

Sygn. akt IV P 5/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 czerwca 2021 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Lucyna Gurbin
Ławnicy:	Agnieszka Kociorska; Waldemar Dulka
Protokolant:	sekretarz sądowy Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 maja 2021 roku

sprawy z powództwa D. K.

przeciwko W. S.

związane z wypowiedzeniem umowy o pracę

O R Z E K Ł:

1. Zasądzić od pozwanego na rzecz powódki D. K. kwotę 9.631,44 zł (dziewięć tysięcy sześćset trzydzieści jeden złotych czterdzieści cztery grosze) tytułem odszkodowania.
2. Zasądzić od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 500 zł (pięćset złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona.
3. Zasądzić od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IVP 5/21

UZASADNIENIE

Powódka D. K. wniosła pozew przeciwko W. S. o odszkodowanie w wysokości 9.622,77 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W uzasadnieniu podała, że w firmie (...) zatrudniona była od 5 marca 2015r. Od dnia 22 listopada 2018r. obowiązywała powódkę umowa z firmą (...), która zawarta jest na czas nieokreślony. Przez cały okres zatrudnienia miejscem wykonywania pracy było stoisko mięsne (...) mieszczące się na terenie marketu (...) przy ul. (...) w G.. W dniu 31 grudnia 2020r. wręczone zostało powódce oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony. W treści tego oświadczenia podana jest błędna data tj. 1 października 2018r. jako data od kiedy powódka zatrudniona była w firmie (...) na czas nieokreślony. Powódka podniosła, że zatrudniona była od 22 listopada 2018r. Omawiane oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy

o pracę z dnia 31 grudnia 2020r. uważa za wadliwe i niezgodne z prawem w ten sposób, że narusza przepisy regulujące rozwiązanie umowy o pracę wobec braku podania przyczyny zwolnienia, brak wymaganej formy pisemnej.

Pozwany mimo zobowiązania do złożenia odpowiedzi na pozew, odpowiedzi na pozew nie złożył, przedstawił wyłącznie akta osobowe powódki wraz z zaświadczeniem i wyliczeniem podstawy wysokości stawki za godzinę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (k. 16-17) oraz przedłożył oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę i wniosku o umorzenie postępowania w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony umową z dnia 1 października 2018r. Powódka została zatrudniona w charakterze sprzedawcy z ustaleniem rozpoczęcia pracy w oparciu o umowę na czas nieokreślony od dnia 22 listopada 2018r. Powyższa umowa była aneksowana trzykrotnie. Wcześniej powódka zawarła umowę o pracę na okres próbny od dnia 1 lipca 2015r. do 30 września 2015r. Kolejną umowę powódka zawarła na okres od 1 października 2015r. do 30 września 2018r. a następnie zawarła umowę od 1 października 2018r. do 21 listopada 2018r.

dowód: akta osobowe powódki cz. B akt osobowych

Pismem z dnia 31 grudnia 2020r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę stosując trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

dowód: oświadczenie z dnia 31 grudnia 2020r. akta osobowe cz. C.

W dniu 12 stycznia 2021r. powódka złożyła pozew do Sądu Rejonowego w Grudziądzu Wydz. Pracy o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę.

dowód: akta sprawy pozew k. 3-4

Pismem z dnia 5 lutego 2021r. pozwany cofnął oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę.

dowód: pismo pozwanego z dnia 5 lutego 2021r. cz. C akta osobowe

Powyższe oświadczenie zostało doręczone osobiście powódce.

dowód: notatka służbową akta osobowe cz. C

Na rozprawie w dniu 24 marca 2021r. powódka oświadczyła, że nie wyraziła zgody na cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

dowód: wyjaśnienia powódki protokół z dnia 24 marca 2021r. k. 21

Powódka od dnia 15 lutego 2021r. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

dowód: wyjaśnienia powódki k. 28

Sąd zważył co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powódki cz. B i C tj. dokumenty wskazane w stanie faktycznym opisane przez Sąd jak wyżej i również na podstawie zaświadczenia o wysokości przeciętnego wynagrodzenia powódki z dnia 9 lutego 2020r. (k. 17 i 18) oraz dokumentów potwierdzających wysokość wypłaconych powódce świadczeń przez pozwanego za okres od stycznia 2020r. do marca 2021r. (k. 37 - 44) oraz wyliczenia z dnia 20 maja 2021r. w przedmiocie przeciętnego wynagrodzenia powódki za okres od 1 lutego 2020r. do 31 stycznia 2021r. (k. 45-46). Wiarygodność powyższych dokumentów nie została przez strony podważona.

W ocenie Sądu stan faktyczny sprawy był bezsporny. Należało ocenić zachowanie pozwanego, który dokonał skutecznego wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Powódka nie wyraziła zgody na cofnięcie wypowiedzenia. Ostatecznie umowa o pracę z powódką rozwiązała się z dniem 31 marca 2021r. Oświadczenie pozwanego z dnia 31 grudnia 2020r. dotyczyło wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony mimo, że pozwany zatytułował powyższe oświadczenie jako „wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony”. Zgodnie z art. 30 § 4 kp oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Pozwany powyższej przyczyny nie wskazał. Wnioskował wyłącznie o umorzenie postępowania w związku z cofnięciem wypowiedzenia.

Przepis art. 45 § 1 kp rodzi uprawnienie pracownika do określonych w tym przepisie roszczeń w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (wypowiedzenie umowy) jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę (jej warunków) bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 kp, wobec czego zastosowanie art. 45 kp jest zasadnym.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2019r. sygn. III PK 71/18 SN stwierdził, że naruszenie art. 30 § 4 kp może polegać - i tak należy rozumieć ten przepis - na niewskazaniu w ogóle przyczyny bądź na pozornym, niewystarczająco jasnym jej wskazaniu. Podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata - pracownika. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie od wypowiedzenia jest ustalenie (w razie sporu), czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe oraz wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (jej warunków) stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 kc w związku z art. 300 kp.

W uzasadnieniu SN podnosił, że spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 kp obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiedzającego umowę.

Ponadto w postanowieniu Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 stycznia 2019 r. I PK 7/18 stwierdzono, że naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Reasumując należy dodać, że w ustalonym stanie faktycznym brak zgody powódki na cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowało, że oświadczenie woli było skuteczne i podlegało ocenie przez Sąd. Pozwany nie wskazał przyczyny wypowiedzenia i nie spełnił wymogu przewidzianego art. 30 § 4 kp. Nie podanie przyczyny wypowiedzenia stanowi naruszenie art. 34 § 4 kp i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 kp.

Wobec powyższego nastąpiło naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę i na podstawie art. 45 § 1 kp Sąd orzekł o odszkodowaniu. Jako podstawę wyliczeń wysokości odszkodowania przyjęto kwotę wskazaną w wyliczeniu pozwanego k. 45 za okres 12 miesięcy (3.210,48 zł).

O kosztach orzeczono po myśli art. 13 pkt 5 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005r. (Dz.U. 2020 poz. 755) o kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł po myśli § 9 ustęp 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 poz. 1800).