

Sygn. akt IV P 939/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia w. Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Izabela Wawrzynów

Ławnicy: W. A., A. K.

Protokolant: Agnieszka Kohyt

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 lutego 2013r. w. W.

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) Publicznemu Szpitalowi (...)w. W.

o zapłatę odszkodowania i sprostowanie świadectwa pracy

I. zasądza od strony pozwanej (...) Publicznego Szpitala (...)w. W. na rzecz powódki M. K. kwotę 9 134,40 zł (dziewięć tysięcy sto trzydzieści cztery złote czterdzieści groszy) tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 21 listopada 2012r. do dnia zapłaty;

II. nakazuje stronie pozwanej (...) Publicznemu Szpitalowi (...)w. W., aby wydał powódce M. K. świadectwo pracy, gdzie w pkt. 4 ppkt 6 wpisze w okresie zatrudnienia pracownika „został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 k.p.”;

III. nie obciąża strony pozwanej kosztami opłaty sądowej;

IV. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 567,20 zł.

UZASADNIENIE

W dniu 19 września 2012r. powódka H. M. wniosła pozew przeciwko stronie pozwanej (...) Publicznemu Szpitalowi (...)w. W., domagając się zasądzenia od strony pozwanej na swoją rzecz kwoty 9 134,40 zł tytułem odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę i zmiany treści świadectwa pracy, przez dodanie, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ §1 kodeksu pracy.

W uzasadnieniu wskazała, że jej roszczenie znajduje uzasadnienie w stanie faktycznym i prawnym niniejszej sprawy. W dniu 30 lipca 2012 r. strona pozwana doręczyła powódce pismo wypowiedające jej umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, zgodnie z art. 30 § 1 pkt. 2 kodeksu pracy oraz z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W oparciu o § 3 pkt. 4 porozumienia zawartego między Dyрекcją strony pozwanej i związkami zawodowymi, w dniu 20 czerwca 2012 r., powódka zwróciła się w dniu 30 lipca 2012 r. do pracodawcy o zastosowanie skróconego o 2 miesiące okresu wypowiedzenia.

W piśmie z dnia 6 sierpnia 2012 r. strona pozwana zgodziła się na skrócenie okresu wypowiedzenia, a w kolejnym piśmie z tego samego dnia przyznała powódce prawo do odszkodowania przewidzianego w art. 36¹ §1 k.p. i wspomnianym porozumieniu.

Jednakże w kolejnym piśmie z dnia 23 sierpnia 2012 r. strona pozwana zmieniła swoje wcześniejsze stanowisko i wycofała się z przyznanego wcześniej prawa do odszkodowania.

W otrzymanym przez powódkę dnia 31 sierpnia 2012 r. świadectwie pracy pracodawca zaznaczył, że skrócony okres wypowiedzenia nie ma zastosowania w odniesieniu do powódki. Złożyła zatem w dniu 4 września 2012 r. do strony pozwanej pisma o sprostowanie świadectwa pracy i wypłatę odszkodowania. Otrzymała na oba pisma odpowiedź negatywną.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Publiczny Szpital (...)w. W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego Szpitala kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wyjaśniła, że przyczyną podjęcia decyzji o zwolnieniach grupowych u strony pozwanej, w tym rozwiązania stosunku pracy z powódka, była i jest fatalna kondycja finansowa Szpitala. Strona pozwana w dniu 20 czerwca 2012 r. zawarła porozumienie z (...) Organizacjami Zawodowymi mające na celu określenie zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia. W § 3 ust. 4 przedmiotowego porozumienia zawarto regulację w przedmiocie prawa pracodawcy do skrócenia okresu wypowiedzenia stosunku pracy w trybie art. 36¹ § 1 k.p., (mylnie wskazanego przez stronę pozwaną na k.26, art. nieistniejącego, a to 31 k.p.) powtarzając za regulacją kodeksu pracy, że w przypadku zastosowania przez pozwanego w/w trybu, pracownikowi przysługiwać będzie odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Przesądzono i dodano następnie zapis, że w przypadku wystąpienia pracownika o skrócenie 3 miesięcznego wypowiedzenia, pracodawca ma obowiązek wyrażenia zgody na skrócenie tego okresu.

Skrócenie zatem okresu wypowiedzenia stosunku pracy powódki nastąpiło, zdaniem strony pozwanej, de facto za porozumieniem stron, po udzieleniu przez stronę pozwaną zgody poprzedzonej pisemnym wnioskiem powódki. Powyższe nie uzasadnia słuszności roszczeń powódki o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. K. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1 lipca 1989 r., początkowo na okres próbny 3 miesiące na stanowisko specjalisty ds. płac, następnie na czas nie określony od dnia 1 października 1989 r. na stanowisko specjalisty ds. płac.

Dowód:

akta osobowe powódki - część B

W dniu 20 czerwca 2012 r. strona pozwana zawarła porozumienie z Zakładowymi Organizacjami Zawodowymi mające na celu określenie zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia. W § 3 ust. 4 przedmiotowego porozumienia zawarto regulację w przedmiocie prawa pracodawcy do skrócenia okresu wypowiedzenia stosunku pracy w trybie art. 36¹ § 1 k.p. Zgodnie z jego treścią pracodawca może w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres wypowiedzenia, w trybie przewidzianym w art. 36¹ kp, najwyżej do jednego miesiąca. W takim przypadku pracownikowi za pozostałą część okresu wypowiedzenia przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. W przypadku pisemnego wystąpienia pracownika w tej sprawie pracodawca ma obowiązek wyrażenia zgody.

Po zawarciu porozumienia, jak i przed jego zawarciem nie odbywały się w pozwanym zakładzie żadne spotkania ze związkami zawodowymi, którego przedmiotem byłaby interpretacja zawartych postanowień.

Dowód:

- porozumienie z dnia 20 czerwca 2012r. k. 12-15,
- zeznania powódki k. 69-71.

W dniu 30 lipca 2012 r. powódce doręczono pismo wypowiedające jej umowę o pracę z zachowaniem trzy miesięcznego okresu wypowiedzenia, zgodnie z art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. oraz z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W piśmie wskazano, że powodem rozwiązania umowy o pracę jest przeprowadzana restrukturyzacja Szpitala i związana z nią redukcja zatrudnienia w Szpitalu. W tym samym dniu powódka zwróciła się do strony pozwanej o skrócenie okresu wypowiedzenia do jednego miesiąca i rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2012 r. Składając powyższe pismo powódka nie miała wątpliwości do treści porozumienia, gdyż była o tym informowana przez kierownika kadr, który zapewniał ją, że gdy pracownik wystąpi o skrócenie okresu wypowiedzenia to wówczas pracodawca ma obowiązek wyrażenia na to zgody i przysługuje wtedy odszkodowanie.

Dowód:

- pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę k. 4,
- pismo powódki o skrócenie okresu wypowiedzenia k.5,
- zeznania powódki k. 69-71.

W odpowiedzi na swoje podanie o skrócenie okresu wypowiedzenia, powódka otrzymała od strony pozwanej pismo podpisane przez Dyrektora strony pozwanej z dnia 06.08.2012 r. w którym wyraża zgodę na skrócenie 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia i rozwiązuje z powódka umowę o pracę z dniem 31.08.2012 r. W tym samym dniu Dyrektor strony pozwanej wystosował do powódki pismo informujące ją, że „w związku ze skróconym okresem wypowiedzenia i rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 31.08.2012 r. z przyczyn nie dotyczących pracownika, nabyła prawo do 2- miesięcznego odszkodowania za pozostały okres wypowiedzenia (art. 36 § 1 k.p. i Porozumienie ze Związkami Zawodowymi z dnia 20.06.2012 r.)”.

Dowód:

- pismo dyrektora strony pozwanej o wyrażeniu zgody na skrócenie okresu wypowiedzenia k. 6.

W dniu 23 sierpnia 2012 r., a więc w czasie gdy powódka mająca zgodę na skrócony okres wypowiedzenia, wykorzystywała urlop wypoczynkowy i nie świadczyła pracy w siedzibie strony pozwanej, ta sporządziła pismo adresowane do powódki w którym informowała ją o tym, że została omyłkowo poinformowana, o nabyciu prawa do 2-miesięcznego odszkodowania. Stanowisko powyższe strona pozwana uzyskała po zasięgnięciu opinii prawnej i weryfikacji przepisów prawa pracy.

Dowód:

- pismo strony pozwanej z dnia 23.08.2012 r. k. 7,
- zeznania świadka B. K. k. 68-69,
- zeznania powódki k. 69-70.

W dniu 31 sierpnia 2012r. powódka otrzymała świadectwo pracy w którym w pkt.4.6 umieszczono informację, że w niniejszym przypadku nie zastosowano skróconego okresu wypowiedzenia.

Pismem z dnia 4 września 2012r. powódka wniosła o sprostowanie pkt. 4.6 świadectwa pracy poprzez umieszczenie informacji o zastosowaniu skróconego okresu wypowiedzenia.

Dowód:

-świadectwo pracy-akta osobowe powódki,

-pismo powódki z dnia 4.09.2012r. k. 10.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka M. K. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, w wysokości jej dwumiesięcznych poborów w kwocie 9.134,40 zł z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę. Nadto wniosła o zmianę treści świadectwa pracy, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ § 1 k.p. Jednoznacznie stwierdziła, że gdyby wiedziała, że jej pismo o skrócenie okresu wypowiedzenia pozbawi ją odszkodowania za pozostałą część okresu wypowiedzenia, to nigdy takiego wniosku by nie napisała, albo by go wycofała. Jednakże strona pozwana pozytywnie zaakceptowała pismo powódki o skrócenie okresu wypowiedzenia i w sporządzonym przez siebie piśmie z dnia 6 sierpnia 2012 r. poinformowała ją, że nabyła prawo do 2-miesięcznego odszkodowania za pozostały okres wypowiedzenia. Pismo adresowane do powódki o treści jak wyżej podpisał Dyrektor strony pozwanej.

Bezspornym w sprawie było, że w dniu 20 czerwca 2012r. strona pozwana zawarła ze związkami zawodowymi porozumienie dotyczące pracowników przewidzianych do grupowych zwolnień z pracy. W § 3 pkt.4 ustaliła, że pracodawca może w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres wypowiedzenia, w trybie przewidzianym w art. 36¹ kp, najwyżej do jednego miesiąca. W takim przypadku pracownikowi za pozostałą część okresu wypowiedzenia przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. W przypadku pisemnego wystąpienia pracownika w tej sprawie pracodawca ma obowiązek wyrażenia zgody.

W ocenie Sądu kwestia podnoszona przez pracodawcę, że Porozumienie zawarte w dniu 20 czerwca 2012 r. pomiędzy pracodawcą a Zakładowymi Organizacjami Związkowymi reguluje kwestię przyznania odszkodowania na niekorzyść powódki nie jest zdaniem sądu prawidłowa. Paragraf 3 ust. 4 Porozumienia stwierdza, że „pracodawca może w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres wypowiedzenia, w trybie przewidzianym w art. 36¹ kodeksu pracy, najwyżej do jednego miesiąca. W takim przypadku pracownikowi za pozostałą część okresu wypowiedzenia przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia liczonego, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. W przypadku pisemnego wystąpienia pracownika w tej sprawie pracodawca ma obowiązek wyrażenia zgody”. W ocenie Sadu treść cytowanego paragrafu nakłada na pracodawcę nie tylko obowiązek wyrażenia zgody na skrócenie okresu wypowiedzenia, ale również przyznaje pracownikowi odszkodowanie za jego skrócenie. Wobec powyższego strona pozwana oprócz zgody doręczonej powódce pismem z dnia 6 sierpnia 2012 r. słusznie poinformowała również powódkę, że nabyła ona prawo do odszkodowania za pozostały okres wypowiedzenia. Pismo zostało podpisane przez kierownika działu kadr i płac oraz Dyrektora Szpitala.

Na marginesie zgodnie z treścią art. 300 kp, w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 61 § 1 k.c. stwierdza, że oświadczenie woli,

które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego nie budzi wątpliwości teza o możliwości zastosowania przepisu art. 61 k.c. do oświadczeń pracodawcy składanych pracownikowi (por. np. wyrok z dnia 6 października 1998 r., I PKN 369/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 686; wyrok z dnia 18 listopada 1999 r., I PKN 375/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 227; wyrok z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 475/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 204). Przepis ten stosuje się również przykładowo do cofnięcia oświadczenia woli pracodawcy o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, bowiem kwestia cofnięcia przez pracodawcę oświadczenia woli złożonego uprzednio pracownikowi ze skutkiem prawnym nie jest uregulowana w kodeksie pracy. Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika jednoznacznie, że późniejsze odwołanie oświadczenia woli wymaga dla swej skuteczności zgody adresata. Zgody takiej nie można jednak domniemywać, jeśli pracownik - tak jak w niniejszej sprawie - oświadcza, że nie zgadza się na cofnięcie oświadczenia woli pracodawcy o nabyciu prawa do odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia. Zastosowaniu przepisu art. 61 k.c. w okolicznościach niniejszej sprawy nie sprzeciwiają się zasady prawa pracy, w tym zasada ochrony słusznego interesu pracownika, bowiem to pismo pracodawcy utwierdziło powódkę o możliwości skrócenia okresu wypowiedzenia, z prawem do wypłaty odszkodowania za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

Powódka po otrzymaniu pism strony pozwanej informujących ją o zgodzie na skrócony okres wypowiedzenia i o nabyciu prawa do odszkodowania udała się na urlop wypoczynkowy co było między stronami bezsporne.

Strona pozwana dopiero po upływie przeszło dwóch tygodni czasu nabrała przekonania, że omyłkowo poinformowała powódkę o nabyciu przez nią prawa do odszkodowania za pozostały okres wypowiedzenia. W ocenie sądu strona pozwana niesłusznie uznała, że nastąpiła pomyłka za którą konsekwencje wyłącznie poniesie powódka. Pracownik wskutek nie wywołanego przez niego błędu pracodawcy nie może ponosić ujemnych konsekwencji w postaci pomniejszenia jego dochodów o dwa miesiące wynagrodzenia.

Mając na uwadze treść Porozumienia, a w szczególności § 3 pkt.4 oraz pismo strony pozwanej z dnia 6 sierpnia 2012r. to w ocenie sądu powódka nabyła prawo do odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia. Bowiem postanowienia umów o pracę jak i innych porozumień mogą być dla pracownika korzystniejsze niż przepisy prawa pracy.

Ustalając stan faktyczny sąd oparł się głównie na dowodach z dokumentów, złożonych przez strony jak i na zeznaniach powódki w charakterze strony. Natomiast zeznania świadka B. K. (2)-obecnego kierownika kadr- sąd uwzględnił częściowo, a w szczególności nie uwzględnił przedstawionej przez świadka interpretacji zawartego między stronami Porozumienia. Żaden bowiem pracownik, w tym również powódka nie byli informowani o takim stanowisku strony pozwanej. Postanowienia zawarte ze związkami zawodowymi mają być czytelne dla każdej ze stron w chwili jego zawierania. Wszelkie niejasności należy interpretować na korzyść pracownika. W chwili zawierania porozumienia jak i wypowiedzenia umów o pracę, pracownicy byli zapewniani, że złożenie przez nich wniosku o skrócenie okresu wypowiedzenia nie pozbawia ich odszkodowania.

Z tych względów Sąd orzekł jak w pkt. I sentencji wyroku.

Odnośnie roszczenia powódki o zmianę treści świadectwa pracy, Sąd uznał je za uzasadnione i nakazał stronie pozwanej dokonania adnotacji w pkt. 4 ppkt 6 świadectwa, przez wpisanie, że do powódki został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art.36¹ § 1k.p. Zastosowanie tego artykułu wynika z treści pisma strony pozwanej adresowanego do powódki. Zatem Sąd orzekł jak w punkcie II sentencji wyroku.

Sąd nie obciążył strony pozwanej kosztami opłaty sądowej, bowiem jak wynika z postępowania dowodowego sytuacja finansowa strony pozwanej, mimo podejmowanych prób poprawy, w tym czasami z niekorzyścią dla pracowników nie przyniosła oczekiwanych wyników, z tych względów orzekł jak w pkt. III sentencji wyroku.

Z.

odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi strony pozwanej.

K.. 14 dni

W. 22 marca 2013r.