

Sygnatura akt IV P 257/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 maja 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Staszkiwicz

Ławnicy: W. W., S. C.

Protokolant Arkadiusz Orzechowski

po rozpoznaniu w dniu 22 maja 2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **W. Ł.**

przeciwko **B. L.**

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego B. L. na rzecz powódki W. Ł. odszkodowanie w wysokości 4.500 zł (cztery tysiące pięćset złotych),

II. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.500 zł,

III. zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 225 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona, zaś pozostałymi kosztami postępowania obciąża Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Powódka W. Ł. w pozwie wniesionym przeciwko B. L., prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) we W., domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę doręczonego jej w dniu 12 października 2012 r. oraz zasądzenia odszkodowania za okres 3 miesięcy pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że w dniu 01 lipca 2012 r. została zatrudniona przez pozwanego na czas określony do dnia 30 czerwca 2014 r. na stanowisku sprzątaczką – pokojowa w hotelu (...) nad K. w G. z wynagrodzeniem 1.500 brutto miesięcznie. W dniu 10 października 2012 r. dostarczyła pozwanemu do hotelu zwolnienie lekarskie potwierdzające jej niezdolność do pracy w okresie od 10 do 17 października 2012 r. W dniu 12 października 2012 r. otrzymała od pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 14 – dniowego terminu wypowiedzenia. Powódka wskazała, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę jest niedopuszczalne i niezgodne z prawem, albowiem w tym czasie przebywała na chorobowym, a więc podlegała ochronie prawnej.

W odpowiedzi na pozew pozwany domagał się oddalenia powództwa jako bezzasadnego. W uzasadnieniu wskazał, że powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem wszelkich wymogów prawnych. Pracodawca nie miał wiedzy o istnieniu zwolnienia, dlatego też złożył wypowiedzenie w dniu 12 października 2012 r. Powódka zwolnienie lekarskie przedstawiła dopiero po dniu wypowiedzenia jej stosunku pracy przez pozwanego. Nie przedstawiła przy tym żadnego dowodu na potwierdzenie terminu złożenia zwolnienia.

Na rozprawie w dniu 23 stycznia 2013 r. powódka oświadczyła, że domaga się od pozwanego odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Bezspornym jest, że W. Ł. była zatrudniona przez B. L. na podstawie umowy o pracę z dnia 01 lipca 2012 r., zawartej na czas określony do dnia 30 czerwca 2014 r., na stanowisku sprzątaczką – pokojową w hotelu (...) nad K.” w G. z wynagrodzeniem wynoszącym 1.500 brutto miesięcznie.

Bezspornym jest, że w umowie tej strony zastrzegły możliwość rozwiązania umowy o pracę za 2 - tygodniowym okresem wypowiedzenia.

W dniu 10 października 2012 r. W. Ł. otrzymała od lekarza zaświadczenie lekarskie stwierdzające, iż jest ona niezdolna do pracy w okresie od 10 do 17 października 2012 r.

Dowód: kopia zaświadczenia lekarskiego k. 3,

kopia karty z książeczki lekarskiej k. 31;

W dniu 10 października 2012 r., po otrzymaniu zaświadczenia lekarskiego, W. Ł. udała się do hotelu (...) nad K.” w G.. W hotelu przekazała zaświadczenie lekarskie recepcjonistce A. Z., która telefonicznie poinformowała o tym fakcie kierownika Ł. L.. Następnie A. Z. zeskanowała zaświadczenie lekarskie, które przyniosła W. Ł. i przesłała je mailem do kadr, a dokument zostawiła na recepcji do odbioru przez menagera T. W..

Dowód: zeznania świadka A. Z. k. 32v-33,

zeznania świadka G. Ł. k. 33;

Bezspornym jest, że w dniu 12 października 2012 r. W. Ł. otrzymała pismo z dnia 12 października 2012 r., w którym pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Średnie miesięczne wynagrodzenie W. Ł. z ostatnich trzech miesięcy, liczone na zasadach ekwiwalentu za urlop, wynosiło 1.500 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 13.

**Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu, powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka domagała się w niniejszym postępowaniu od pozwanego odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Powódka opierała to żądanie pozwu na treści art. 50 § 3 kodeksu pracy, który stanowi, że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Bezspornym w niniejszej sprawie był fakt, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 01 lipca 2012 r. do dnia 30 czerwca 2014 r. Zgodnie z przepisem art. 33 kodeksu pracy, przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

W niniejszej sprawie umowa łącząca strony spełniała wszystkie kryteria wskazane w art. 33 kp, a zatem była zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy i przewidywała możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym

wypowiedzeniem. Z tych względów strona pozwana była uprawniona do wypowiedzenia powódce zawartej z nią umowy o pracę na czas określony.

Powódka wskazała, że wypowiedzenie jej umowy o pracę było niezgodne z prawem, albowiem w tym czasie przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z niezdolnością do wykonywania pracy.

W ocenie Sądu, rację ma powódka twierdząc, że do rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem doszło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w tym trybie. Stosownie do treści art. 41 kp, pracodawca 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. Z ustaleń Sądu wynika natomiast bezsprzecznie, że w dniu doręczenia powódce pisma rozwiązującego z nią umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, tj. w dniu 12 października 2012 r., przebywała ona na zwolnieniu lekarskim w związku ze stwierdzoną niezdolnością do wykonywania pracy w wyniku choroby. Zdaniem Sądu, wynika to jednoznacznie z treści zeznań świadków A. Z. i G. Ł., które należało ocenić jako wiarygodne. W szczególności na uwagę zasługują zeznania świadka A. Z., która potwierdziła fakt dostarczenia przez powódkę do recepcji zwolnienia lekarskiego. Świadek zeznała przy tym, że poinformowała o tym fakcie kierownika Ł. L., a następnie zeskanowała zaświadczenie lekarskie i przesłała je mailem do kadr, pozostawiając dokument na recepcji do odbioru przez menagera T. W.. Fakt dostarczenia przez powódkę zaświadczenia lekarskiego bezpośrednio po wizycie lekarskiej potwierdziła w swoich zeznaniach świadek G. Ł.. Należy przy tym podkreślić, iż z zeznań świadka T. W. wynika, że powódka postąpiła prawidłowo pozostawiając zwolnienie lekarskie na recepcji w hotelu, albowiem taka była praktyka. Zdaniem Sądu, pozwany nie wykazał natomiast w żaden sposób, że powódka dostarczyła zwolnienie lekarskie już po wręczeniu jej wypowiedzenia umowy o pracę. Świadek T. W. zeznał, że zwolnienie zostało dostarczone fizycznie do recepcji, ale nie pamięta dokładnie daty dostarczenia. Nie potrafił również wskazać, komu zwolnienie zostało dostarczone. Zeznał, że zwolnienie lekarskie powódki trafiło do kadr tydzień po wręczeniu jej wypowiedzenia. Na uwagę zasługuje wreszcie stanowisko wyrażone przez stronę pozwaną w mowie końcowej, podczas której wskazano, że strona pozwana nie jest w stanie jednoznacznie stwierdzić, kiedy powódka dostarczyła zwolnienie lekarskie.

Doręczając zatem powódce w dniu 12 października 2012 r. pismo wypowiadające jej umowę o pracę, strona pozwana naruszyła przepis art. 41 kp.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło niezgodnie z prawem i zasądził na jej rzecz, w oparciu o przepis art. 50 § 4 kp, odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto ( $1.500 \text{ zł} \times 3 = 4.500 \text{ zł}$ ).

Sąd nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.500 zł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc, 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 na podstawie art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 225 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona ( $4.500 \text{ zł} \times 5\% = 101 \text{ zł}$ ).