że umowy zlecenia zostały zawarte w celu uniknięcia prawidłowego rozliczenia godzin nadliczbowych, to zawarcie w tym celu fikcyjnych umów cywilnoprawnych z współnikami strony pozwanej mogłoby być oceniane jako czynność zmierzająca do obejścia prawa, a więc czynność w tym zakresie nieważna. Jeśli rzeczywiście powódka wykonywała wyłącznie normalną, typową pracę na rzecz strony pozwanej w ramach podstawowego stosunku pracy nawiązanego ze stroną pozwaną, to ewentualne umowy z podmiotami trzecimi pozostawałyby bez wpływu na uprawnienie powódki do otrzymania wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych czy nadliczbowych. Natomiast świadczenie takiej pracy nie powoduje, że umowy zlecenia zawarte z J. C. i W. C. niejako „przekształcają się” w **nową** umowę o pracę, istniejącą **obok** umowy podstawowej i nawiązaną **ze stroną pozwaną**, a nie z J. C. i W. C.. Nie wpływa również na wielkość etatu powódki, gdyż świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych nie jest tożsame z pracą w wyższym wymiarze etatu.

Z powyższych względów Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie na podstawie art. 45 § 1 k.p. w kwocie 7.120 zł (punkt I wyroku), dalej idące powództwo oddalając (punkt II wyroku).

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności (punkt III wyroku) znajduje oparcie w 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. W niniejszej sprawie jednomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło, zgodnie z przedstawionym zaświadczeniem, 3.697,10 zł, i do takiej też kwoty Sąd objął zasądzone roszczenie rygorem natychmiastowej wykonalności.

Sąd nie obciążył powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną (punkt IV wyroku), mimo zgłoszenia stosownego wniosku przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew i mimo przegrania przez powódkę sporu w znacznej części. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. Odstępując od obciążania powódki kosztami procesu Sąd wziął pod uwagę to, że co do najistotniejszego z żądań powódka spór wygrała; co więcej, w toku postępowania dowodowego Sąd stwierdził, że słusznie powódka wskazywała na wadliwość **obu** zaskarżonych przez nią czynności pracodawcy. Jeśli chodzi o żądania związane z odprawą, powódka mogła pozostawać w uzasadnionym przekonaniu, że do zwolnienia jej doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy, skoro jej następczyni zatrudniona została na nieco innych (mniej korzystnych) warunkach. Z kolei powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, mimo swojej formalnej nietrafności (związanej z brakiem interesu prawnego), mogło w subiektywnym odczuciu powódki być konieczne i uzasadnione, skoro w okolicznościach sprawy treść zawartych umów zlecenia mogła rodzić u powódki pewne podejrzenia co do ich fikcyjności. Wobec tego obciążanie powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną stałoby w sprzeczności z zasadami słuszności.

O kosztach sądowych (punkt V i VII wyroku) Sąd rozstrzygnął w oparciu o art. 100 k.p.c. i art. 113 ust. 1 u.k.s.c., nakładając na stronę pozwaną obowiązek ich pokrycia proporcjonalnie do tego, w jakim stopniu strona pozwana spór przegrała, tj. w zakresie opłaty stosunkowej naliczonej od kwoty zasądzonej w punkcie I wyroku (356 zł), w pozostałym zaś zakresie kosztami obciążył Skarb Państwa.