

Sygn. akt VI P 527/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karolina Ilkowska
Ławnicy:	Elżbieta Furdyna Beata Głuszc
Protokolant:	Angelika Kawka

po rozpoznaniu w dniu 13 listopada 2014 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. H.

przeciwko C. R.

o odszkodowanie, wydanie świadectwa pracy

I. zasądza od pozwanego C. R. na rzecz powódki A. H. kwotę 3.951,00 (trzy tysiące dziewięćset pięćdziesiąt jeden) zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

II. zobowiązuje pozwanego C. R. do wydania powódce A. H. świadectwa pracy potwierdzającego okres zatrudnienia u pozwanego;

III. nakazuje pobrać od pozwanego C. R. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. kwotę 228,00 (dwieście dwadzieścia osiem) zł tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniona była powódka;

IV. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.317,00 (jeden tysiąc trzysta siedemnaście) zł.

Sygn. akt P 527/13

UZASADNIENIE

Pismem z dnia 14 października 2013 r. A. H. złożyła pozew przeciwko C. R. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...), wnosząc o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu 1 stycznia 2010 r. została zatrudniona przez pozwanego na stanowisku pracownik administracyjno-biurowy w wymiarze pełnego etatu w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.

Powódka stwierdziła, że od dnia 3 stycznia 2012 r. przebywała na urlopie wychowawczym, który został jej udzielony na okres trzech lat. Powódka wskazała, że wypowiedzenie umowy datowane na 13 września 2013 r. zostało jej doręczone 8 października 2013 r. Powódka powołując się na art. 186 k.p. podniosła, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna tj. redukcja punktu obsługi klienta w oddziale w W. jest bezzasadna. Powódka stwierdziła, że zgodnie z treścią tego przepisu pracodawca nie może rozwiązać ani wypowiedzieć umowy o pracę w okresie od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu, chyba, że nastąpi ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powódka wskazała, że działanie pozwanego było sprzeczne z przepisami kodeksu pracy, ponieważ żadna z powyższych przesłanek nie miała miejsca. Ponadto powódka stwierdziła, że przysługuje jej trzymiesięczny okres wypowiedzenia, który rozpoczyna się w chwili doręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy w taki sposób, że mogła się z nim zapoznać. Powódka wskazała, że okres wypowiedzenia powinien rozpocząć się 8 października 2013 r. Powódka stwierdziła, że w świetle przedstawionych okoliczności niniejsze powództwo jest uzasadnione i zasługuje na uwzględnienie w całości (pозew – k. 1 – 3).

W odpowiedzi na pozew z dnia 24 grudnia 2013 r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. Pozwany wskazał, że nie prowadzi już działalności (...), Sklep (...) w L., a tym samym nie prowadzi już oddziału w W., gdzie pracę wykonywała powódka. Pozwany wskazał, że działalność została zlikwidowana. Pozwany podniósł, że w związku z likwidacją firmy (...) wypowiedział umowę o pracę powódce. Pozwany wskazał, że obecnie prowadzi działalność pod nazwą Profesjonalny Ośrodek Szkolenia (...) i (...). Pozwany wniósł o polubowne zamknięcie sprawy i zawarcie ugody proponując przyjęcie, iż okres wypowiedzenia trwał jeden miesiąc i bieg rozpoczął po doręczeniu powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a rozwiązanie umowy nastąpiło w dniu 30 listopada 2013 r. (odpowiedź na pozew – k. 19).

Pismem procesowym z dnia 13 lutego 2014 r. powódka wskazała, że jest gotowa na przyjęcie zaproponowanych warunków ugody przy zobowiązaniu pozwanego do wypłaty trzymiesięcznego wynagrodzenia tytułem odszkodowania bądź też przywrócenia do pracy. W uzasadnieniu powódka wskazała, że oczekuje od pozwanego przywrócenia do pracy, gdyż zgodnie z tym co zostało wpisane jako przyczyna wypowiedzenia nastąpiła redukcja jednego z punktów, który znajdował się w W., a nie likwidacja całej działalności. Powódka podniosła, że w umowie o pracę nie zostało wskazane miejsce jej wykonywania, co powoduje, że może ją wykonywać w każdym innym oddziale. Ponadto powódka wskazała, że pozwany nie przedstawił dokumentów stwierdzających likwidację działalności o nazwie L. (...), a jedynie wpis do Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej potwierdzający prowadzenie przez niego od 2000 roku działalności o nazwie P. Ośrodek Szkolenia (...) i (...). Z wpisu wynika, że w dniu 18 stycznia 2013 r. nastąpiła zmiana nazwy działalności. Powódka wskazała, że działalność nie została zlikwidowana. Powódka stwierdziła, że w związku z otrzymanym wypowiedzeniem umowy o pracę została pozbawiona środków do życia. Powódka wskazała, że w dniu 30 września 2013 r. został jej przerwany urlop wychowawczy, który został udzielony na okres od 3 stycznia 2012 r. do 2 stycznia 2015 r., przez co przestał być jej wypłacany dodatek do zasiłku rodzinnego z tytułu opieki nad dzieckiem. Powódka podniosła, że dostarczone po wypowiedzeniu świadectwo pracy zawierało błędy i mimo wezwania pozwanego w ustawowym terminie do jego sprostowania nadal nie otrzymała prawidłowo wypełnionego świadectwa pracy. Powódka wskazała, że było to przyczyną zawieszenia w dniu 15 stycznia 2014 r. postępowania w sprawie przyznania prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Powódka stwierdziła, że od końca września 2013 r. pozostaje bez środków do życia w związku z czym domaga się odszkodowania od pozwanego. Ponadto powódka powołując się na pismo Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 stycznia 2014 r. wskazała, że pozwany od stycznia 2011 r. nie dostarczał raportów dotyczących jej osoby oraz wciąż nie wyrejestrował powódki z ubezpieczenia społecznego z tytułu pracy u niego (pismo procesowe strony powodowej – k. 29 – 30).

Pismem procesowym z dnia 21 marca 2014 r. pozwany wskazał, że przywrócenie do pracy nie jest możliwe z uwagi na nieprowadzenie działalności gospodarczej. Względem żądania powódki wypłacenia trzymiesięcznego odszkodowania pozwany stwierdził, że odszkodowanie nie jest możliwe z racji zatrudnienia w (...) Oddział Stalowa na stanowisku kierowcy z wynagrodzeniem brutto 1860 zł. Pozwany wskazał, że oprócz punktu w W. zlikwidował również inne oddziały na B., T., G., a także w P., N. oraz W.. Pozwany stwierdził, że w okresie zatrudnienia A. H. prowadził

działalność gospodarczą pod nazwą (...). W następstwie likwidacji działalności pozwany zmienił nazwę w (...), jak również branżę z komputerowej na naukę jazdy. Pozwany wskazał, że z posiadanych przez niego informacji wynika, że powódka nie pozostała bez środków do życia, gdyż znajduje się w związku małżeńskim we wspólności majątkowej małżeńskiej. Odnosząc się do zarzutu nie sprostowania świadectwa pracy pozwany stwierdził, że powódka nie wносиła od dokonanie korekt w jego treści. Pozwany wskazał, że niewyrejestrowanie powódki z podlegania ubezpieczeniu społecznemu spowodowane jest bałaganem w ZUS. Pozwany sformułował ostateczną propozycję ugodową poprzez przyjęcie, iż umowa o pracę została rozwiązana za miesięcznym wypowiedzeniem, sprostowanie świadectwa pracy i złożenie pisemnych przeprosin powódce za sytuację w jakiej się znalazła, nie z winy pozwanego, a sytuacji na rynku oraz ogólnoswiatowym kryzysem gospodarczym, co w znacznym stopniu miało bezpośredni wpływ na sytuację finansową pozwanego (pismo procesowe strony pozwanej – k. 43).

Pismem procesowym dnia 28 kwietnia 2014 r. powódka odnosząc się do propozycji ugody podtrzymała swoje stanowisko wyrażone w piśmie z dnia 12 lutego 2014 r. (pismo procesowe strony powodowej – k. 52 – 53).

Na rozprawie w dniu 13 listopada 2014 r. powódka sprecyzowała roszczenie wskazując, iż nie wnosi o przywrócenie do pracy, lecz o zasądzenie odszkodowania w kwocie 3.951,00 zł. Powódka wskazała, że nie otrzymała świadectwa pracy (stanowisko powódki na rozprawie w dniu 13 listopada 2014 r. – k. 77)

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska.

Sąd ustalił w sprawie następujący stan faktyczny:

Powódka A. H. była zatrudniona u pozwanego C. R. na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego od 1 stycznia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W umowie o pracę nie wskazano miejsca świadczenia pracy (umowa o pracę – k. 5).

Powódka A. H. w okresie od 3 stycznia 2012 r. do 2 stycznia 2015 r. miała udzielony urlop wychowawczy (zaświadczenie o zatrudnieniu i udzielonym urlopie wychowawczym – k. 37)

W dniu 18 stycznia 2013 r. pozwany zmienił w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej firmę, pod którą prowadził swoją działalność z C. L. (...) na „Profesjonalny Ośrodek Szkolenia (...) i (...)”. Przy powyższym pozwany wykreślił ówczesne wartości kodów (...) i zastąpił je kodami działalności związanej z pozaszkolnymi formami edukacji sportowej oraz zajęć sportowych i rekreacyjnych. Status indywidualnej działalności gospodarczej pozwanego jest aktywny (wydruk z (...) k. 20 – 21, wydruk z (...) k. 40).

Pismem z dnia 13 września 2013 r., doręczonym w dniu 8 października 2013 r. pozwany złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W treści pisma pozwany wskazał, że okres wypowiedzenia upływa 30 września 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał redukcję punktu obsługi klienta w oddziale w W. przy ulicy (...) (wypowiedzenie umowy o pracę – k. 34).

W październiku 2013 r., po otrzymaniu wcześniej wypowiedzenia umowy o pracę, powódka otrzymała świadectwo pracy potwierdzające okres zatrudnienia u pozwanego lecz błędnie wypełnione. Udała się do Urzędu Pracy ze świadectwem pracy w celu dokonania rejestracji jako osoba bezrobotna i otrzymała informację, że nie może się zarejestrować i pracodawca musi poprawić świadectwo. Powódka zwróciła się do pozwanego listem poleconym, zwracając mu błędnie wystawione świadectwo pracy w siedmiodniowym terminie, z prośbą o poprawienie, ale nie otrzymała poprawionego świadectwa (zeznania powódki k. 78).

Autentyczność i treść dokumentów złożonych do akt sprawy nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż Sąd uznał je za wiarygodny i kompletny materiał dowodowy.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych w zakresie opisanym powyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy oraz na podstawie zeznań

przesłuchanej w charakterze strony powódki A. H. (k. 77-78), które Sąd uznał za wiarygodne w całości albowiem były logiczne i spójne z dokumentami zgromadzonymi w aktach sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

Stosownie do art. 186¹ § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Zgodnie z art. 30 § 4 kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 kodeksu pracy.

W przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazana została przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Pozwana zamieściła też pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie ma zatem ocena przyczyny będącej podstawą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę pracodawca wskazał redukcję punktu obsługi klienta w Oddziale w W.. W toku procesu pracodawca wskazał, iż nie prowadzi już działalności gospodarczej pod nazwą (...), ponieważ ją zlikwidował. Sąd ustalił na podstawie informacji ujawnionych w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej Rzeczypospolitej Polskiej oraz zeznań powódki, że pozwany nie zlikwidował swojej działalności gospodarczej, a jedynie zmienił jej firmę i przedmiot działalności. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecniczą likwidacja oddziału jako jednostki organizacyjnej niebędącej zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p. nie jest likwidacją zakładu pracy (por. wyrok SN z dnia 18 stycznia 1989, I PRN 62/88, OSP 1990, Nr 4, poz. 204). Również powódka w toku procesu podnosiła, iż pozwany w dalszym ciągu prowadzi działalność. Powódka wskazywała, że likwidacji uległ jedynie jeden z punktów obsługi klienta. W ocenie powódki, przy uwzględnieniu zajmowanego przez nią stanowiska pozwany mógł ją przenieść, nawet po zmianie profilu działalności, do innego punktu. Na trafność powyższego twierdzenia wskazuje również bierna postawa dowodowa pozwanego względem wykazania faktycznego zaprzestania prowadzenia działalności. Należy podkreślić, że jedyny wniosek dowodowy został złożony na okoliczność rozwiązania umowy najmu lokalu, w którym przed udzieleniem urlopu wychowawczego powódka wykonywała obowiązki.

Sąd uznał więc, że podana przyczyną jest nieprawdziwa i nierzeczywista. Niedoszło bowiem do likwidacji pracodawcy, lecz do zmiany profilu działalności i firmy przedsiębiorcy. Tym samym nie została spełniona przesłanka z art. 186¹ § 1 k.p. umożliwiająca wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, któremu został udzielony urlop wychowawczy.

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę względem umowy, która uległa już rozwiązaniu Sąd orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (art. 45 § 1 k.p.). 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.

Zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Sąd mając na uwadze wskazane przepisy oraz przysługujący powódce trzymiesięczny okres wypowiedzenia, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę odpowiadającą jej 3-miesięcznemu wynagrodzeniu. Sąd uznał, że

rozwiązanie umowy z powódką nastąpiło z naruszeniem przepisów i było wadliwe. Zgodnie z normą art. 186¹ k.p. w związku z urlopem wychowawczym stosunek pracy osoby korzystającej z niego podlega szczególnej ochronie. W okresie od dnia złożenia przez osobę uprawnioną wniosku o udzielenie urlopu do dnia jego zakończenia pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę, chyba że ogłoszono likwidację lub upadłość pracodawcy albo gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Naruszenie przez pracodawcę zakazów w zakresie wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem przebywającym na urlopie wychowawczym uprawnia pracownika do dochodzenia przed sądem pracy roszczeń określonych w art. 45 k.p.

Odnosząc się do wniosku pozwanego o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka K. Ż. należy wskazać, że Sąd uznał go nieuzasadniony. Z informacji podanych przez pozwanego wynikało, że świadek nie posiada wiedzy na temat sprawy będącej przedmiotem sporu, a jedyną okolicznością, na którą świadek miałaby zeznawać jest okres do kiedy pozwany był najemcą lokalu, w którym znajdował się punkt w W.. W toku procesu powyższa okoliczność nie była kwestionowana przez powódkę i tym samym jest bezsporna. Z tych względów Sąd przedmiotowy wniosek oddalił.

Ponadto w związku z uwzględnieniem roszczenia powódki, Sąd nakazał pozwanemu C. R. wydać powódce świadectwo pracy potwierdzające okres zatrudnienia – stosownie do art. 49 k.p. w myśl, którego w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego.

Sprostowanie świadectwa pracy, które zawiera nieprawdziwe lub niepełne dane następuje w trybie uregulowanym w art. 97 § 1 i § 2¹ kodeksu pracy. Pracownik może w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem o jego sprostowanie. Powódka z takim wnioskiem wystąpiła, jednak pracodawca nie zareagował na niego i nie wydał powódce sprostowanego świadectwa pracy. Odmowa pracodawcy sprostowania świadectwa otwiera pracownikowi drogę sądową do wystąpienia z powództwem o zmianę treści świadectwa i z takim powództwem powódka wystąpiła do sądu pracy.

Sąd nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.317,00 zł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Sąd nakazał pobrać na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, od pozwanego (jako strony przegrywającej) na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w W., kwotę 228,00 zł tytułem nie uiszczonej opłaty od pozwu. Stosownie do powołanego przepisu - kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika. Zasądzona kwota stanowi 5% kwoty zasądzonej na rzecz powódki przez Sąd (art. 13 ustawy).

Z powyższych względów Sąd postanowił jak w sentencji.