

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., 15 stycznia 2018 r.

Sąd Rejonowy w O.IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marzena Madrak

Ławnicy: Elżbieta Reginis, Grzegorz Wojciechowski

Protokolant: sekr. Ewelina Kołpacka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15-01-2018 r. w O. sprawy

z powództwa

M. S. PESEL (...)

E. N. PESEL (...)

przeciwko DR. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. NIP (...)

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę

I. oddala powództwo M. S. przeciwko DR. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O.;

II. zasądza od powódki M. S. na rzecz pozwanej DR. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

III. oddala powództwo E. N. przeciwko DR. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O.;

IV. zasądza od powódki E. N. na rzecz pozwanej DR. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Elżbieta Reginis SSR Marzena Madrak Grzegorz W.

UZASADNIENIE

Powódka M. S. wniosła pozew przeciwko Dr. (...) Sp. z o.o. w O. w związku z naruszającym przepisy wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas określony, wnosząc o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia to jest kwoty 7.710 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Zażądała również zasądzenia od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że wypowiedzenie, doręczone jej w dniu 23 sierpnia 2017 r., zostało jej wręczone po tym jak podpisała wniosek o urlop od tego dnia do 31 sierpnia 2018 roku. W ocenie powódki wypowiedzenie jej umowy o pracę na czas określony nastąpiło zatem podczas jej usprawiedliwionej nieobecności, co stanowi naruszenie art. 41 kp.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, że powódka od 24 lutego 2017 roku do 22 sierpnia 2017 roku przebywała na zwolnieniu

lekarskim. Następnie, po zakończeniu zwolnienia lekarskiego stawiała się do pracy, tj. w dniu 23 sierpnia 2017 roku. W związku z długoterminowym zwolnieniem lekarskim dezorganizującym pracę, pozwany podjął decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. W dniu 23 sierpnia 2017 roku w dziale personalnym specjalista ds. kard i płac A. C. wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę, a następnie wypełniony przez siebie wniosek o urlop w wymiarze 6 dni – tj. wymiarze zgodnym z przysługującym powódce urlopem wypoczynkowym obliczonym proporcjonalnie do okresu przepracowanego u pozwanego, który miała wykorzystać w okresie od 23 sierpnia 2017 r. do 31 sierpnia 2017 r. Pozwany argumentował, że nieprawdą jest aby ciąg zdarzeń tego dnia miał inny przebieg, albowiem nielogicznym byłoby wręczenie powódce najpierw wypełnionego wniosku o urlop, a następnie wypowiedzenia umowy o pracę.

Powódka E. N. wniosła pozew przeciwko Dr. (...) Sp. z o.o. w O. w związku z naruszającym przepisy wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas określony, wnosząc o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia to jest kwoty 6.360 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Zażądała również zasądzenia od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że wypowiedzenie, doręczone jej w dniu 23 sierpnia 2017 r., zostało jej wręczone po tym jak podpisała wniosek o urlop od tego dnia do 31 sierpnia 2018 roku. W ocenie powódki wypowiedzenie jej umowy o pracę na czas określony nastąpiło zatem podczas jej usprawiedliwionej nieobecności, co stanowi naruszenie art. 41 kp.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, że powódka od 24 lutego 2017 roku do 22 sierpnia 2017 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. Następnie, po zakończeniu zwolnienia lekarskiego stawiała się do pracy, tj. w dniu 23 sierpnia 2017 roku. W związku z długoterminowym zwolnieniem lekarskim dezorganizującym pracę, pozwany podjął decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. W dniu 23 sierpnia 2017 roku w dziale personalnym specjalista ds. kard i płac A. C. wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę na następnie wypełniony przez siebie wniosek urlopy w wymiarze 9 dni – tj. wymiarze zgodnym z przysługującym powódce urlopem wypoczynkowym obliczonym proporcjonalnie do okresu 4 września sierpnia 2017 r. Pozwany argumentował, że nieprawdą jest aby ciąg zdarzeń tego dnia miał inny przebieg, albowiem nielogicznym byłoby wręczenie powódce najpierw wypełnionego wniosku o urlop, a następnie wypowiedzenia umowy o pracę.

Postanowieniem z dnia 4 października 2017 roku Sąd Rejonowy w O. połączył sprawę z powództwa E. N. przeciwko (...) Sp. z o.o. w O. o odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem ze sprawą z powództwa M. S. do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. S. zatrudniona była w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 11 grudnia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2020 roku, na stanowisku formierza tworzyw sztucznych, a następnie tapicera. Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.570 zł.

/dowód: umowa o pracę z dnia 10 grudnia 2010 r., porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy z 31 stycznia 2012 r. - w aktach osobowych powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 20 /

Powódka E. N. zatrudniona była w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 2 maja 2016 roku do dnia 31 stycznia 2019 roku, na stanowisku operatora maszyny termoformującej. Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.120 zł.

/dowód: umowa o pracę z dnia 2 maja 2016 r.- w aktach osobowych powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 46/

Od 24 lutego 2017 roku do 22 sierpnia 2017 roku powódki przebywały na zwolnieniu lekarskim. W związku z nieobecnością powódek, która dezorganizowała pracę pozwanego, pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu im umów o pracę.

W dniu 23 sierpnia 2017 roku M. S. i E. N. stały się do pracy i zostały poproszone do D. Kadr, gdzie specjalista ds. kadr A. C. wręczyła najpierw powódce E. N. wypowiedzenie umowy o pracę. Następnie A. C. poinformowała E. N., że zgodnie z art. 155(1) § 1 pkt 1 kp powinna wykorzystać przysługujący jej urlop wypoczynkowy i przedłożyła powódce sporządzony przez siebie wniosek o urlop wypoczynkowy okresie od 23 sierpnia 2017 roku do 4 września 2017 roku, w wymiarze 9 dni, tj. w wymiarze zgodnym z przysługującym powódce urlopem wypoczynkowym obliczonym proporcjonalnie do okresu przepracowanego u pozwanego.

Następnie do pokoju weszła M. S., której A. C. również wręczyła wypowiedzenie umowy o pracę, a następnie poinformowała, że zgodnie z art. 155(1) § 1 pkt 1 kp powinna wykorzystać przysługujący jej urlop wypoczynkowy i przedłożyła powódce sporządzony przez siebie wniosek o urlop wypoczynkowy okresie od 23 sierpnia 2017 roku do 31 sierpnia 2017 roku, w wymiarze 6 dni, tj. w wymiarze zgodnym z przysługującym powódce urlopem wypoczynkowym obliczonym proporcjonalnie do okresu przepracowanego u pozwanego.

Po wręczeniu powódkom wypowiedzeń, A. C. spostrzegła, że powódce E. N. nie doliczyła do stażu pracy okresu półrocznego stażu z Urzędu Pracy, co spowodowało wydłużenie ogólnego stażu zatrudnienia. W konsekwencji pozwany wypłacił powódce ekwiwalent za dodatkowe 5 dni urlopu wypoczynkowego.

/dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, wniosek o urlop z 23 sierpnia 2017 r. – w aktach osobowych powódki M. S., zestawienie nieobecności powódki M. S. k. 19, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, wniosek o urlop z 23 sierpnia 2017 r. – w aktach osobowych powódki E. N., zestawienie nieobecności powódki E. N. k. 45, płyta CD k. 91 – koperta, wydruki rozliczenia wynagrodzenia za styczeń i luty 2017 r. powódki E. N. k. 96-97, oryginał wniosku urlopowego z dnia 23 sierpnia 2017 r. powódki E. N. k. 98 – koperta, świadectwo pracy powódki E. N. k. 68, zeznania świadka A. C. – protokół z 15 stycznia 2018 roku zapis 00:06:03-00:29:16/

Sąd ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, w tym akta osobowe powódek i zeznania świadka A. C., które były logiczne, spójne i pozbawione wewnętrznych sprzeczności.

Oceniając zeznania świadka A. C., Sąd miał na uwadze fakt, że jest to pracownik zatrudniony w pozwanej spółce. W takim stanie rzeczy świadek ma powody by składać zeznania przychylnie pracodawcy w myśl lojalności i dbałości o własne zatrudnienie. Mimo powiązania świadka ze stroną pozwaną, Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania wiarygodności zeznań A. C., bowiem znajdują one pełne potwierdzenie w nagraniu rozmów z powódkami przy wręczaniu im oświadczeń pozwanej o wypowiedzeniu umów o pracę, które zostało odtworzone na rozprawie.

Zapis dźwięku z rozmowy A. C. z powódkami zarejestrowany na płycie CD, znajdującej się w katach sprawy na k. 91 jest w pełni wiarygodnym dowodem potwierdzającym przebieg spotkań, podczas których wręczono powódkom pisemne oświadczenia pozwanej o wypowiedzeniu umów o pracę. Powódki zgłaszały zastrzeżenia do treści nagrania, twierdząc, że przebieg rozmów był inny, lecz nie udowodniły swoich twierdzeń w tym zakresie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadka A. C., nagraniu zarejestrowanemu na płycie CD /k. 91/ i dowodom z dokumentów, albowiem są spójne, rzeczowe, a wynikające z nich okoliczności wzajemnie się uzupełniają i potwierdzają.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka E. N. - w sprawie z powództwa M. S. i świadka M. S. w sprawie z powództwa E. N. w zakresie, w jakim wskazały, że w pierwszej kolejności zostały im przedłożone wnioski urlopowe do podpisu, a następnie otrzymały wypowiedzenie umów o pracę łączących je z pozwaną. Wymienione, ze względu na ścisły związek między obiema połączonymi sprawami i tożsame okoliczności faktyczne, miały interes w składaniu zeznań określonej treści. Ich zeznania nie zasługują na wiarę, bowiem pozostają w sprzeczności z treścią zeznań świadka A.

C. i z nagraniem przebiegu spotkania z dnia 23 sierpnia 2018 roku na płycie /k. 91/, które zostało odtworzone na rozprawie.

Z dowodów przeprowadzonych w toku postępowania jednoznacznie wynika, że A. C. w pierwszej kolejności przedstawiła powódkom wolę pracodawcy rozwiązania z nimi umów o pracę za wypowiedzeniem i doręczyła im pisemne oświadczenia w tym przedmiocie a następnie wyraziła wolę pracodawcy skierowania powódek w okresie wypowiedzenia na urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia, przedstawiając im przygotowane wnioski urlopowe do podpisu. Twierdzenie powódek, jakoby zostały skierowane przez pracodawcę na urlop i by w okresie ochronnym pracodawca wypowiedział im umowy o pracę, nie znajduje żadnego potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Sąd zważył co następuje:

Powództwa o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umów o pracę zawartych na czas określony, nie zasługiwały na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 50 § 3 kp, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, które na mocy § 4 tego przepisu przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że M. S. zawarła z pozwaną umowę o pracę na czas określony w dniu 10 grudnia 2010 roku, tj. przed nowelizacją kodeksu pracy ustawą z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (dalej: ustawa zmieniająca), która weszła w życie w dniu 22 lutego 2016 roku.

Zgodnie z art. 14 ust. 3 ustawy zmieniającej, przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszym ustawą.

Innymi słowy, w przypadku wypowiedzania trwających w dniu 22 lutego 2016 roku umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy i w których przewidziano możliwość wypowiedzenia – zastosowanie będą miały nowe przepisy. Oznacza to, że w zależności od stażu pracy u danego pracodawcy stosowane będą okresy wypowiedzenia: 2-tygodniowe, 1-miesięczne oraz 3-miesięczne.

Zgodnie z treścią art. 36 § 1 kp okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

§ 1¹. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy wskazać należy, że pozwana spółka wypowiadając powódce M. S. umowę o pracę zastosowała prawidłowy, miesięczny okres wypowiedzenia, po uwzględnieniu zmian wprowadzonych ustawą z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

Z kolei umowa o pracę z powódką E. N. zawarta została już po nowelizacji kodeksu pracy, tj. w dniu 2 maja 2016 roku. W treści tej umowy strony wskazały, w myśl nowych przepisów, że każdej ze stron służy prawo jej wypowiedzenia za ustawowym okresem wypowiedzenia. Powódce E. N. przysługiwał miesięczny okres wypowiedzenia.

Dalej wskazać należy, że odszkodowanie jest jedynym roszczeniem, o które może ubiegać się pracownik, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę zawartą na czas określony. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony niezgodnie z przepisami o wypowiedzaniu tych umów nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione ani o przywrócenie do pracy (wyr. SN z 4.3.1999 r., I PKN 607/98, OSNAPiUS 2000, Nr 8, poz. 308). Sąd Najwyższy wskazał, że odszkodowanie za naruszenie przepisów o wypowiedzaniu terminowych umów o pracę przysługuje w razie naruszenia przepisów o wypowiedzaniu tych umów.

Powódki nie kwestionowały formy ani trybu wypowiedzenia umowy o pracę, zarzucając pozwanemu, że wypowiedzenie im umów o pracę nastąpiło w okresie ich usprawiedliwionej nieobecności, albowiem w dniu 23 sierpnia 2017 roku powódki w pierwszej kolejności podpisały wnioski o urlop, a następnie oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę.

Depozycje powódek w tym zakresie uznać należy za chybione.

Zgodnie z art. 41 kp pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ochrona z art. 41 kp dotyczy zatem sytuacji, gdy pracownik korzysta już z urlopu, a pracodawca, składając wypowiedzenie, przerywa urlop udzielony wcześniej pracownikowi.

Z kolei według art. 167¹ kp, w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155¹. Urlop określony w art. 167¹ kp może być udzielony pracownikowi wraz z wypowiedzeniem, zatem między regulacją zawartą w art. 167¹ kp a ochroną wynikającą z art. 41 kp nie ma kolizji.

Dla rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie decydujące znaczenie miało ustalenie jakie oświadczenia woli pozwana złożyła powódkom i w jakim czasie dotarły one do powódek w taki sposób, że mogły zapoznać się z ich treścią.

Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (art. 3 § 1 kp). Czynności wykonywane przez A. C. były więc czynnościami wykonywanymi za pracodawcę.

Zgodnie z treścią art. 60 kc w zw. z art. 300 kp, z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli). W związku z powyższym oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, nawet w przypadku złożenia go w formie ustnej, wywoływałoby skutki prawne, choć naruszałoby przepis art. 30 § 3 kp. Naruszenie art. 30 § 3 kp skutkowałoby możliwością dochodzenia przez pracownika roszczeń z art. 45 kp.

Z kolei według art. 61 § 1 kc w zw. z art. 300 kp, oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. W związku z powyższym, dla ustalenia momentu w którym pracodawca złożył pracownikowi oświadczenie woli określonej treści nie ma znaczenia chwila, w której pracownik potwierdził swoim podpisem przyjęcie do wiadomości tego oświadczenia. Prawnie relewantny jest wyłącznie fakt dotarcia oświadczenia woli do pracownika w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią.

W realiach niniejszej sprawy nie ulega wątpliwości, że A. C. w rozmowie z każdą z powódek przedstawiła wolę pracodawcy rozwiązania z nimi umów o pracę za wypowiedzeniem, wyjaśniła motywy tej decyzji i przedstawiła im pisemne oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umów. Wola pracodawcy dotarła do powódek, tak, że mogły się z nią zapoznać i była dla nich w pełni zrozumiała. Z całą pewnością powódki w tym momencie nie znajdowały się w okresie ochronnym przewidzianym w art. 41 kp.

A. C. wyraziła też wolę pracodawcy w przedmiocie skierowania powódek na urlop w okresie wypowiedzenia. Jak wskazano wyżej - urlop przewidziany w art. 167¹ kp może być udzielony wraz z wypowiedzeniem i nie jest w tym przypadku wymagana zgoda pracownika.

Wbrew twierdzeniu powódek, kolejność składania przez nie podpisów na przedstawianych im dokumentach, tj. na oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umów o pracę za wypowiedzeniem i na wnioskach urlopowych (które w okolicznościach przedmiotowej sprawy miały znaczenie informacyjne i porządkujące, bowiem nie były wymagane w świetle art. 167¹ kp) nie miała żadnego znaczenia dla oceny skuteczności oświadczeń woli pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd uznał, pozwana nie naruszyła przepisów prawa przy wypowiedzaniu powódkom umów o pracę.

W konsekwencji, na podstawie art. 50 § 3 kp a contrario Sąd powództwa oddalił, o czym orzekł w pkt I i III wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, zasądzając na rzecz pozwanego od każdej z powódek kwoty po 180 zł obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika będącego radcą prawnym, obliczone na podstawie § 9.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym w dacie złożenia pozwu.