

Sygn. akt VI P 147/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2023 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 25 października 2023 r. w Warszawie na posiedzeniu niejawnym na podst. art. 15zsz² ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz. 1842, tekst jednolity.),

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W..

o odszkodowanie

orzeka:

1. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w z siedzibą W. na rzecz powoda kwotę 18.600,00 złotych (osiemnaście tysięcy złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 maja 2020 r do dnia zapłaty tytułem odszkodowania;
2. zasądza od pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda kwotę 180,00 złotych (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego Praga – Południe w Warszawie kwotę 930,00 złotych (dziewięćset trzydzieści 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu - opłaty od pozwu.
4. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 6.336,67 złotych (sześć tysięcy trzysta trzydzieści sześć 67/100).

Sygn. akt VI P 147/20

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 kwietnia 2020 roku A. S. wniósł o zasądzenie od (...) Sp. z o.o. w W. kwoty 18.600 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. W uzasadnieniu argumentował, że pracodawca nie doręczył mu w formie pisemnej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia czym naruszył przepis art. 30 § 4 k.p.

(pozew – k. 1-2)

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu argumentowała, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powód otrzymał w dniu 17 marca 2020 roku o godzinie 9,38, które było skierowane na adres ul. (...) w W.. Dodatkowo podał, że pracownik wniósł powództwo po terminie.

(odpowiedź na pozew – k. 13-14v)

Sąd ustalił, co następuje:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce od 1 czerwca 2007 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 września 2007 roku był zatrudniony na czas nieokreślony na stanowiskach inżyniera serwisu i specjalisty ds. serwisu.

Powód jako swój ostatni adres zamieszkania podał ul. (...) w W..

(świadcstwo pracy – k. 4, umowy o prace – cz.B ao. powoda, mail – k. 42)

W dniu 15 marca 2020 roku (data na piśmie) pozwana sporządziła pismo dla powoda - rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wskazała w nim, że rozwiązuje stosunek prac nawiązany od dnia 1 czerwca 2007 roku, bez wypowiedzenia bez winy powoda. Jako przyczynę wskazała niezdolność do pracy wskutek choroby trwająca dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Przesyłka została nadana do powoda za pośrednictwem operatora kurierskiego UPS. Przesyłce nadano numer listu przewozowego: (...). Przesyłkę nadano do powoda na adres ul. (...), (...)-(...) W. w dniu 16 marca 2020 roku. Podany był numer telefonu do powoda 664 149 224. Na potwierdzeniu nadania wykazano wagę przesyłki 0,20 KG i opisano ją jako „DOK.” Przesyłka zawierała tylko dokumenty i miała formę koperty – listu. W ramach operatora (...) podwykonawcą który dokonywał doręczenia była firma (...). Przesyłkę doręczał kurier P. T..

Doręczenie było dokonywane w czasie kiedy w Polsce rozpoczęła się pandemia COVID-19. W tym czasie firmy kurierskie wprowadziły regulacje zgodnie z którymi kurier doręczający przesyłki nie miał obowiązku kontaktu z odbiorcą i był zwolniony z konieczności uzyskania podpisu od obiorecy.

Na formularzu podpisał się kurier nieczytelnym podpisem w postaci zygzaka. Miał być to podpis zastępczy „V19”. Na formularzu powód nie złożył podpisu ani też parafki.

Kurier P. T. nie doręczał powodowi bezpośrednio przesyłki nadanej 16 marca 2020 roku. Kurier nie skontaktował się z powodem celem doręczenia mu przesyłki, nie awizował jej poprzez przyklejane pomarańczowego widocznego awizo na płocie. Powód nie otrzymał oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. W dniu 17 marca 2020 roku powód znajdował się w domu i opiekował się w tym czasie chorym tatą. Powód na wskazany na nadaniu numer telefonu nie otrzymał SMS o tym, że próbowano doręczyć mu przesyłkę lub wskazano gdzie przesyłka się znajduje.

(rozwiązanie umowy o prace bez wypowiedzenia – k. 36; potwierdzenie nadania – k. 37; dowód dostawy – k. 101, zeznania świadka P. G.; zeznania świadka P. T.; zeznania powoda A. S.)

W dniu 2 kwietnia 2020 roku powód otrzymał od pracodawcy świadectwo pracy wysłane do niego listem poleconym. Świadectwo pracy miało datę sporządzenia 17 marca 2020 roku. Wynikało z niego, że stosunek pracy powoda trwał do 17 marca 2020 roku i został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.).

(świadcstwo pracy – k. 4)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, aktach osobowych powoda oraz zeznań świadków – P. G., P. T., którym Sąd dał wiarę w całości jako spójnym i logicznie się uzupełniającym. W zakresie zeznań powoda A. S. Sąd również dał mu wiarę w całości jako spójnym z pozostałym

materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Odnośnie dokumentu z kart 101 tj. dowodu doręczenia to Sąd nie oparł się na nim w części w której wynikało z niego, że przesyłkę doręczono osobie o nazwisku (...). Z ustaleń Sądu poczynionych na podstawie zeznań świadków i powoda oraz spójnemu zestawieniu z zamieszczonym na dowodzie doręczenia podpisem w formie zygzaku wynika, że powód nie podpisywał dokumentu doręczenia osobiście, w tym np. na stosownym urządzeniu elektronicznym.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości z następujących przyczyn.

Podstawą materialnoprawną roszczenia dochodzonego przez powoda w tej sprawie jest art. 56 § 1 k.p. zgodnie z którym 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. W tej sprawie powód podnosił, że pracodawca naruszył przepis art. 30 § 4 k.p. nie doręczając mu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na piśmie. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. 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 rozwiązania umowy.

Powód powoływał się na to, że nie otrzymał od pracodawcy żadnego pisma z rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., a o tym, że uzyskał wiedzę że jego stosunek pracy ustał ze świadectwa pracy które otrzymał od pracodawcy w dniu 2 kwietnia 2020 roku. Należy więc przejść do ustalenia czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dotarło do powoda jako sporządzone w formie pisemnej i było prawidłowo doręczone lub uznane za doręczone na jego adres zamieszkania.

Na wstępie Sąd ustalił, że w spornej sprawie nie doszło do skutecznego doręczenia powodowi przesyłki nadanej do niego w dniu 16 marca 2020 roku, tak jak wskazano na dowodzie doręczenia z UPS w dniu 17 marca 2020. Kurier który miał dostarczyć powodowi przesyłkę zawierającą pismo z rozwiązaniem umowy o pracę nie wręczył mu jej do rąk własnych. Mimo niedoręczenia przesyłki skutecznie nie dokonał on także jej awizacji tj. w żaden sposób nie poinformował powoda który był adresatem, że próbowano doręczyć mu przesyłkę kurierską.

Jak wynika z wiarygodnych zeznań powoda przesyłka z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę nie została mu doręczona do rąk własnych, nie została również awizowana, a także nie została złożona w skrzynce oddawczej adresata. Powód nie otrzymał żadnej dokumentacji poza świadectwem pracy.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela pogląd zgodnie z którym „w rozumieniu art. 61 § 1 k.c. możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia przez adresata nie może, z jednej strony, być utożsamiana z rzeczywistym zapoznaniem się przez niego z tym oświadczeniem (faktem zapoznania się), co oznacza, że skuteczne złożenie oświadczenia woli następuje także w sytuacji, w której co prawda adresat oświadczenia woli nie zna jego treści, ale miał realną możliwość zapoznania się z nią, gdyż doszła ona do niego w taki sposób, że mógł się z nią zapoznać. Z drugiej jednak strony, realna możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli nie może być pojmowana abstrakcyjnie, powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności danego wypadku. Otrzymanie awiza (zapoznanie się z nim) nie jest równoznaczne z dojściem do adresata oświadczenia woli w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią. Możliwość taka powstaje dopiero wówczas, gdy adresat oświadczenia woli w zwykłym biegu zdarzeń uzyskał realną możliwość zapoznania się z treścią awizowanej przesyłki pocztowej, co wymaga udania się na pocztę. W sytuacji, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, celowo nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy uznać, iż zostało mu ono skutecznie złożone. Taką możliwość ma pracownik, któremu pismo rozwiązujące umowę o pracę wysłano listem poleconym, jeśli nie wystąpiły okoliczności uniemożliwiające mu odebranie przesyłki w urzędzie pocztowym, np. brak awiza w skrzynce pocztowej bądź dłuższa nieobecność pracownika pod wskazanym pracodawcy adresem czy też inne, niezależne od pracownika przeszkody w podjęciu przesyłki”. (vide Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2023 r., II PSKP 112/21). Podjęcie przez pracownika zawiadomienia o przesyłce pocztowej skierowanej na jego adres przez pracodawcę (awizo) nie jest

jednak równoznaczne z dojściem do niego zawartego w tej przesyłce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy. Na gruncie art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie można natomiast wymagać od pracownika wykazywania aktywności w poszukiwaniu możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy, z którym powinien się hipotetycznie liczyć (przewidywać), ani też, by z uwagi na prawdopodobne rozwiązanie z nim umowy o pracę był zobowiązany do przebywania w domu, podporządkowując w ten sposób swoje życie pozazawodowe oczekiwaniom (wygodzie) pracodawcy. Tzw. "realna możliwość" zapoznania się z oświadczeniem woli nie może być bowiem pojmowana w sposób abstrakcyjny, powinna być analizowana w sposób konkretny z uwzględnieniem okoliczności danego przypadku. W niniejszej sprawie Sąd stwierdził, że nie istniała żadna obiektywna możliwość zapoznania się przez powoda jako pracownika z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (pisma datowanego na 15 marca 2020 roku). Po pierwsze Sąd wskazuje, że powód nie miał jakiegokolwiek wiedzy o tym, że pracodawca skierował do niego pismo zawierające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie otrzymał takiej informacji od pracodawcy, jak również od firmy kurierskiej. Z powodu braku wiedzy na temat skierowania do niego jakiegokolwiek informacji o planowanych działaniach pracodawcy, powód nie mógł podjąć żadnych kroków aby albo odebrać przesyłkę która była do niego kierowana, albo chociaż zapoznać się z ewentualną awizacją przesyłki. Kurier który doręczał korespondencję wskazał, że nie dysponował możliwością powiadomienia powoda o tym, że będzie doręczał przesyłki. Pozwany na którym spoczywał ciężar dowodu nie wykazał, że powód miał możliwość zapoznać się z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę. Na składającym oświadczenie woli spoczywa ciężar dowodu, że doszło ono do adresata w sposób umożliwiający mu – według zasad doświadczenia życiowego – zapoznanie się z jego treścią.

W sytuacji gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, celowo, nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie lub odmawia przyjęcia, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone. Cel regulacji art. 61 zdanie pierwsze KC (w związku z art. 300 KP) jest oczywisty – chodzi o zapobieżenie uchylaniu się adresatów pism, listów, telegramów itp. od skutków zawartych w nich oświadczeń woli (zob. wyrok SN z 18.1.2005 r., II PK 124/04 oraz wyrok SN z 8.5.2002 r., I PKN 259/01, niepubl.). W niniejszej sprawie powód nie odmówił podjęcia przesyłki, nie uchylał się od możliwości odebrania przesyłki, ponieważ nie miał o niej wiedzy, a ona nie została prawidłowo awizowana. Do przyjęcia domniemanie faktycznego, że pisemne oświadczenie woli zostało rozłożone pracownikowi niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik mógł się zapoznać z treścią oświadczenia. Konieczne było zatem wykazanie, że zaistniała taka sytuacja, w której było możliwe rzeczywiste zapoznanie się adresata z treścią oświadczenia woli, a nie doszło do zapoznania się z wolą adresata. Z ustaleń Sądu wynika jednoznacznie, że powód nie złożył podpisu potwierdzając doręczenie, nie miał też możliwości obiektywnej zapoznać się ze skierowanym do niego oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę. O tym, że pracodawca rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., powód dowiedział się on z otrzymanego świadectwa pracy, które odebrał 2 kwietnia 2020 roku.

Mając na względzie powyższe Sąd stwierdził, że pracodawca naruszył przepis art. 30 § 4 k.p., co uzasadnia roszczenie odszkodowawcze co do zasady. Pracodawca powoływał się na fakt, że pozew z odwołaniem od wypowiedzenia został złożony po terminie. Sąd nie zgadza się z taką argumentacją. Zgodnie z art. 264 § 2 k.p. żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Po pierwsze nie spełniony został warunek doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę powodowi. Po wtóre powód dowiedział się o tym, że pracodawca jednostronnie zakończył z nim stosunek pracy w dniu 2 kwietnia 2020 roku dopiero ze świadectwa pracy. Tak więc nawet jeśli liczyć termin 21 dniowy od dnia kiedy dowiedział się o tym, że rozwiązano z nim umowę o pracę – 2 kwietnia 2020 r to pozew złożył w terminie 21 dni. Tak więc termin upłynął mu 23 kwietnia 2022 roku.

Odnośnie wysokości odszkodowania Sąd stwierdził, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce ponad 3 lata – od 1 czerwca 2007 roku. Jego okres wypowiedzenia więc wynosił 3 miesiące, a wynagrodzenie wynosiło 6 200 zł brutto.

Sąd więc mając na względzie treść art. 58 k.p. zasądził w punkcie pierwszym wyroku na rzecz powoda kwotę 18.600 zł (3x 6.200 zł brutto). Sąd uwzględnił również żądanie o odsetki od dnia 22 maja 2020 roku do dnia zapłaty albowiem pozwana odebrała odpis pozwu 21 maja 2020 rok, więc w zwłoce pozostawała od dnia następnego.

O kosztach procesu w punkcie drugim wyroku orzeczono na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. w zw. z § 9ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat a czynności radców prawnych w wysokości 180.00 z lotych, uznając, że powód wygrał w całości.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od pozwanej równowartość opłaty od pozwu – 930,00 zł której powód nie miał obowiązku uiścić jako strona zwolniona z mocy ustawy.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w pkt 1 do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda – 6.200 zł.

Mając na względzie całość powyższych rozważań orzeczono jak w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...)