

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 15 grudnia 2020 r. przeciwko pracodawcy D. A., powódka K. G. (1) zażądała uznania wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 27 marca 2020 r. za bezskuteczne oraz nałożenia na stronę pozwaną obowiązku dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. W uzasadnieniu powódka wskazała, że pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę w trakcie urlopu wychowawczego, do czego nie był uprawniony zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Jednocześnie, powódka wniosła o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 27 marca 2020 r. podnosząc, że nigdy takiego oświadczenia nie otrzymała. Powódka wskazała, że w dniu 18 listopada 2020 r. wystosowała do pracodawcy mail z prośbą o przywrócenie do pracy, a w dniu 23 listopada otrzymała mailem odpowiedź negatywną. Fakt utraty pracy i sposób dowiedzenia się o tym spowodował u powódki załamanie nerwowe i dopiero 9 grudnia 2020 r., po zasięgnięciu porady u prawnika, powódka dowiedziała się o możliwości złożenia odwołania do sądu.

Pismem z dnia 6 maja 2021 r. powódka sprecyzowała swoje stanowisko wnosząc o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 30 lipca 2021 r. pozwany podniósł, że wypowiedzenie zostało legalnie doręczone powódce najpóźniej w dniu 14 kwietnia 2020 r. W związku z upływem terminów, o których mowa w art. 264 k.p. oraz zapisów § 10 umowy o pracę wypowiedzenie jest prawomocne i prawnie skuteczne. Zgodnie z §10 umowy o pracę wszystkie roszczenia wynikające z umowy o pracę wygasły najpóźniej z dniem 30 października 2020 r. Ponadto, w dniu 7 sierpnia 2020 r. powódce wysłano rozliczenie pozostałego urlopu oraz świadectwo pracy. Pozwany podniósł, że w związku z ciążą powódka jawnie wykorzystywała wszelkie możliwości związane ze zwolnieniami oraz urlopami rodzicielskimi.

Na rozprawie w dniu 12 kwietnia 2022 r. powódka – reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika – podtrzymała powództwo i wskazała, że domaga się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 10.250 zł oraz „zmiany świadectwa pracy”.

Sąd ustalił, co następuje:

K. G. (1) od 18 kwietnia 2016 r. była zatrudniona u Dirka A. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Business/ (...) D. A. w S. na stanowisku pracownik biurowy w wymiarze 3/4 etatu. Od dnia 18 lipca 2016 r. była tam zatrudniona na czas nieokreślony. Wynagrodzenie K. G. (1) od maja 2017 r. wynosiło 2.500 zł netto.

Niesporne, a nadto:

- umowa o pracę z 18.04.2016 r., k. 74-78,
- umowa o pracę z 18.07.2016 r. wraz z aneksami, k. 19-28, 79-83,
- aneks do umowy o pracę, k. 91.

Od 25 stycznia 2018 r. K. G. (1) przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Po urodzeniu dziecka od dnia 11 lipca 2018 r. do 11 lipca 2019 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego. W okresie od 12 lipca do 25 listopada 2019 r. wykorzystywała zaległy urlop wypoczynkowy oraz przebywała na zwolnieniu lekarskim. Z dniem 26 listopada 2019 r. rozpoczęła urlop wychowawczy, który miała zamiar wykorzystywać do 25 listopada 2020 r.

D. A. sprzeciwiał wykorzystywaniu przez K. G. (1) całości zaległego urlopu, a także dalszemu kontynuowaniu przez nią urlopu wychowawczego.

Dowód:

- wniosek o urlop wychowawczy z 31.10.2019 r., k. 72,

- wniosek o roczny urlop macierzyński z 18.07.2018 r., k. 73,
- przesłuchanie powódki K. G. (1), k. 149-151,
- zeznania świadka T. G., k. 140-141,
- zeznania świadka S. K. (1), k. 141-142.

Pismem z dnia 25 marca 2020 r. D. A. zwrócił się do K. G. (1) z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazując jako przyczynę wypowiedzenia następujące okoliczności: „Z powodu zakończenia dotychczasowego systemu gospodarczego i uruchomienia całkowicie nowego systemu, kontynuacja naszego konceptu firmowego w obecnej formie nie jest możliwa. Jeśli w ciągu kilku najbliższych dni wejdzie w życie przepis, który nie będzie wymagał przestrzegania 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, rozwiązanie będzie miało skutek w najbliższym możliwym terminie.”. przesyłkę zawierającą oświadczenie nadano listem poleconym.

Dowód: w wypowiedzenie z dnia 25 marca 2020 r. i tłumaczenie z 27.03.2020 r. wraz z dowodem nadania, k. 5, 8, 60-62.

Powódka nie otrzymała listu poleconego zawierającego wypowiedzenie.

Dowód:

- przesłuchanie powódki K. G. (1), k. 149-151,
- zeznania świadka T. G., k. 140-141,
- zeznania świadka S. K. (1), k. 141-142.

W dniu 6 lipca 2020 r. D. A., z pomocą świadczącego na jego rzecz usługi z zakresu obsługi kadrowej K. J., sporządził świadectwo pracy i wysłał je na adres K. G. (1) listem poleconym.

W świadectwie pracy zawarto informacje dotyczące pracownicy (K. G. (2) ur. na 15.03.1977 r.), pracodawcy (B. (...)/ (...)), okres i wymiar czasu pracy (od 18.04.2016 r. do 30.06.2020 r., wymiar 3/4 etatu), rodzaj wykonywanej pracy (pracownik biurowy), sposób ustania pracy (rozwiązanie na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 – umowa rozwiązana przez pracodawcę), wykorzystany urlop rodzicielski (od 11.07.2018 do 10.07.2019 r. art. 180 § 1 w wymiarze 52 tygodni w 1 części), wykorzystany urlop wychowawczy (na podstawie art. 186 § 2 – 218 dni w okresach od 26.11.2019 do 30.06.2020 w 1 części), okresy nieskładkowe (od 1.02.2018 r. do 11.07.2019 i od 17.09.2019 do 30.06.2020).

K. G. (1) nie otrzymała listu poleconego zawierającego świadectwo pracy. List nadany w dniu 7 sierpnia 2020 r. został odebrany przez nieokreśloną osobę w dniu 11 sierpnia 2020 r.

Dowód:

- świadectwo pracy z 6.07.2020 r., k. 65-69
- zeznania świadka T. G., k. 140-141
- zeznania świadka S. K. (1), k. 141-142
- przesłuchanie powódki K. G. (1), k. 149-151,
- dowód nadania listu poleconego i śledzenie przesyłek, k. 9 i 121-122.

W dniu 8 sierpnia 2020 r. D. A. wypłacił K. G. (1) kwotę 803,64 zł jako ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W tytule przelewu wskazano „Za miesiąc czerwiec 2020”. K. G. (1) otrzymała przelana kwotę, przy czym nie знаła przyczyny jej otrzymania. Nie kontaktowała się z pracodawcą w tej sprawie.

Dowód

- lista płac za czerwiec 2020, k. 88,
- potwierdzenie przelewu, k 68,
- przesłuchanie powódki K. G. (1), k. 149-151.

W okresie od marca do lipca 2020 r. w miejscu zamieszkania K. G. (1) z uwagi na sytuację epidemiczną występowały problemy z doręczaniem korespondencji, listonosze nie doręczali przesyłek poleconych, nie pozostawiali też awiz w skrzynkach na listy.

W okresie od lipca 2020 r. do października 2020 r. K. G. (1) nie korzystała z państwowej opieki zdrowotnej, nie była w żaden sposób informowana o braku tytułu ubezpieczenia społecznego.

Dowód

- przesłuchanie powódki K. G. (1), k. 149-151,
- zeznania świadka T. G., k. 140-141.

W dniu 14 października 2020 r. K. G. (1) wysłała do pracodawcy listem poleconym wnioski o przedłużenie urlopu wychowawczego będąc przekonaną, że nadal łączy ją z D. A. stosunek pracy. W odpowiedzi na wniosek, D. A. pismem z dnia 16 października 2020 r. doręczonym w dniu 20 października 2020 r. poinformował K. G. (1) o zakończeniu stosunku pracy z dniem 30 czerwca 2020 r., a także że w związku z tym został jej wypłacony ekwiwalent urlopowy. W dniu 21 października 2020 r. K. G. (1) zwróciła się do Dirka A. o nadesłanie dokumentów związanych z domniemanym zakończeniem stosunku pracy. W dniu 22 października 2020 r. S. K. (1) przesała drogą mailową Krainie G. skany dokumentów, w tym skan oświadczenia Dirka A. z dnia 25 marca 2020 r. o rozwiązaniu z nią umowy o pracę.

W dniu 18 listopada 2020 r. K. G. (1) zwróciła się drogą mailową do pracodawcy z prośbą o przywrócenie do pracy. W mailu z dnia 23 listopada 2020 r. D. A. poinformował K. G. (1), że nie wyraża zgody na przywrócenie do pracy. Poinformował ją, że w związku sytuacją epidemiczną nie zatrudnia żadnych pracowników i życzył powodzenia w dalszej karierze. Wiadomość została wysłana mailem.

W dniu 9 grudnia 2020 r. K. G. (1) skontaktowała się z prawnikiem, który poinformował ją o możliwości złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Dowód:

- wniosek o urlop wychowawczy z 14.10.2020 r. wraz z dowodem nadania, k. 29-31, 70,
- pismo pracodawcy z dnia 16 października 2020 r., k. 33,
- korespondencja email, k. 34-36 i 145-146,
- zeznania świadka T. G., k. 140-141,
- zeznania świadka S. K. (1), k. 141-142,
- przesłuchanie powódki K. G. (1), k. 149-151.

W trakcie nieobecności pracy, obowiązki K. G. (1) wykonywała S. K. (1). S. K. (2) rozpoczęła pracę dzień przed rozpoczęciem korzystania przez K. G. (1) zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą i była zatrudniona do 31 marca 2021 r. Powódka przed odejściem na zwolnienie przekazywała S. K. (1) informacje stanowiskowe. W tym czasie cały czas wykonywała obowiązki związane z prowadzeniem biura. S. K. (1) od listopada 2020 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Od listopada 2020 r. na stanowisku pracownika biurowego została zatrudniona M. U..

Dowód:

- zeznania świadka M. U., k. 148,

- zeznania świadka S. K. (1), k. 141-142.

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie wyżej wymienionych dowodów. Dokumenty przedłożone przez strony procesu nie były kwestionowane co do ich treści i autentyczności. Również Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania ich wiarygodności. Zeznania świadków i powódki Sąd również ocenił jako wiarygodne i prawdziwe. Świadczenie zeznawali w zakresie znanych im okoliczności sprawy. Przesłuchanie powódki korespondowało z dokumentami znajdującymi się w aktach sprawy. Sąd nie dał wiary zeznaniom S. K. (1) w zakresie, w jakim wskazywała, że korespondencja zawierająca oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z powódki było kierowane do powódki w drodze listów poleconych za zwrotnym poświadczeniem odbioru, albowiem potwierdzenia nadania tej korespondencji wyraźnie wskazują na brak żądania nadawcy potwierdzenia jej odbioru przez adresata. Stanowią tym samym zwykłe listy polecone. W tej sytuacji brak jest dowodu na odebranie przez powódkę dokumentu zawierającego oświadczenie z dnia 25 marca 2020 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Co do korespondencji zawierającej świadectwo pracy brak jest dowodu potwierdzającego jej odbiór bezpośrednio przez powódkę.

Sąd zważył, co następuje:

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania powódka wносиła o odszkodowanie za niezgodnie z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz o sprostowanie świadectwa pracy.

Przechodząc do oceny roszczenia powódki dochodzonego w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wskazać należy, że zgodnie z treścią art. 32 § 1 Kodeksu pracy każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Wypowiedzenie stanowi podstawowy sposób rozwiązania umowy zawartej na czas nieokreślony.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p. 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.

Stosownie do treści art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia. W tym miejscu warto podkreślić, że Kodeks pracy nie zawiera enumeratywnie wymienionych przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. W związku z powyższym zasadność wypowiedzenia Sąd bada stosując oceny pozaustawowe indywidualne dla każdego przypadku.

W sprawie istotne jest przy tym, że szczególną ochronę przed wypowiedzeniem albo rozwiązaniem umowy o pracę stanowi art. 186⁸ § 1 pkt 1 k.p. zgodnie, z którym pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o udzielenie urlopu

wychowawczego - do dnia zakończenia tego urlopu. Stosownie do treści § 2 ww. artykułu w przypadkach, o których mowa w § 1, rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Na gruncie niniejszej sprawy stwierdzić należy, że w myśl przywołanego wyżej przepisu powódka była chroniona przed wypowiedzeniem umowy o pracę dokonany przez pracodawcę pismem z dnia 25 marca 2020 r. Okolicznością bezsporną w realiach niniejszej sprawy jest bowiem to, że z dniem 26 listopada 2019 r. rozpoczęła urlop wychowawczy, który miała zamiar wykorzystywać do dnia 25 listopada 2020 r.

Sąd zważył przy tym, że pozwany pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, jako przyczynę wypowiedzenia warunków pracy wskazał: „Z powodu zakończenia dotychczasowego systemu gospodarczego i uruchomienia całkowicie nowego systemu, kontynuacja naszego konceptu firmowego w obecnej formie nie jest możliwa.” Ujęcie przez stronę pozwaną w powyższy sposób przyczyny wypowiedzenia było miało na celu wyłączenie szczególnej ochrony wynikającej z art. 186⁸ § 1 k.p. na gruncie zasad wynikających z ustawy z dnia 13 marca 2002 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, która to ustawa uchyła ochronę przysługującą na mocy art. 186⁸ § 1 Kodeksu pracy.

Sąd Najwyższy w uchwale z 15 lutego 2006 r. w sprawie II PZP 13/05, potwierdził, że przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ § 1 zdaniu drugim k.p. [w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu, obecnie uchylony i zastąpiony regulacją w ww. (...) § 1 Kodeksu pracy]. Wypowiedzenie jest bowiem dopuszczalne zawsze (po 3 miesiącach nieobecności w przypadku urlopu wychowawczego oraz w każdym czasie w przypadku obniżenia wymiaru etatu), wtedy gdy pracownik nie jest objęty ochroną związkową z tytułu członkostwa lub nie jest przez związek reprezentowany (art. 10 ust. 1 i 2 ww. ustawy).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym kwestia, czy istniała potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy konkretnego pracownika, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu pracy. Oznacza to, że sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy. W szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (por. postanowienie SN z 8 grudnia 2021 r., I PSK 186/21 i powołane tam: uchwała SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wyroki SN z 16 października 1992 r., I PRN 40/92, z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10).

Likwidacja stanowiska pracy może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy pracownikowi, jeśli była rzeczywista, a nie wynikała z chęci pozbycia się niechcianego pracownika, któremu nic nie można zarzucić. Sądy pracy mogą zatem badać, czy likwidacja stanowiska była celowa i autentyczna, nie zaś pozorna lub fikcyjna (por. orzeczenia SN z 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, z 16 października 1992 r., I PRN 40/42).

W sprawie niniejszej, nawet wobec dużej ogólności przyczyny wypowiedzenia („zakończenie dotychczasowego systemu gospodarczego i uruchomienia całkowicie nowego systemu”) należało stwierdzić, że wskazana przez pracodawcę przyczyna była nieprawdziwa. Z niespornego stanu faktycznego sprawy wynika, że powódka była zatrudniona na stanowisku pracownika biurowego. Takie stanowisko nadal istnieje w firmie pozwanego pracodawcy. W związku z rozpoczęciem zwolnienia lekarskiego, którego przyczyną była ciąża powódki, w zastępstwie powódki pracodawca zatrudnił bowiem S. K. (1), która pracowała na tym stanowisku w dacie sporządzenia wypowiedzenia o pracę złożonego powódce. Świadek S. K. (1) potwierdziła, że wykonywała czynności związane m.in. z jego

tłumaczeniem. Ponadto, gdy pracownica S. K. (1) również rozpoczęła zwolnienie lekarskie, na jej miejsce została zatrudniona – pracująca do dnia zamknięcia rozprawy – M. U.. Pracownicy miały taki sam zakres obowiązków i w danym okresie jednoosobowo zajmowały się prowadzeniem biura w firmie pozwanego. Z okoliczności sprawy wynika, że pracodawca nadal prowadzi działalność gospodarczą i jej prowadzenie wymaga zatrudniania pracownika, który wypełnia obowiązki pracownika biurowego. W tym zakresie nie doszło do żadnej zmiany w działalności pozwanego.

W tym stanie sprawy, wobec tego, że w rzeczywistości nie doszło do likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę, nie zachodziły żadne podstawy do zastosowania wobec powódki podstawy wypowiedzenia umowy o pracę, wynikającej z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Nadto, wobec tego, że stanowisko zajmowane przez powódkę nadal istniało już tylko na marginesie należy wskazać, że jeśli likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, to przyczyna określona jako zmiany organizacyjne skutkujące redukcją etatów tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatecznie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę.

Z treści wypowiedzenia o pracę złożonego powódce niespornie wynika, że pracodawca nie wskazał żadnych kryteriów doboru pracownic zajmujących to samo stanowisko do zwolnienia, których analiza doprowadziła do podjęcia decyzji o zakończeniu współpracy z powódką. Okoliczności sprawy wprost przekonują, że jedynym powodem rozwiązania umowy o pracę z powódką było korzystanie przez nią z urlopu wychowawczego.

W tym stanie rzeczy już na tym etapie należało uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę złożone powódce pismem z dnia 25 marca 2020 r. zostało złożone z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę pracownikom w okresie odbywania urlopu wychowawczego, a jako takie należy je uznać za niezgodne z prawem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

W sprawie należało mieć również na względzie, 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, co w sprawie pośrednio związane jest również z kwestią zachowania terminu do wniesienia odwołania przez powódkę i wniosku o przywrócenie terminu na jego wniesienie.

Z art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p. wynika, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią. W sytuacji, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, celowo nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone. Taką możliwość ma pracownik, któremu pismo rozwiązujące umowę o pracę wysłano listem poleconym, jeśli nie wystąpiły okoliczności uniemożliwiające mu odebranie przesyłki w urzędzie pocztowym, np. brak awiza w skrzynce pocztowej bądź dłuższa nieobecność pracownika pod wskazanym pracodawcy adresem czy też inne, niezależne od pracownika przeszkody w podjęciu przesyłki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2017 r., II PK 242/16).

W sprawie ustalono, że wypowiedzenie z dnia 25 marca 2020 r. zostało sporządzone w języku niemieckim przez pracodawcę, a następnie przetłumaczone i nadane listem poleconym w dniu 25 marca 2020 r. (k. 60-62). Pracodawca nie przedłożył jednak podpisanego przez powódkę zwrotnego potwierdzenia odbioru potwierdzającego odbiór wypowiedzenia, natomiast powódka zakwestionowała ten fakt i zdaniem Sądu wiarygodnie uprawdopodobniła, że nie

otrzymała przedmiotowego wypowiedzenia. Powódka wskazała na problemy związane doręczaniem korespondencji w miejscu zamieszkania, w tym nieotrzymywaniem tzw. awiz, w szczególności w okresie pandemii po marcu 2020 r. Jednocześnie brak jakiegokolwiek reakcji powódki na wypowiedzenie w okresie od marca do października 2020 r. i złożenie wniosku o dalszy urlop wychowawczy w październiku 2020 r. świadczył o braku świadomości powódki o wypowiedzeniu jej umowy o pracę przez pracodawcę. Świadek S. K. (1) wskazała, że w jej ocenie powódka, gdyby otrzymała wypowiedzenie, to natychmiast by na nie zareagowała. Tym czasem takiej reakcji brak było do października 2020 r.

Fakt doręczenia korespondencji powódce nie mógł zostać ustalony w inny sposób, albowiem Sąd w toku postępowania realizując wniosek dowodowy strony pozwanej zwrócił się do Poczty Polskiej celem nadesłania potwierdzeń odbioru dla tej przesyłki. Jednakże z uwagi na upływ terminów archiwizacji Poczta Polska nie mogła zrealizować żądania Sądu (k. 136). W świetle powyższego należało uznać, że wypowiedzenie umowy nie zostało doręczone powódce listem poleconym. Powódka nie miała też możliwości zapoznania się z wypowiedzeniem, albowiem nie otrzymała również awiza, które świadczyłoby o tym, że przesyłka zawierająca wypowiedzenie oczekuje na odbiór na poczcie.

Prawdopodobieństwo nieskuteczności doręczenia powódce pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę wzmacnia również regulacja szczególna wprowadzona w związku ze stanem epidemii i zagrożeniem rozprzestrzeniania się wirusa (...)2. Zgodnie z art. 98 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa (...)2 (Dz. U. z 2020 r., poz. 695), nieodebranych pism podlegających doręczeniu za potwierdzeniem odbioru przez operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe, których termin odbioru określony w zawiadomieniu o pozostawieniu pisma wraz z informacją o możliwości jego odbioru przypadają w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, nie można uznać za doręczone w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz przed upływem 14 dni od dnia zniesienia tych stanów.

Z treści wskazanego przepisu można wywieść, że nieodebrane przez pracownika oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę wywoła skutek najwcześniej po upływie 14 dni od dnia zniesienia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Wskazany przepis nie wyłącza jednak możliwości złożenia oświadczenia woli w inny prawem przewidziany sposób, tak aby doszło ono do adresata, w taki sposób, aby mógł się on zapoznać z jego treścią. Może to nastąpić chociażby poprzez osobiste wręczenie podpisane wypowiedzenia lub za pomocą środka komunikacji elektronicznej poprzez doręczenie pisma w postaci elektronicznej, które zostaje opatrzone bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym przy pomocy kwalifikowanego certyfikatu.

W sprawie powódka potwierdziła, że informację o wypowiedzeniu otrzymała najpierw w piśmie pracodawcy z dnia 16 października 2020 r. stanowiącym odpowiedź na jej wniosek o przedłużenie urlopu wychowawczego, a następnie wypowiedzenie zostało jej przesłane jako skan w wiadomości e-mail. W świetle takiego stanu faktycznego aktualność zachowuje uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2002 r. III PZP 17/02, zgodnie z którą doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p., ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 k.p. Na gruncie przedmiotowej uchwały należy stwierdzić, że przesłanie skanu dokumentu w wiadomości e-mail, podobnie jak przesłanie faksem (telefaksem) dokumentu zawierającego oświadczenie woli, na którym był złożony własnoręczny podpis, nie spełnia warunku podpisu własnoręcznego w rozumieniu art. 78 zdanie pierwsze Kodeksu cywilnego, a tym samym nie czyni zadość art. 30 § 3 k.p. W takim przypadku skan dokumentu, podobnie jak faks jest bowiem jedynie kopią pisma, a więc także kopią złożonego na nim własnoręcznego podpisu. Dlatego też należy uznać, że doręczenie pracownikowi za pomocą wiadomości e-mail skanu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę – art. 30 § 3 k.p.

W tym stanie rzeczy należało uznać, że wypowiedzenie złożone powódce oprócz naruszenia wyżej omówionych zasad wypowiedzania umów o pracę w trakcie urlopu wychowawczego, zostało złożone z naruszeniem art. 30 § 3 k.p., albowiem nie zostało dokonane na piśmie, a jako takie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Jednocześnie, jak już zasygnalizowano powyżej w sprawie do rozstrzygnięcia pozostawała kwestia dochowania przez powódkę terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Zgodnie z art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

Jak już wskazano powyżej, Sąd uznał za uzasadnione w okolicznościach sprawy stanowisko powódki, że do października 2020 r. nie otrzymała oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Nie powielając argumentacji wskazanej powyżej należy dodatkowo wskazać, że o nieposiadaniu przez powódkę informacji o wypowiedzeniu umowy o pracę świadczy również fakt, że w sprawie brak jest dowodu doręczenia powódce świadectwa pracy, które miało zostać jej wysłane listem poleconym 7 sierpnia 2020 r., a nadto nie ma dowodu na to by uzyskała informację o rozwiązaniu umowy o pracę z innych źródeł, np. w związku z korzystaniem z ubezpieczenia zdrowotnego.

Jednocześnie, ponownie należy powołać się na stanowisko wyrażone w wyżej powołanej uchwale Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2002 r. III PZP 17/02. Jak już bowiem wskazano, pomimo nieodręczenia listu poleconego, powódka otrzymała skan pisma pracodawcy wypowiedzającego umowę o pracę w wiadomości e-mail. W takim przypadku, choć takie doręczenie stanowi naruszenie art. 30 § 3 k.p. otrzymanie w tej drodze wypowiedzenia umowy o pracę należy uznać za skuteczne i rozpoczynające bieg terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p.

Z akt sprawy nie wynika niespornie data doręczenia powódce skanu dokumentu wypowiedzającego umowę o pracę, od której należałoby liczyć termin 21 dni na wniesienie odwołania, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p.

Z danych wynikających z akt sprawy wynika, że pierwszą informację o wypowiedzeniu umowy o pracę powódka otrzymała w piśmie z dnia 16 października 2020 r., a wymianę korespondencji mailowej, kiedy to powódce przesłano również skan wypowiedzenia, powódka i pracodawca prowadzili po 16 października do 23 listopada 2020 r. Oznacza, to że nawet gdyby powódka otrzymała wypowiedzenie o pracę w wiadomości e-mail w dniu 23 listopada 2020 r. wypowiedzenie to odwołanie powinna złożyć najpóźniej 14 grudnia 2020 r. Odwołanie w sprawie zostało nadane listem poleconym w dniu 15 grudnia 2020 r., a zatem z przekroczeniem terminu, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p.

Powódka wskazała jednak, że dopiero w dniu 9 grudnia 2020 r. otrzymała informację od prawnika o możliwości złożenia odwołania do Sądu, które nadała listem poleconym w dniu 15 grudnia 2020 r. Zgodnie z art. 265 § 1 i 2 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

W tym stanie sprawy należało uznać, że niezależnie od tego czy powódka dochowała terminu na wniesienie odwołania do Sądu, termin ten powinien zostać jej przywrócony na podstawie art. 265 § 1 i 2 k.p., albowiem wniosła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę w najszybszym możliwym terminie. Zauważyć bowiem należy, że doręczone powódce wypowiedzenie nie zawierało pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Brak pouczenia bądź błędne pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy nie uzasadnia roszczeń pracownika z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę czy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednakże w przypadku braku pouczenia pracownika o przysługujących mu środkach odwoławczych od rozwiązania stosunku pracy, wskazany w art. 265 § 2 k.p. tygodniowy termin do złożenia wniosku o przywrócenie uchybionego terminu z art. 264 k.p. należy liczyć od dnia uzyskania przez zainteresowanego fachowej informacji prawnej na temat możliwości wystąpienia na drogę sądową ze stosownymi roszczeniami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2016 r. III PK 131/15).

W tym stanie rzeczy, mając na względzie całokształt omówionych powyżej okoliczności związanych z doręczeniem powódce wypowiedzenia umowy o pracę i jego treścią, Sąd uznał, że złożone w dniu 15 grudnia 2020 r. odwołanie od wypowiedzenia wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu do jego złożenia, zostało złożone w terminie, o którym mowa w art. 265 § 2 k.p.

W sprawie niejako na marginesie należy zauważyć, że niczym nieuzasadnione są twierdzenia strony pozwanej, że zgodnie z § 10 umowy o pracę wszystkie roszczenia wynikające z umowy o pracę wygasły najpóźniej z dniem 30 października 2020 r. W § 10 ust. 1 umowy o pracę strony uzgodniły, że wszelkie roszczenia wynikające ze stosunku pracy i takie, które pozostają w związku ze stosunkiem pracy, tracą ważność, jeśli nie będą dochodzone w ciągu trzech miesięcy po terminie, wobec drugiej strony umowy, na piśmie (listem poleconym). Niezależnie od wyżej już przedstawionego stanowiska, że nie można uznać, iż w stanie faktycznym sprawy powódka mogła zapoznać się z wypowiedzeniem umowy o pracę dokonany przez pracodawcę listem poleconym, wskazać należy na treść art. 18 k.p. Zgodnie z art. 18 k.p. postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Stosownie do treści § 2 tego przepisu, postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. W tym stanie rzeczy nie można było uznać, że powódka nie mogła dochodzić roszczeń związanych z naruszającym przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę z uwagi na upływ terminu 3 miesięcznego o którym mowa w § 10 umowy o pracę, skoro takie uprawnienie przysługiwało jej na podstawie art. 264 § 1 w związku z art. 265 § 1 i 2 w związku z art. 45 § 1 k.p.

Stosownie do treści art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wobec zatrudnienia powódki u pozwanego pracodawcy przekraczającego okres 3 lat (od 18.04.2016 r. do 30.06.2020 r.), okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące. Oznacza to, że odszkodowanie należne powódce wynosi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Powódka swoje żądanie odszkodowawcze odpowiadające trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę określiła na kwotę 10.250 zł. Kwota ta nie została zakwestionowana przez stronę pozwaną. Jednocześnie Sąd zważył, że zgodnie z aneksem do umowy o pracę od dnia 1 maja 2017 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie za pracę w kwocie 2.500 zł netto. W tym względzie należało zauważyć, że wynagrodzenie za pracę powinno być ustalone w umowie o pracę w kwocie brutto. Tylko bowiem wynagrodzenie brutto określa, kwotę stanowiącą ekwiwalent pracy pracownika w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Wynagrodzenie netto, jest natomiast zawsze kwotą pochodną - różnicą wynagrodzenia brutto i odliczeń zaliczek na podatek dochodowy i składek ubezpieczeniowych (w tym rozumieniu kwota netto nie musi być kwotą rzeczywiście wypłacaną pracownikowi, bowiem po dokonaniu odliczeń podatkowo-składkowych, pracodawca może dokonać potrąceń określonych w art. 87 k.p.).

Mając na względzie, że strony uzgodniły wynagrodzenie netto w kwocie 2.500 zł, Sąd na podstawie powszechnie dostępnych danych ustalił, ile w 2020 r. wynosiła kwota wynagrodzenia brutto, to jest uwzględniająca zaliczki na podatek dochodowy i składki ubezpieczeniowe, odpowiadała tak ustalonemu wynagrodzeniu. Kwota brutto wynagrodzenia powódki wynosiła 3.484,28 zł, co oznacza, że kwota odpowiadająca trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powódki w rozumieniu art. 47¹ k.p. wynosiła 10.452,84 zł. Wobec tego, że wskazana kwota przekraczała żądanie powódki, Sąd – mając na względzie zakaz orzekania ponad żądanie pozwu - zasądził na rzecz powódki żadaną kwotę 10.250 zł.

W sprawie podlegało oddaleniu powództwo w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy. Treść świadectwa pracy jest określona w art. 97 § 2 k.p. oraz w § 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy. Zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

Podobnie jak w przypadku doręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę, w aktach sprawy brak jest dowodu doręczenia powódce świadectwa pracy wysłanego listem poleconym w dniu 7 sierpnia 2020 r., powódka zaprzeczyła natomiast by takie świadectwo otrzymała. Jednocześnie wobec upływu terminu archiwizacji nie można było otrzymać

wskazanego potwierdzenia odbioru od operatora pocztowego (pismo k. 136). Z przedłożonego śledzenia przesyłek wynikało natomiast, że korespondencję doręczono bez wskazania odbiorcy. Tym samym nie sposób stwierdzić, że powódka otrzymała przed październikiem 2020 r. jakąkolwiek korespondencję związaną z ustaniem jej stosunku pracy i mogła na nią zareagować.

Z treści pozwu, a także późniejszego sprecyzowania stanowiska nie wynika, by powódka żądając sprostowania świadectwa pracy przed wystąpieniem z takim żądaniem do Sądu najpierw wystąpiła z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Brak jest w tej sytuacji podstawy materialnej powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, co czyni je w tej części niezasadnym. O oddaleniu powództwa w tym zakresie Sąd orzekł w punkcie drugim wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie trzecim wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Stosownie do art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie natomiast z art. 100 k.p.c. w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Obie strony poniosły koszty zastępstwa procesowego w kwocie po 300 zł zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. W sprawie powódka wygrała sprawę co do dochodzonego roszczenia odszkodowawczego w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem (180 zł), a jednocześnie przegrała proces w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy (120 zł). Wobec tego po wzajemnym zniesieniu kosztów należało zasądzić od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Wartość przedmiotu sporu w sprawie nie przekraczała kwoty 50.000 zł, a zatem powódka jako pracownik była zwolniona od obowiązku poniesienia kosztów niniejszego postępowania na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Koszty sądowe w sprawie sprowadzały się w niniejszym postępowaniu do opłaty sądowej od pozwu. W ostatecznie sprecyzowanym stanowisku powódka dochodziła kwoty 10.250 zł tytułem odszkodowania, a zatem to ta kwota stanowiła podstawę wartości przedmiotu sporu od której należało naliczyć opłatę od pozwu, która zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynosi 750 zł. Z uwagi na uwzględnienie żądania o zasądzenie odszkodowania w całości, Sąd uznał, że pozwany pracodawca powinien - na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych - uiścić wskazane koszty sądowe w całości o czym orzekł w punkcie czwartym wyroku.

Nadając wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie pierwszym wyroku co do kwoty 3484,28 zł, Sąd orzekł 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. Wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki wynosiła – jak już wyżej wskazano – 3.484,28 zł (brutto), a zatem do tej kwoty należało nadać rygor natychmiastowej wykonalności.

ZARZĄDZENIE

1. (...).

2. (...)

3. (...)

(...).