

Sygn. akt IV P 245/16

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Teresa Chojnacka, Danuta Sulek

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa A. C.

przeciwko Piekarni (...) Spółka z o.o. w B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

I. zasądza od pozwanej Piekarni (...) sp. z o.o. w B. na rzecz powódki A. C. kwotę 1.850,00 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od opóźnienia od dnia 12 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;

II. oddała powództwo w pozostałym zakresie;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

IV. nie obciąża pozwanej kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 8 grudnia 2016r. powódka A. C. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej Piekarni (...) spółka z o.o. w B. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nią umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto.

Pozwana Piekarnia (...) spółka z o.o. w B. roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie z powódką umowy o pracę nie uznawała i wniosła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. C. zatrudniona została w pozwanej Piekarni (...) spółka z o.o. w B., w sklepie firmowym w M., jako sprzedawca, na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od 10 marca 2016r. do 31 marca 2016r. (akta osobowe).

Powódka, jako właściciel lokalu i pozwana Piekarnia (...) zawarły umowę najmu lokalu, w którym znajdował się sklep firmowy w M. (bezsporne).

Następnie strony zawarły kolejne umowy o pracę na czas określony, na niezmienionych warunkach tj. na okres od 1 kwietnia 2016r. do 30 kwietnia 2016r., potem na okres od 1 maja 2016r. do 31 maja 2016r. (k.37,38, akta osobowe).

Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony na okres od 1 czerwca 2016r. do 31 października 2016r. i powódka w ramach tej umowy dalej pracowała jako sprzedawca, w sklepie firmowym w M., w pełnym wymiarze godzin, z wynagrodzeniem w wysokości 1.850,00 zł (k36).

Po 1 listopada 2016r. powódka dalej pracowała w sklepie, ale początkowo nie zawarto z nią żadnej umowy na piśmie i powódka zwracała się sms do swojej bezpośredniej przełożonej (wydruk wiadomości sms – k.49-46).

W listopadzie 2016r. powódce przedstawiona została do podpisania umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 listopada 2016r., dalej w charakterze sprzedawcy w sklepie firmowym w M., w pełnym wymiarze godzin, z wynagrodzeniem w wysokości 1.850,00 zł i powódka podpisała te umowę (k.34, akta osobowe).

W dniu 25 listopada 2016r. pozwany pracodawca sporządził na piśmie oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę zawartej w dniu 1 listopada 2016r. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę tej decyzji wskazał likwidację sklepu, w którym jest powódka zatrudniona (akta osobowe). Pismo to zostało w dniu 26 listopada 2016r. wysłane do powódki, mama powódki odebrała je w dniu 29 listopada 2016r. i tego dnia powódka się dowiedziała o treści tego pisma (akta osobowe, bezsporne). Tego też dnia, pozwana Piekarnia (...) wysłała do powódki pismo wypowiadające jej, z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, umowę najmu lokalu, w którym znajdował się sklep firmowy i także w dniu 29 listopada 2016r. to pismo zostało skutecznie doręczone (bezsporne).

Powódka od dnia 28 listopada 2016r. przebywała w szpitalu, o czym tego dnia powiadomiła swojego bezpośredniego przełożonego – koordynatora (wydruk wiadomości sms k.45).

Od dnia 1 stycznia 2017r. pozwana spółka nie prowadzi już sklepu w M. (bezsporne).

Przedstawiony wyżej stan faktyczny sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy i dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Rozwiązanie trwającego stosunku pracy może nastąpić - zgodnie z art. 30 §1 kp, na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia, przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia, z upływem czasu na jaki była zawarta i z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Wypowiedzenie umowy o pracę polega na złożeniu oświadczenia woli tylko przez jedną ze stron stosunku pracy, która oświadcza wobec drugiej strony, iż wypowiada stosunek pracy łączący strony, a więc że ma taką wolę, zaś druga strona oczywiście nie musi na to zgody wyrazić. Jest więc to czynność prawna jednostronna. W przedmiotowej sprawie, bezspornym jest, że to pozwana spółka wystąpiła z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy łączącego strony i to pozwana spółka jednostronnie postanowiła, iż stosunek pracy łączący ją z powódką zostanie rozwiązany z dniem 31 grudnia 2016r. oraz iż z tym dniem przestanie obowiązywać umowa najmu lokalu, w którym pracowała powódka. Poza sporem jest, że z dniem 31 grudnia 2016r., sklep w którym pracowała powódka został zlikwidowany tj. pozwana spółka przestała w nim prowadzić działalność gospodarczą, a więc miejsca pracy dla powódki faktycznie już nie ma.

Zgodnie z art.61§1 kc w zw. z art. 300kp, oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy do niej doszło w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Powódka o tym, że pozwana spółka ma wolę rozwiązania z nią stosunku pracy dowiedziała się w dniu 29 listopada 2016r., bo wtedy jej mama odebrała przesyłkę pocztową od pozwanej spółki, w której znajdowały się dwa oświadczenia woli o wypowiedzeniu powódce umowy o

pracę i wypowiedzeniu umowy najmu. Powódka zaś w tym czasie tj. od 28 listopada 2016r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, o czym zresztą powiadomiła przełożonego – jak wynika z wiadomości sms, których treści strona pozwana nie podważa. W tym miejscu należy podnieść, że zgodnie z art. 138 § 1 kpc, jeżeli doręczający nie zastanie adresata w mieszkaniu, może doręczyć pismo sądowe dorosłemu domownikowi, jeżeli podjęła się oddania mu pisma. Doręczenie zastępcze może nastąpić do rąk dorosłego domownika, za którego uznaje się osobę pełnoletnią, która pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z adresatem. Dorosły domownik może skutecznie odebrać przesyłkę tylko w miejscu zamieszkania adresata. Tak też się stało w przedmiotowej sprawie, co potwierdza powódka w treści pism kierowanych do sądu, a także wynika to z treści wiadomości sms z dnia 1 grudnia, w której powódka potwierdza, że poprzedniego dnia otrzymałaś wypowiedzenie umowy o pracę. Zatem uznać należy, że przesyłka zawierająca oświadczenie woli pozwanej spółki o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę została jej skutecznie doręczona w dniu 29 lub 30 listopada 2016r.

Jak już wyżej podniesiono, wypowiedzenie umowy o pracę jest jednym ze sposobów zakończenia trwania stosunku pracy, w sytuacji, gdy jedna ze stron nie chce kontynuować tego stosunku pracy. Pracodawca jednakże, w świetle art. 41 kp 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. Jest to bezwzględny zakaz wypowiedzenia umowy o pracę. Artykuł 41 kp zabrania więc pracodawcy złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w czasie trwania okresu ochronnego. Ochrona wynikająca z przepisu dotyczy zakazu złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy.

W przedmiotowej sprawie, poza sporem jest, że w momencie gdy oświadczenie woli pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę dotarło do niej, to powódka przebywała w szpitalu, a więc znajdowała się w okresie usprawiedliwionej niezdolności do pracy, czyli w okresie objętym ochroną przewidzianą w art. 41 kp.

Wypowiedzenie zaś umowy o pracę w okresach ochronnych jest skuteczne, ale stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów w rozumieniu art. 45§1 kp. Sąd Najwyższy stwierdził wprost, że pracodawca, który wypowie umowę o pracę choremu pracownikowi, nawet jeśli się z tego wycofa, zapłaci odszkodowanie (np. wyr. SN z 3.12.2008 r. w sprawie I PK 92/08).

Zatem wypowiedzenie dokonane powódce przez pozwanego pracodawcę było oczywiście wadliwe i sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie - na podstawie art. 45§1 kp w zw. z art. 47¹ kp. Przepis art. 47¹ kp stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Art. 47¹ k.p. określa więc granice przysługującego z mocy art. 45 § 1 k.p. odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zarówno granicę minimalną (wysokość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia), jak i maksymalną (wysokość wynagrodzenia za okres 3 miesięcy) ale nie precyzuje żadnych kryteriów kształtowania przez sąd kwoty świadczenia ponad wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. W doktrynie postuluje się uwzględnianie w tym zakresie wszystkich okoliczności sprawy, mając na uwadze funkcje przedmiotowego odszkodowania. Ustalając wysokość odszkodowania, należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, takie jak możliwość znalezienia przez pracownika pracy, jego staż pracy, ale także i stopień winy pracodawcy, skoro odpowiedzialność odszkodowawcza ma nie tylko wyrównać poniesioną szkodę, lecz także być sankcją wobec wyrządzającego ją podmiotu. Ustawodawca w treści art. 47¹ k.p. nie nadał jakiegось szczególnego, wyjątkowego charakteru możliwości określenia przez sąd kwoty świadczenia na poziomie wyższym od odpowiadającego wynagrodzeniu za przysługujący pracownikowi okres wypowiedzenia umowy o pracę (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r. w sprawie I PK 190/14). W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazuje, że fakt ustanowienia górnej granicy odszkodowania, ograniczający funkcję kompensacyjną świadczenia i uniemożliwiający nawet pracownikom o bardzo długim zakładowym stażu pracy uzyskania pełnego naprawienia poniesionej szkody, przemawia jednak przeciwko tezie, że w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy w tym trybie sąd powinien zasądzić odszkodowanie w jego maksymalnej ustawowej wysokości. Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu wspomnianych funkcji spornego odszkodowania, a także tych

kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika (determinującego długość okresu wypowiedzenia) i wysokość wynagrodzenia za pracę. Wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy jest bowiem szczególnie dotkliwe dla pracownika od wielu lat związanego z zakładem pracy, zwłaszcza gdy dokonane zostało z poważnym naruszeniem obowiązujących przepisów, stąd przyznane odszkodowanie powinno pełnić w tym przypadku nie tylko funkcję kompensacyjną, równoważąc utracone przez pracownika zarobki, ale także represyjną, stanowiąc zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. Tut. sąd podziela w całości stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane wyżej.

Okres wypowiedzenia stosunku pracy powódki wynosił 1 miesiąc (art. 36§1 ust 2kp) i zdaniem sądu, przyznanie powódce odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej stosunku pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia jest zasadne. Powódka domagając się ewentualnie zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, czyli za maksymalny przewidziany w przepisie, nie wskazała na żadne okoliczności uzasadniające jej żądanie w takim zakresie, a w szczególności nie udokumentowała głównej przesłanki orzekania o rozmiarach odszkodowania, związanej z kompensacyjną funkcją tego świadczenia, tj. wielkości szkody majątkowej, doznanej na skutek wypowiedzenia przez pozwaną spółkę umowy o pracę. Natomiast należy mieć na uwadze, że – jak wyżej sąd podniósł, przyczyną uznania przez sąd iż decyzja pozwanego pracodawcy była wadliwa było wyłącznie naruszenie przez pozwanego pracodawcę art. 41 kp, a nie merytoryczne podstawy, bo jak ustalono, faktem jest, iż od dnia 1 stycznia 2017r. pozwana spółka nie prowadzi już sklepu w M., w którym pracowała powódka. Także staż pracy powódki w pozwanej spółce był krótki, bo wynosił zaledwie mniej niż rok. Zatem przyznanie powódce odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego otrzymywanego przez nią wynagrodzenia jest, zdaniem sądu, uzasadnione.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 102 kpc.