

Sygn. akt VP 270/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2018 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Sonia Lasota-Zawisza

Sędziowie

Ławnicy: Jacek Fischer

Jolanta Sakwicka

Protokolant: Tomasz Kałuża-Herok

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 10 kwietnia 2018 roku w Rybniku

sprawy z powództwa B. S.

przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Sportu i Rekreacji w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika

1. zasądza od pozwanego Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w R. na rzecz powódki B. S. kwotę 6.000,00 zł (sześć tysięcy złotych) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 14 września 2017 roku;
2. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 2.510,10 zł (dwa tysiące pięćset dziesięć złotych dziesięć groszy) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
3. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazuje pobranie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 300,00 zł (trzysta złotych) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

SSR Sonia Lasota-Zawisza

Jacek Fischer Jolanta Sakwicka

Sygn. akt V P 270/17

UZASADNIENIE

Powódka B. S. wniosła przeciwko pozwanemu Miejskiemu Ośrodkowi Sportu i Rekreacji w R. o zasądzenie odszkodowania w kwocie 6000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu. W uzasadnieniu wskazała, iż 13 września 2017 roku doręczono jej listem poleconym świadectwo pracy wraz

z pismem skierowanym do D. Finansów o wypłaceniu na jej rzecz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Z treści świadectwa wynika, iż stosunek pracy został rozwiązany na mocy art. 53 § 1 pkt 1b kodeksu pracy. Pozwany nie złożył powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę a o tym, iż stosunek pracy wygasł powódka dowiedziała się dopiero po doręczeniu jej świadectwa pracy. Tym samym, pozwany dopuścił się rażącego naruszenia art. 30 § 3,4 i 5 kp a także art. 53 § 4 kp w związku z art. 52 § 3 kp, albowiem powódka jest członkiem (...) a pozwany nie zasięgnął opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej i nie zawiadomił jej o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. (vide k. 2-4)

W odpowiedzi na pozew pozwany Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w R. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego. Podał, iż pismo nazwane „świadectwo pracy” zostało powódce doręczone omyłkowo. Pozwany zwrócił się o zwrot świadectwa informując powódkę o swym błędzie. Ponieważ stosunek pracy nie został z powódką rozwiązany na dzień wniesienia pozwu, żądanie wypłaty odszkodowania jest nieuzasadnione. Niezależnie od powyższego pozwany oświadczył, że 6 października 2017 roku stosunek pracy uległ rozwiązaniu na podstawie art.53 §1 pkt 1b kodeksu pracy. (vide k. 24-26)

Sąd ustalił, co następuje:

B. S. była zatrudniona w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w R. (pierwotnie w R.-K.) począwszy od 2 marca 1998 roku na stanowisku pracownika gospodarczego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powódka była niezdolna do pracy m. in. w okresie od 13 grudnia 2016 roku do 6 października 2017 roku. Pobierała w tym czasie zasiłek chorobowy przez pół roku, po czym dwukrotnie przyznano jej świadczenie rehabilitacyjne na okres 3 miesięcy (łącznie na 6 miesięcy). Powódka była członkiem (...).

Dowód: świadectwa pracy, umowy o pracę – akta osobowe oraz k. 5-6, przesłuchanie powódki k 55-55v, okoliczności bezsporne

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2510,10 zł.

Dowód: wyliczenie średniego miesięcznego wynagrodzenia powódki k. 31

Pozwany 13 września 2017 roku doręczył powódce świadectwo pracy z dnia 10 września 2017 roku, w którym wskazano, iż była zatrudniona u pozwanego w okresie od 2 marca 1998 roku do 10 września 2017 roku a stosunek pracy został rozwiązany na mocy art. 53 § 1 pkt 1b. Do świadectwa pozwany dołączył pismo kierowane do D.F.z prośbą o wypłacenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wymiarze 45 h tj. 6 dni za rok 2016 oraz w wymiarze 160 h tj. 20 dni za rok 2017. Pieniądze tytułem ekwiwalentu wpłynęły na rachunek powódki 13 września 2017 roku. Wystawienie świadectwa pracy nie zostało poprzedzone złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy ani konsultacjami ze związkami zawodowymi. Świadectwo pracy zostało sporządzone po konsultacji kadrowej z dyrektorem pozwanego i pracodawca wysyłając świadectwo w pracy miał na celu rozwiązanie w ten sposób stosunku pracy z powódką. Woła pozwanego było zwolnienie powódki we wrześniu 2017 roku. Powódka zrozumiała, iż fakt, że otrzymała świadectwo pracy oraz środki pieniężne tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oznacza, że została zwolniona.

Dowód: świadectwo pracy z 10 września 2017r. – akta osobowe oraz k. 5-6, pismo do D. F. z 11 września 2017r.- akta osobowe oraz k. 7, przesłuchanie powódki k. 55-55v, przesłuchanie pozwanego k. 55v-56v

Pismem z dnia 4 października 2017 roku, doręczonym 6 października 2017 roku, pozwany poinformował powódkę, że wycofuje świadectwo pracy z dnia 10 września 2017 roku z powodu jego błędnego wystawienia prosząc jednocześnie o jego zwrot. Następnie, 5 października 2017 roku sporządził oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika. Jako przyczynę podał niezdolność do pracy trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (182 dni) oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Pozwany wystawił świadectwo pracy z dnia 11 października 2017 roku w treści którego wskazał, iż powódka była zatrudniona u pozwanego w okresie od 2 marca 1998 roku do 6 października 2017 roku a stosunek pracy

został rozwiązany na mocy art. 53 § 1 pkt 1b. Powódka nie odwoływała się od złożonego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, nie składała też kolejnego pozwu.

Dowód: pismo z 4 października 2017 r. – akta osobowe oraz k. 27, oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy k. 28, świadectwo pracy z 11 października 2017 roku – akta osobowe

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z przesłuchania stron, który wraz z dowodami z dokumentów tworzy spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Podkreślenia wymaga, iż pozwany, mimo tego, że w treści pism procesowych wskazywał, że świadectwo zostało wysłane powódce omyłkowo, zeznał jednoznacznie na rozprawie, iż wysyłając powódce świadectwo w pracy miał na celu rozwiązanie w ten sposób stosunku pracy z powódką - jego wolą było zwolnienie powódki we wrześniu 2017 roku, jednak „z nadmiaru pracy uciekło pozwanemu żeby zrobić to prawidłowo”. Poza tym, zasady logicznego rozumowania wskazują, że przygotowanie tak obszernego świadectwa, obejmującego 19 lat pracy, opatrzenie go następnie pieczęciami, podpisem i wysłanie za pośrednictwem poczty nie może stanowić przypadku a jedynie realizację powziętego z góry zamiaru.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1b kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Jak stanowi art. 56 § 1 kp 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 kp).

Na mocy art. 30 § 1 pkt 3 umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia). Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (§ 3). 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 (§ 4) oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni (art. 52 § 3 w zw. z art. 53 § 4).

Jak wskazuje się w judykaturze, rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę wymaga złożenia, choćby naruszającego prawo, oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę (tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2014 r., sygn. I PK 88/14).

Na podstawie art. 60 kc 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). Oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego

oraz ustalone zwyczaje (art. 65 § 1 kc). O złożeniu oświadczenia woli można mówić dopiero z chwilą zewnętrznego przejawu woli dokonującego czynności prawnej, a nie wystąpienia tzw. woli wewnętrznej. Ustawa zezwala na każdą postać złożenia oświadczenia, o ile tylko uzewnętrznia ona dostatecznie wolę wywołania skutków prawnych, a więc obok formy ustnej mogą to być jakiegokolwiek inne zachowania podmiotu w postaci tzw. czynności konkludentnych (czynności dokonywane per facta concludentia – por. np. wyr. SA w Szczecinie z 10.4.2014 r., sygn. I ACa 62/14).

Niezdolność powódki do pracy wskutek choroby w chwili doręczenia pierwszego świadectwa pracy trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Pracodawca był więc uprawniony do rozwiązania z powódką stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1b kp. Działając w sposób prawidłowy winien był złożyć powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zawierające przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy oraz odpowiednie pouczenie. Złożenie takiego oświadczenia powinno być poprzedzone konsultacjami z organizacją związkową (...), której powódka była członkiem. Pozwany we wrześniu 2017 roku nie złożył powódce oświadczenia w wymaganej formie, zawierającego wskazane wyżej elementy. Jednakże, 10 września 2017 roku, po konsultacji kadrowej z dyrektorem pozwanego, wystawił powódce świadectwo pracy. Skierował też do D. F. pismo z prośbą o wypłacenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Jeden egzemplarz świadectwa oraz odpis wskazanego pisma doręczono powódce 13 września 2017 roku. Tego dnia na rachunek powódki wpłynęły także pieniądze tytułem ekwiwalentu. Czynności te nie zostały poprzedzone konsultacjami z reprezentującymi powódkę związkami zawodowymi. Jak wyraźnie wskazał podczas przesłuchania dyrektor pozwanego, pracodawca wysyłając świadectwo pracy i wypłacając powódce ekwiwalent za urlop miał na celu rozwiązanie w ten sposób stosunku pracy z powódką. Wolą pozwanego było zwolnienie powódki we wrześniu 2017 roku. Dyrektor pozwanego wyraził tę wolę konsultując zamiar zwolnienia powódki z kadrową a następnie sporządzając świadectwo pracy i kierując do D. F. prośbę. Czynnością konkludentną, uzewnętrzniającą tę wolę powódce było wysłanie jej wskazanych dokumentów oraz przekazanie jej środków pieniężnych tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Podkreślić należy, iż wypłata ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy jest dokonywana w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w ostatnim dniu zatrudnienia. Wskazuje to jednoznacznie iż wolą pozwanego było rozwiązanie umowy, co zostało uzewnętrznione wysłaniem dokumentów do powódki, a tym samym spowodowało, iż powódka mogła zapoznać się z oświadczeniem pozwanego. W niniejszej sprawie nie doszło do „samego tylko” stwierdzenia rozwiązania stosunku pracy w doręczonym pracownikowi świadectwie pracy. Towarzyszyło temu także doręczenie odpisu pisma oraz środków pieniężnych oraz faktyczna, uzewnętrzniona wola pracodawcy. Powódka, nie znając przepisów wywnioskowała, iż fakt, że otrzymała świadectwo pracy oznacza, że została zwolniona. Otrzymane pieniądze tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy utwierdziły ją w tym przekonaniu. Tym samym, prawidłowo odczytała zamiar pozwanego. Późniejsze doręczenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy oraz świadectwa pracy pozostaje bez znaczenia, gdyż w chwili jego doręczenia stosunek pracy już nie istniał. Okoliczności niniejszej sprawy nie pozwalają na przyjęcie innego rozwiązania.

Wydanie orzeczenia oddalającego powództwo byłoby sprzeczne z zasadami współzycia społecznego oraz z zasadami, którymi kieruje się judykatura w sprawach z zakresu prawa pracy, nakazującymi chronić pracownika jako jednostkę słabszą, która w przeciwieństwie do pracodawcy, posiadającego wyszkoloną, wyspecjalizowaną kadrę, rzadko wykazuje się biegłą znajomością przepisów i nie ma doświadczenia w ich stosowaniu. Pracodawca, wycofując się ze złożonego oświadczenia woli próbował uniknąć odpowiedzialności za własne zaniedbania. Działalność taka jest niedopuszczalna, gdyż oznaczałaby pozbawienie pracownika gwarantowanej ochrony. Przyjęcie, iż pracodawca może wycofywać wadliwe oświadczenia w postaci świadectw pracy prowadziłoby do akceptacji wprowadzania w błąd pracowników, co z kolei mogłoby narażać pracowników np. na zarzut złożenia odwołania po terminie (gdyby w konkretnej sprawie pracodawca uznał, iż jednak przesłanie świadectwa było oświadczeniem o rozwiązaniu). W niniejszej sprawie niewątpliwie, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności, przesłanie świadectwa pracy, które co do zasady jest oświadczeniem wiedzy stanowiło wyrażenie woli pracodawcy mające wywołać skutek prawny, a więc rozwiązanie umowy. Powódka jednoznacznie zinterpretowała znaczenie dokonanych działań pozwanego, skoro więc jego faktyczną wolą było zwolnienie powódki przyjąć należy, że skutek taki zaistniał. Powódka nie odwołała się od

oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z października 2017 roku, co potwierdza, że w jej mniemaniu doszło do rozwiązania umowy już we wrześniu.

Reasumując, w rozpoznawanej sprawie doszło do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia bez winy pracownika już 13 września 2017 roku (w chwili odebrania oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w postaci świadectwa pracy, pisma do D.F. oraz środków pieniężnych). Rozwiązanie te nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, powódce, zatrudnionej u pozwanego od 1998 roku, przysługuje więc roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2510,10 zł. Powódka domagała się zasądzenia kwoty 6000,00 zł, w związku z czym Sąd orzekł jak w punkcie 1 wyroku, nadając mu w punkcie 2 rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty stanowiącej pełne jednomiesięczne wynagrodzenie powódki na podstawie art. 477² § 1 kp.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na zasadzie odpowiedzialności za wynik sprawy (art. 98 kpc) zasądzając punkcie 3 wyroku od pozwanego na rzecz powódki reprezentowanej przez adwokata w kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) oraz nakazując w punkcie 4 pobranie od pozwanego kwoty 300,00 zł tytułem kosztów sądowych, których powódka nie miała obowiązku uiścić na mocy art. 13 i art. 35 ust. 1 w zw. z art. 97 i art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.).