

Sygn. akt VI P 492/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 marca 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Krystyna Kamińska, Teresa Radomska

Protokolant: protokolant sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 4 marca 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w W.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w W. na rzecz powódki K. K. kwotę 9.000 zł (dziewięć tysięcy złotych) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, odpowiadające wynagrodzeniu powódki za trzy miesiące;

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3000 zł (trzy tysiące złotych);

III. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 450 zł (słownie: czterysta pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy,

Sygn akt. VI P 492/15

UZASADNIENIE

Powódka K. K. pozwem z dnia 2 lipca 2015 roku wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. (obecna nazwa (...) Sp. z o.o. w likwidacji) odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 9000 zł w uzasadnieniu wskazał iż pozwana spółka rozwiązała z nią umowę o pracę podczas jej zwolnienia lekarskiego .

W odpowiedzi na pozew (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. K. była zatrudniona w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (obecnie (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w likwidacji od 9 lipca 2015r.) od dnia 17 października 2014r., początkowo na okres próbny na stanowisku sprzedawcy, na $\frac{3}{4}$ etaty, później na podstawie umowy na czas określony do 17 listopada 2015r.. Od dnia 1 kwietnia 2015r. powódka wykonywała pracę na stanowisku zastępcy dyrektora sklepu za wynagrodzeniem 3.000 zł.

Powódka wykonywała swoją pracę w sklepie obuwniczym w G. w centrum handlowym na P.. Dyrektorem sklepu był S. R..

dowód: umowa o pracę – k. 5, aneks k. 6, zeznanie powódki z dnia 15 stycznia 2016r. k. 58-59, nagranie czas 00:01:47, 00:10:24; zeznanie powódki z 4 marca 2015r. k. 67-68, nagranie czas 00:06:42:00:13:42, KRS k. 12-16)

W 2015r. sytuacja spółki pogarszała się, ale kierownictwo spółki zapewniało, m.in. w liście z dnia 6 maja 2015r., skierowanym do pracowników spółki, iż spółka się nie likwiduje, pracownicy nie są zwalniani, że firma funkcjonuje normalnie, tylko stara się zrestrukturyzować swoją działalność. Poinformowano pracowników, iż spółka rozważała połączenie się z inną marką i prosiło pracowników o pełne zaangażowanie się w pracę.

Nie było żadnego sygnału, iż sklep ulega likwidacji, grafik był rozpisany do końca czerwca

Od dnia 15 czerwca 2015r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu niezdolności do pracy. Zwolnienie zostało wystawione przez psychiatrę i dotyczyło okresu do 29 czerwca 2015r..

Powódka zawiadomiła o niezdolności do pracy dyrektora sklepu, który przyjechał do niej do domu odebrać klucze do sklepu, którymi dysponowała. Przy tej okazji powódka przekazała mu swoje zwolnienie lekarskie. Dopiero wtedy S. R. powiedział jej, iż nastąpi koniec działalności sklepu.

dowód: list z 6 maja 2015r. k. 57, zeznanie powódki z dnia 15 stycznia 2016r. k. 58-59, nagranie czas 00:01:47, 00:10:24; zeznanie powódki z 4 marca 2015r. k. 67-68, nagranie czas 00:06:42:00:13:42

W dniu 25 czerwca 2015r., w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim, powódka otrzymała rozwiązanie umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem, ze skutkiem na 4 lipca 2015 roku.

Dnia 30 czerwca 2015r. powódka uległa wypadkowi drogowemu co przedłużyło jej niezdolność do pracy.

Zwolnienia lekarskie powódki nie zostały zakwestionowane w doku kontroli ZUS.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę k. 4, zeznanie powódki z dnia 15 stycznia 2016r. k. 58-59, nagranie czas 00:01:47, 00:10:24; zeznanie powódki z 4 marca 2015r. k. 67-68, nagranie czas 00:06:42:00:13:42, ZLA k. 3

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o przedłożoną przez powódkę dokumentację, w szczególności dotyczącą przebiegu zatrudnienia powódki, a także dokumentację lekarską (ZLA), uznając iż brak jest podstaw by kwestionować prawdziwość czy autentyczność tych dokumentów prywatnych.

Podkreślenia wymaga, iż strona pozwana, która była zobowiązana do składania wniosków dowodowych, oraz do złożenia dokumentacji pracowniczej, nie złożyła jej bez uzasadnionego powodu.

W odpowiedzi na pozew wskazała, iż akta osobowe są w firmie zewnętrznej w B. i wniosła o przedłużenie terminu do ich przedłożenia o 14 dni. Jednak mimo to ich nie załączyła do końca postępowania, mimo trzech rozpraw. Powoływała się na własne problemy z tą firmą, jednak nie wskazała jej nazwy i adresu i nie wniosła o Tob y sąd zwrócił się do niej o wydanie akt pracowniczych..

Co więcej, wręcz obraźliwe dla inteligencji sądu jest stanowisko wyrażone w odpowiedzi na pozew, gdzie strona pozwana odnosząc się do twierdzenia powódki o przekazaniu zwolnienia lekarskiego dyrektorowi sklepu oświadcza iż prosi „o podanie danych osobowych tej osoby i przesłuchanie jej na te okoliczności”. Trudno zrozumieć, na jakiej podstawie strona pozwana przyjęła, iż sąd da wiare, iż pozwana spółka nie wie, jak nazywają się członkowie kadry kierowniczej (dyrektorzy sklepów).

Takie zachowanie w ocenie sądu – niedostarczanie dokumentów, udawanie, iż spółka nie wie, koto był dyrektorem sklepu w G. na P.. Przecież spółka poza aktami pracowniczymi dysponuje licznymi innymi dokumentami, plikami

tekstowymi zapisanymi w systemie itp. Które niewątpliwie umożliwiają ustalenie, w którym sklepie pracowała powódka i podanie danych jej kierownika.

Podkreślenia wymaga całkowicie bierna postawa strony pozwanej, która tylko składa gołosłowne niczym nie poparte oświadczenia kwestionujące z góry twierdzenia powódki, nie składa sama żadnych dokumentów, nawet jej dostępnych (nie sposób uznać, iż spółka nie dysponowała wiedzą o zatrudnieniu powódki i S. R.!), do tego nie wykonywała zobowiązań sądu do podania adresu S. R. i to dwukrotnie (k. 36 k. 39 i k. 59, k. 61), nawet nie zająknąwszy się o jakichkolwiek utrudnieniach w wykonaniu tego zobowiązania.

W takich okolicznościach zachowanie strony pozwanej należy uznać za celowe zachowanie, za grę na zwłokę, na przecignięcie postępowania do końca procesu likwidacji spółki.

Takie zachowanie strony pozwanej należy uznać za naruszenie zasady lojalności stron.

Zgodnie z art. 3 strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dokonywać czynności procesowych zgodnie z dobrymi obyczajami, dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody.

Czym innym jest rozkład ciężaru dowodu, a czym innym obowiązek wyjaśnienia przez strony okoliczności sprawy zgodnie z prawdą. Art. 3 k.p.c. nakazuje stronom złożenie stosownych oświadczeń, zaś gdy oświadczenia dotyczące określonego faktu są rozbieżne, powstaje potrzeba jego udowodnienia przy uwzględnieniu wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu. Oświadczenie, że strona przeciwna faktu nie udowodniła, w sytuacji gdy stronie składającej takie oświadczenie rzeczywisty stan rzeczy jest niewątpliwie znany, nie jest tożsame z zaprzeczeniem temu faktowi, ale stanowi się uchylenie od oświadczenia, czy dany fakt miał miejsce, połączone z próbą odwołania się jedynie do prawdy formalnej (tak wyrok SA w Krakowie, z dnia 20 października 2015 r. I ACa 933/15, Uchylenie się przez jedną ze stron od złożenia jednoznacznego oświadczenia co do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia, a poprzestawanie na zarzucie, że strona przeciwna faktów takich nie udowodniła, pozostaje w oczywistej sprzeczności z wynikającym z powołanego przepisu obowiązkiem strony i w okolicznościach sprawy może stanowić istotny argument dla uznania twierdzeń strony przeciwnej za zgodne z prawdą (tamże).

Zgodnie zatem z powyższym, oraz zgodnie z rygorem nadanym drugiemu zobowiązaniu do wskazania adresu świadka R. (k.59, k. 61) sąd wobec niewykonania zobowiązania przez pozwaną spółkę uznał za przyznane twierdzenia powódki w zakresie złożenia zwolnienia lekarskiego obejmującego okres od 15 do 29 czerwca 2015r. swojemu przełożonemu. Sąd uznał bowiem iż niereagowanie przez stronę pozwaną na zobowiązania ze strony sądu jest jedynie realizowaniem taktyki procesowej, obmierzonej na przewleczenie jak najdłużej postępowania w związku z prowadzoną likwidacją spółki, i polegającej na braku jakiegokolwiek współpracy.

Sąd zatem oparł się na zeznaniach powódki, uznając je za spójne, logiczne, przekonujące i szczegółowe. Znajdują one potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie musi być uzasadnione, a więc może nastąpić z jakiegokolwiek przyczyny. W konsekwencji pracownik zwolniony za wypowiedzeniem nie może domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania z powodu niedostatecznego uzasadnienia wypowiedzenia. Wynika to z wykładni a contrario art. 45 k.p. Przepis ten bowiem, rozróżniając wypowiedzenie nieuzasadnione i niezgodne z prawem, mówi tylko o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wniosek ten potwierdza również art. 50 § 3 k.p., który przewiduje prawo do odszkodowania wyłącznie za naruszenie przepisów o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas określony, nie ustanawiając żadnych sankcji za brak uzasadnienia tego wypowiedzenia (L.Florek(red.), Kodeks pracy. Komentarz do art. 33, wyd. VI, st.pr. 2011.05.16).

W niniejszej sprawie zatem należało rozważyć, czy wypowiedzenie umowy o pracę powoda było zgodne z prawem. Powódka powoływała się tu na naruszenie zakazu z art. 41 k.p., który stanowi, iż 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.

Zakaz wypowiedzenia umów określony w art. 41 k.p. obejmuje wypowiedzanie wszystkich rodzajów umów, które mogą być wypowiedzane, tzn. umowy na czas nieokreślony i okres próbny, a także - jeśli strony dopuściły wcześniej jej wypowiedzenie - umowy na czas określony.

Wypowiedzenie zatem nastąpiło dopiero drogą pocztową 25 czerwca 2015r., w okresie przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim, co narusza art. 41 k.p..

W przepisie art. 50 Kodeksu pracy ustawodawca określił skutki wadliwego wypowiedzenia terminowych umów o pracę. Wadliwość ta w tym przypadku polega wyłącznie na naruszeniu przepisów prawnych o wypowiedzaniu. W przypadku umowy na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy wypowiedzianej z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu pracownikom przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Wysokość odszkodowania została ustalona jako równowartość wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące.

Zgodnie z treścią art. 50 § 3 Kodeksu pracy powódce przysługiwało żądanie zasądzenia odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia, albowiem pozwany rozwiązał umowę o pracę z dniem 25 czerwca 2015 roku, zaś umowa została zawarta na czas określony do dnia 17 listopada 2015r. a więc jeszcze ponad 4 miesiące.

Sąd też nie dopatrywał się sprzeczności żądania powódki z art. 8 k.p.. Pozwany powoływał się w tym zakresie ogólnie na sytuację, iż w tym okresie wielu pracowników przedstawiało zwolnienia i w związku z powyższym sugerując, iż było to zwolnienie niezasadne.

W ocenie sądu sam tak gołosłownie rzucony ogólny zarzut nie może być przesłanką do oddalenia powództwa. W oparciu tylko o opinię pozwanej spółki nie można uznać, iż w tym akurat przypadku powódki, jej wniosek o odszkodowanie stanowi nadużycie prawa podmiotowego. W ocenie sądu tak poważny zarzut pozwana spółka powinna udowodnić, czego nie uczyniła. Podkreślenia wymaga, iż nie można zakładać tylko w oparciu o zbieżność czasową między zwolnieniem lekarskim a wypowiedzeniem, złej woli pracowników i korzystania z niezasadnych zwolnień lekarskich. Nie można przecież wykluczyć, iż zbieżność ta jest przypadkowa, a niezdolność do pracy rzeczywista. Podkreślenia wymaga, iż zwolnienia lekarskie powódki, nie zostały zakwestionowane przez ZUS co do ich zasadności. Wobec powyższego należy uznać je za zasadne, dopóki nie zostanie wykazane inaczej.

Korzystanie zaś przez pracownika z zasadnego zwolnienia lekarskiego od pracy z powodu choroby stanowi dozwolony użytek ze swego prawa i żadną miarą nie może być rozpatrywany w kontekście art. 8 k.p., nie ważna jak bardzo jest to niewygodne dla spółki, która chciałaby szybko i jak najmniejszym kosztem przeprowadzić likwidację.

Warto też zadać pytanie, czy może się powoływać na naruszenie zasad współzycia społecznego spółka, która w maju informuje pracowników, iż wszystko jest w porządku i nie planuje likwidacji (k. 57, zaś dnia 23 czerwca podejmuje już uchwałę o likwidacji (k. 16), co w skazuje na to iż nie była do końca szczerą i lojalną w stosunku do swoich pracowników, nie informując ich w pełni o sytuacji.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 50 § 3 Kodeksu pracy orzekł jak w punkcie I wyroku.

Zgodnie z treścią art. 477 § 1 k.p.c. 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.

Sąd orzekający w pkt II wyroku na podstawie art. 477 § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3000 zł, tj. do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

W punkcie III wyroku sąd obciążył pozwaną kosztami sądowymi w wysokości 332 zł na podstawie art. 13 i 35, 97 i 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2010r. nr 90 poz. 594 ze zm) w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c., zasądzając kwotę 5% od zasądzonych powodom roszczeń..