

Sygn. akt IV P 125/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2021 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: J. W., K. D.

Protokolant : Justyna Wicher

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 czerwca 2021 roku w Ś.

sprawy z powództwa N. C.

przeciwko K. C.

o odszkodowanie

- I. zasądza od pozwanego K. C. na rzecz powódki N. C. kwotę 7 800 zł. brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę ;
- II. zasądza od pozwanego K. C. na rzecz powódki N. C. kwotę 180 złotych tytułem zwrotu zastępstwa procesowego ;
- III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2600 zł.;
- IV. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego (...)kwotę 500 zł. tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona.

UZASADNIENIE

Powódka N. C. wniosła pozew przeciwko pracodawcy K. C., ostatecznie domagając się zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w kwocie 7.800 zł. brutto. W uzasadnieniu wskazała, iż rozwiązanie umowy było niezgodne z prawem albowiem powódka otrzymała je w trakcie zwolnienia lekarskiego(art.41 kp) w uzupełnieniu wskazała, iż jest osobą niepełnosprawną , miała przeszczep szpiku w 2002r. w związku z białaczką, często korzysta z wizyt u specjalistów, praca u pozwanego choć nie najlepsza miała miejsce blisko miejsca zamieszkania powódki. Wskazała, iż jej problemy z pracodawcą wzięły początek od pójścia na zabieg chirurgiczny skutkujący pięcioletnim zwolnieniem, z którego powódka wróciła pod naciskiem pracodawcy, który dał jej do zrozumienia, że przy kolejnym zwolnieniu poszuka nowego pracownika. Ponadto po powrocie ze zwolnienia pracodawca przedstawił powódce plany, iż będzie dojeżdżał do pracy do W., czego obawiała się jako osoba z wysokiego ryzyka w dobie pandemii, a musiałaby dojeżdżać środkami transportu masowego.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa. W pierwszej kolejności wskazał, iż strony łączyła umowa na czas nieokreślony, aby polepszyć zdolność kredytową powódki. Powódka zatrudniona była u pozwanego od 2016r. i, zdaniem pozwanego, z obowiązków wywiązywała się w sposób należyty, a współpraca stron układała się właściwie. Podniósł, iż przyczyną rozwiązania z powódką umowy była odmowa zmiany warunków pracy - pracy w W.. Na fakt, iż powódka znała tę przyczynę wskazywało, zdaniem pozwanego, jej pismo- uzupełnienie braków formalnych pozwu. W dalszej części pozwany szeroko opisał uzasadnienie dla potrzeb dokonania zmian warunków pracy powódki.

Co do obaw powódki o swoje zdrowie pozwany wskazał, iż po godzinach pracy dorywczo obsługiwała ona wesela, co obciążone było wysokim ryzykiem epidemiologicznym. Podniósł, iż próby wręczenia powódce wypowiedzenia miały miejsce w pracy, zapoznała się bądź mogła się zapoznać z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę wysłanym następnie pocztą.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka N. C. była zatrudniona u pozwanego K. C. na podstawie umowy o pracę od 15.05.2017r. , ostatnio na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku sprzedawca w Ś..

Dowód: umowy k.84,85, akta osobowe w załączeniu

W dniu 26.10.2020r., podobnie jak przez 4 wcześniejsze dni, powódka źle się czuła, wobec czego o 7:52 umówiła a teleporadę lekarską, ale do pracy zamierzała przyjść. O godz. 8.54 smsem poinformowała o tym pracodawcę. Na obawę pracodawcy, że powódka otrzyma kwarantannę, a on chciał pojechać na urlop, powódka wskazała, że chce jedynie poprosić o antybiotyk. Ponadto wyraziła swoje zdanie co do dojazdów do W. (w kontekście planowanego urlopu pozwanego) wskazując, iż źle się czuje, nie będzie bussem dojeżdżać do W..

Dowód:

Sms k. 59,60

Biling k. 86-87

W trakcie teleporady zaproponowano powódce zwolnienie lekarskie od 26.10.20r. na 7 dni i antybiotyk. Ze zwolnienia zrezygnowała, o czym chciała pracodawcy powiedzieć przez telefon, ale nie dodzwoniła się o 9:44, więc o 9: 45 wysłała wiadomość sms.

Dowód:

Zeznania powódki k. 107-108

Wiadomości sms k. 60,61

Pozwany postanowił uregulować kwestię pracy powódki aneksem dodającym jako miejsce pracy powódki także sklep pozwanego w W.. Zaplanował, że w razie jeśli powódka odmówi podpisu, rozwiąże z nią umowę za wypowiedzeniem. Zlecił przygotowanie dokumentów biuru (...), które prowadzi sprawy kadrowo- księgowe pozwanego.

Dowód:

Zeznania pozwanego k. 108-110

Wydruki wiadomości e- mail. k. 73,74,75

Powódka w pracy czuła się coraz gorzej, o 15.32 zadzwoniła więc do przychodni z prośbą o zwolnienie, którego wcześniej odmówiła tłumacząc, iż jej stan zdrowia znacznie się pogorszył i nie jest w stanie świadczyć pracy, i takie zwolnienie lekarskie otrzymała. Kiedy o 16.15 przyszedł do miejsca pracy pozwany powódka poinformowała go o tym. Pozwany przedstawił powódce aneks do umowy, lecz powódka wskazała, że nie może nic podpisać, bo jest na zwolnieniu udzielonym od dnia 26.10.2020r. i do rozmowy będą mogli wrócić po powrocie powódki z L4; nie przedstawiono jej pisma o rozwiązaniu umowy o pracę.

Dowód:

Biling k. 86-87

Zeznania powódki k.107-108

Zeznania pozwanego (częściowo) k.108-110

Zaświadczenie lekarskie k.89

Na pismach pozwany uczynił adnotację, iż pracownik nie podpisał twierdząc, że jest na L4, pomimo, iż był cały dzień w pracy.

Dowód: aneks rozwiązanie umowy z adnotacjami pozwanego k. 76,77

Przebywając na zwolnieniu lekarskim powódka otrzymała pocztą pismo- oświadczenie pracodawcy datowane na 26.10.2020r. rozwiązujące z powódką umowę za wypowiedzeniem. W piśmie nie wskazano przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Nie było na nim również adnotacji o odmowie podpisu przez powódkę w dniu 26.10.21r.

Dowód: oświadczenie z dnia 26.10.20r. k. 4

Ustaleń stanu faktycznego w zakresie łączącego strony stosunku pracy, przebiegu zatrudnienia powódki, treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę sąd dokonał w oparciu o akta osobowe powódki i zeznania stron, przy czym za nieudowodnione sąd uznał okoliczności wskazane przez pozwanego jakoby przedłożył powódce w dniu 26.10.2021r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, tym bardziej, iż doręczony jej pocztą egzemplarz nie nosił notatki o odmowie podpisu. Sama zaś notatka nie była wystarczającym dowodem, że opisane w niej zdarzenia miały miejsce, a jedynie, że pozwany złożył oświadczenie odpowiadające treści notatki, czego nie poparł w procesie żadnym innym dowodem (art.6kc, 245kpc)

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd zważył:

Powództwo o odszkodowanie podlegało uwzględnieniu wobec rozwiązania umowy w sposób niezgodny z prawem, a mianowicie wobec naruszenia art. 30 § 4 kp oraz art. 41kp.

Zgodnie z art. 30 §4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę.

W świetle utrwalonych poglądów orzecznictwa i doktryny nie budzi wątpliwości, że niepodanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia lub podanie jej w sposób ogólnikowy i niekonkretny stanowi formalną wadę wypowiedzenia, powodującą jego sprzeczność z prawem i w takim przypadku nie ma nawet potrzeby badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno w oświadczeniu zostać zawarte, a do tego na tyle konkretnie i precyzyjnie, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012r., II PK 315/11, LEX nr 1164441). Wskazać należy, iż w świetle powołanego przepisu dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (wyrok z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, str. 27). Ugruntowane przy tym w orzecznictwie zostało, iż pracodawca nie może powoływać w postępowaniu sądowym

nowych, wcześniej w ogóle niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kwestionowanego wypowiedzenia.

W świetle powyższego wynika jednoznacznie, iż oświadczenie pracodawcy, które w ogóle nie zawierało przyczyny rozwiązania umowy o pracę było niezgodne z prawem. Ponadto oświadczenie to doręczone zostało powódce w trakcie zwolnienia lekarskiego, co naruszyło art. 41 kp, zgodnie z którym 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.

Uchybienia formalne przesądziły zatem o uwzględnieniu powództwa.

Dodać jedynie można, że nawet gdyby przyczyna, która została przez pozwanego wskazana w zeznaniach, została umieszczona w oświadczeniu, a to oświadczenie z kolei zostałoby doręczone powódce w sposób formalnie poprawny, powództwo nadal podlegałoby uwzględnieniu. Po pierwsze pozwany nie wykazał, iż powódka kategorycznie odmówiła podpisania aneksu do umowy, po wtóre w razie zmiany warunków pracy pracodawca winien zastosować tryb art. 42 § 3 kp, zgodnie z którym w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

Wobec powyższego na podstawie art. 45§ 1 kp i 47¹ kp orzeczono jak w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu. Na koszty należne powódce złożyło się 180 zł tytułem wynagrodzenia dla pełnomocnika zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie. Kierując się uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 roku, sygn. akt I PZP 6/10, mającą moc zasady prawnej, Sąd uznał iż podstawę zasądzenia opłaty za czynności adwokackie w sprawie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa (art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p.) stanowi stawka minimalna określona w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia.

Na zasadzie art. 477² § 1 kp wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Ponadto na podstawie art.113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, zgodnie z którym kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Takim kosztem, od poniesienia którego pracownik był zwolniony, była opłata od pozwu ustalona na podstawie art. 13 ust1 pkt 5 uks.