

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2023 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : Sędzia Maja Snopczyńska

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 stycznia 2023 roku w Ś.

sprawy z powództwa **I. J.**

przeciwko Fundacji (...) w P.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej Fundacji (...) w P. na rzecz powódki I. J. kwotę 5025,96 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 04.02.2022 roku do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka I. J. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej Fundacji (...) w P. odszkodowania w kwocie 15.077,88 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę na podstawie art. 45 § 1 kp oraz zasądzenie kosztów postępowania. Uzasadniając pozew powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej na czas określony od dnia 16 sierpnia 2019 r. do dnia 31 grudnia 2019 r. na stanowisku opiekun terapeuta w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem (...)zł brutto. W dniu 31 grudnia 2019 r. powódka zawarła z pozwaną umowę o pracę na stanowisko opiekun-terapeuta na czas określony od dnia 1 stycznia 2020 r. do dnia 31 maja 2021 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem (...) zł brutto. Porozumieniem zmieniającym z dnia 5 października 2020 r. strony zmieniły umowę o pracę w ten sposób, że powódka została zatrudniona jako terapeuta zajęciowy/kierownik placówki z wynagrodzeniem (...) zł brutto. W dniu 1 czerwca 2021 r. powódka zawarła z pozwaną umowę o pracę na stanowisku terapeuta zajęciowy/kierownik placówki na czas określony od dnia 1 czerwca 2021 r. do dnia 31 października 2021 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem (...) zł brutto. W dniu 31 października 2021 r. powódka zawarła z pozwaną umowę o pracę na stanowisku terapeuta zajęciowy/kierownik placówki na czas nieokreślony od dnia 1 listopada 2021 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem(...) zł miesięcznie. W dniu 16 grudnia 2021 r. powódka otrzymała od pozwanej wiadomość mailową, której załącznikiem był skan oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 1 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, który to upłynie w dniu 31 stycznia 2022 r. Przyczyna wypowiedzenia jest zdaniem powódki niekonkretna, niedostatecznie sprecyzowana, ogólnikowa, uniemożliwia tym samym dokonanie oceny, czy przyczyna ta jest rzeczywista. Do wypowiedzenia doszło z naruszeniem przepisu o formie tej czynności ponieważ zgodnie z art. 30 § 3 kp oświadczenie pracodawcy powinno mieć formę pisemną.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów postępowania wg. norm przepisanych. W uzasadnieniu przyznała, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło w formie dokumentowej drogą mailową, jednak wskazała, że zgodnie z treścią art. 30kp brak rygору nieważności dla zachowania należytej formy wypowiedzenia. W konsekwencji, na podstawie art. 300 kp. w związku z art. 73 § 1 kc i 74 §1 kc., naruszenie to wywiera jedynie skutki w sferze dowodowej. Ponadto strona pozwana podniosła, że wypowiedzenie było uzasadnione.

W toku postępowania Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka był zatrudniana u strony pozwanej na stanowisku opiekun terapeuta, następnie terapeuta zajęciowy/kierownik placówki od 19 sierpnia 2019 roku początkowo na czas określony, natomiast od 1 listopada 2021 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu;

Pismem z dnia 15 grudnia 2021 wysłanym drogą mailową strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest zakończenie projektu.

Dowód:

-korespondencja mailowa k. 12-13

Strona pozwana jest fundacją działającą w oparciu o umowy dofinansowania projektów polegających na wspieraniu osób z niepełnosprawnościami i zagrożonych wykluczeniem społecznym. Umowy te zawierane są na zamknięte okresy zależne od regulaminu konkursu. Pracownicy zatrudniani na umowę o pracę zatrudnieni są na czas trwania danego projektu i po jego zakończeniu nie ma możliwości przedłużenia umowy, o ile nie ma kolejnego projektu lub o ile poprzedni projekt nie został przedłużony.

Powódka wiedziała w jakiś sposób działa pozwana fundacja i była świadoma faktu, że jej umowa jest zawarta jedynie na czas trwania danego projektu.

Dowód:

-Umowa o dofinansowanie projektu k 29-37

-Wniosek o dofinansowanie projektu k. 40-55

-Pismo z 5 X 2021 k. 56

-zeznania świadków: S. M. (1) k 79-82;

M. G. k 91-93

- zeznania powódki k. 118-119, płyta CD k. 122

-zeznania R. R. za stronę pozwaną k 119, płyta CD k. 122

Powódka 24 listopada 2021 roku zwróciła się do pracodawcy z prośbą o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. do rozwiązania umowy nie doszło, gdyż na prośbę koordynatorki projektu powódka zgodziła się pracować do końca projektu.

Dowód:

-Podanie o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron k 38

-Email k 39

-zeznanie świadka S. M. (2) k 81-82

-zeznanie powódki e-protokół k 118

-zeznanie R. R. jako reprezentanta strony pozwanej e-protokół k 119

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 5.025,96 zł brutto.

Dowód:

- zaświadczenie o zarobkach k. 21

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd zważył:

Powództwo częściowo zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań świadków S. M. (1), M. G., powódki oraz R. R. słuchanej za stroną pozwaną, jak również dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy. Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie. Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki stanowiły również akta osobowe pracownika, których prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości. Nie były one także kwestionowane przez strony postępowania.

Orzeczenie w niniejszej sprawie oparto o przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r., poz.1510 – tekst jednolity, dalej k.p.). Zgodnie z treścią art. 33 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, które powinno nastąpić na piśmie; zaś okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 36 kp). Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Zgodnie zaś z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Nadto w myśl art. 47¹ kp 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.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie zasadniczo nie był sporny, strona pozwana nie kwestionowała okoliczności, że rozwiązała umowę o pracę za pomocą korespondencji mailowej, jednak podniosła, że przepis art. 30 kp nie przewiduje rygору nieważności dla niedochowania należytej formy wypowiedzenia. Z poglądem takim należy się zgodzić - z utrwalonej praktyki wynika jednoznacznie, że niezachowanie formy pisemnej nie powoduje nieważności wypowiedzenia umowy o pracę, jednak - co umknęło stronie pozwanej – powoduje naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę (naruszenie art. 30 §3 kp o formie pisemnej) i rodzi odpowiedzialność pracodawcy z art. 45 kp. Na marginesie wskazać należy, że taka interpretacja wynika także z cytowanego w odpowiedzi na pozew poglądu komentatora.

Tym samym uznać należało, że wypowiedzenie dokonane w dniu 15 grudnia 2021 roku było skuteczne, jednak dokonane z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy, który przewiduje pisemną formę wypowiedzenia umowy o pracę. Ustalenie takie skutkuje zasądzeniem na rzecz powódki odszkodowania z art. 45 kp. Przy czym dla stwierdzenia naruszenia przewidzianej przepisami Kodeksu pracy formy pisemnej nie ma znaczenia późniejsze doręczenie powódce pisma z 15 grudnia 2022 roku.

Powódka wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości 15.077,88 zł. Wskazać należy, że cytowany wcześniej art. 47¹ kp wskazuje, 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. Tym samym ustalenie, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy nie powoduje automatycznie zasądzenia odszkodowania w wysokości żądanej przez powódkę. Ustalając wysokość odszkodowania należy zawsze mieć na uwadze szczególne okoliczności konkretnej sprawy.

Z analizy zebranego materiału dowodowego w szczególności zeznań świadków S. M. (1), M. G. oraz stron wynika, że pracownicy byli zatrudniani na czas trwania konkretnego projektu i po jego zakończeniu brak jest możliwości kontynuowania zatrudnienia, o czym powódka wiedziała. Z zeznań słuchanej za stronę pozwaną R. R. wynika, że 31 stycznia 2022 roku zakończył się kolejny projekt i nie było innego wolnego stanowiska, na które mogłaby być przeniesiona powódka po zakończeniu tego projektu. Powódka podnosiła w zeznaniach, że mogła objąć inne stanowisko, jednak z zeznań R. R. wynika, że takiego nie było gdyż wszystkie były obsadzone, kolejny projekt w Ś. też się zakończył, a kolejne nie przewidywały zatrudnienia na podstawie umowy o pracę ze względu na nienormowane godziny pracy (przy opiece wytchnieniowej). Natomiast z zeznań powódki i świadka S. M. (1) wynika, że powódka wcześniej sama chciała rozwiązać umowę o pracę, jednak zgodziła się pracować do końca projektu – do 31 stycznia 2022 roku; powódka zeznała także, że od razu podjęła kolejną pracę.

Mając powyższe na uwadze należało uznać, że powódce przysługuje odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (czyli kwota 5.025,96 zł).

Za zwłokę w zapłacie należności zgodnie z treścią art. 481 kc wierzycielowi przysługują odsetki za opóźnienie w wysokości ustawowej (przy braku - jak w niniejszej sprawie – innej umowy stron).

Mając powyższe na uwadze zasądzone na rzecz powódki kwotę 5.025,96 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 4 lutego 2022 roku do dnia zapłaty, zaś dalej idące powództwo oddalono.

Sąd z urzędu, na podstawie art. 477² k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych(t.j. Dz. U z dnia 5 listopada 2015r.) mając na uwadze, że powódka co do zasady proces wygrała, gdyż wypowiedzenie umowy o pracę naruszało przepisy prawa.