

UZASADNIENIE

Powód R. K. (1) pozwem, który został nadany w polskiej placówce pocztowej w dniu 13 stycznia 2016 r., domagał się od (...) sp. z o.o. w S. kwoty 14.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Ponadto powód domagał się zasądzenia od pozwanej, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także o obciążenie powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Argumentacja stron procesu jest zawarta w sporządzonych przez nie pismach procesowych, w tym w pozwie i odpowiedzi na pozew, znajdujących się w aktach niniejszej sprawy, przy czym – w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sporu – Sąd odniesie się do niej – w części rozważań prawnych uzasadnienia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

R. K. (1) był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w S. (oraz u jej poprzedników prawnych) od dnia 20 października 1998 r., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku doradcy techniczno – handlowego.

Bezsporne;

R. K. (1) zajmował się obsługą klientów, realizacją zamówień, przyjmowaniem dostaw do magazynu, wydawaniem towaru z magazynu, zawożeniem towaru do klientów na terenie S., poszukiwaniem nowych klientów. Pracował w jednym zespole z L. P., który był zatrudniony na analogicznym stanowisku i wykonywał takie same obowiązki jak R. K. (1).

Bezsporne, a nadto dowód: zeznania powoda – k. 64 w zw. z k. 84-85, zeznania świadka L. P. – k. 66-68;

W okresie od 6 lipca 2015 r. do 5 stycznia 2016 r. R. K. (2) przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Bezsporne;

Podczas ww. nieobecności R. K. (1) w pracy jego obowiązki przejął L. P.. Mniej więcej połowa towaru, która znajdowała się w magazynie lokalnym obsługiwanym przez R. K. (1) i L. P. została przekazana do magazynu centralnego w P. pod O., co miało związek z tym, iż L. P. nie był w stanie samodzielnie obsługiwać całego magazynu, a także z planami spółki, by pracownicy mieli więcej czasu na kontakt z klientami. Również większość dostaw miała miejsce do magazynu centralnego. Spółka nie zmniejszyła oferowanego asortymentu, dalej sprzedawała towar tego samego rodzaju, ale był on wysyłany do klientów z magazynu centralnego.

Bezsporne, a nadto dowód: zeznania świadka A. C. (1) – k. 64-66, zeznania świadka L. P. – k. 66-68, zeznania świadka E. P. – k. 79-82;

W dniu 14 września 2015 r. spółka zatrudniła, na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny do dnia 30 listopada 2015 r., P. C., któremu powierzyła stanowisko doradcy techniczno – handlowego. Od dnia 1 grudnia 2015 r. P. C. został zatrudniony na analogicznym stanowisku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Bezsporne, a nadto dowód: umowy o pracę – k. 31, 32;

P. C. przejął obowiązki R. K. (1), przy czym w większym zakresie zajmował się poszukiwaniem nowych klientów z uwagi na planowany rozwój spółki. Pracował razem z L. P..

Bezsporne, a nadto dowód: zeznania świadka A. C. (1) – k. 64-66, zeznania świadka L. P. – k. 66-68, zeznania świadka E. P. – k. 79-82;

R. K. (1) powrócił do pracy w dniu 7 stycznia 2016 r. Nie został skierowany na badania lekarskie. Otrzymał oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (który upływał z dniem 30 kwietnia 2016 r.). Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał długotrwałą chorobę trwającą od 6 lipca 2015 r. do 5 stycznia 2016 r. R. K. (1) został zobowiązany do wykorzystania urlopu wypoczynkowego do dnia 18 lutego 2016 r., a od dnia 19 lutego 2016 r. został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

Swój podpis pod oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę złożyła dyrektor zarządzająca E. P., która działała w oparciu o pełnomocnictwo udzielone przez członków zarządu spółki w dniu 20 maja 2014 r., a upoważniające ją do wykonywania wszelkich czynności i składania wszelkich oświadczeń w imieniu spółki jako pracodawcy, w tym w szczególności do m.in. rozwiązywania umów o pracę.

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę wręczała R. K. (1) E. P., która nie powoływała się na żadną inną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę niż ta, która została wprost wskazana w oświadczeniu rozwiązującym stosunek pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę było spontaniczną decyzją E. P., która nie wiedziała, że R. K. (1) powróci do pracy dniu 7 stycznia 2017 r.

Udzielenie urlopu wypoczynkowego miało miejsce po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę. W karcie urlopowej pracodawca wskazał, iż urlopu udziela od dnia 7 stycznia 2016 r.

Dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę – k. C1 cz. C akt osobowych, karta urlopową – k. 30, pełnomocnictwo dla E. P. – k. 60a, zeznania świadka A. C. (1) – k. 64-66, zeznania świadka E. P. – k. 79-82;

P. C. rozwiązał umowę o pracę ze spółką, na mocy porozumienia stron, z przyczyn rodzinnych, z dniem 30 kwietnia 2016 r.

Bezsporne, a nadto dowód: rozwiązanie umowy o pracę oraz świadectwo pracy – k. 1 i 3 cz. C akt osobowych P. C., zeznania świadka E. P. – k. 79-82, zeznania świadka L. P. – k. 66-68;

Po rozwiązaniu stosunku pracy z R. C. nikt nie został zatrudniony na jego miejsce. Od razu po ustaniu stosunku pracy z R. C. spółka poszukiwała nowego pracownika na jego miejsce. Ogłoszenia o poszukiwaniu pracownika znalazły się m.in. w Gazecie (...), ponadto spółka korzystała z pomocy biura (...). Po odejściu R. C. jego obowiązku przejął głównie L. P. przy pomocy innych dotychczasowych pracowników A. C. (2), A. H. i D. M..

Spółka rozwiązała analogiczne zespoły do tych, w których pracował R. K. (1) z L. P., w B., S. oraz we W..

Bezsporne, a nadto dowód: zeznania świadka A. C. (1) – k. 64-66, zeznania świadka L. P. – k. 66-68, zeznania świadka E. P. – k. 79-82;

Miesięczne wynagrodzenie R. K. (1) liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wynosi 6.645,55 zł.

Bezsporne, a nadto wyliczenie ekwiwalentu za urlop przez pracodawcę – akt osobowe powoda;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się zasadne znajdując oparcie w treści art. 45 § 1 kodeksu pracy, w myśl którego 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.

Przedstawione powyżej okoliczności faktyczne pozostają w istocie między stronami bezsporne, a Sąd ustalił je na podstawie korespondujących ze sobą – w istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zakresie – zeznań wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków i powoda, a także na podstawie dowodów z dokumentów szczegółowo przywołanych powyżej, których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron. Sąd zwrócił przy tym uwagę na rozbieżności w zeznaniach między powodem a E. P. w zakresie oświadczenia powoda w dniu 7 stycznia 2017 r. o potrzebie długotrwałej rehabilitacji i rekonwalescencji. Mając na uwadze, że powód zaprzeczył, by istniała taka potrzeba, a zatem by o niej mówił, a także, iż ciężar dowodu w niniejszej sprawie w zakresie zasadności podjętej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę spoczywa na pracodawcy (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) oraz nie tracąc z pola widzenia, że E. P. jako osoba podejmująca decyzję o ustaniu stosunku pracy starała się wykazać jej zasadność poprzez odwołanie się do złego stanu zdrowia powoda po powrocie do pracy, Sąd nie dał wiary E. P., by powód się na ww. okoliczności powoływał. Pozostaje to jednak bez wpływu na rozstrzygnięcie, albowiem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie stanowił stan zdrowia powoda po powrocie do pracy, a jego wcześniejsza nieobecność w pracy (o czym szerzej poniżej).

W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Naruszeniem ww. przepisu jest tak brak wskazania przyczyny, podanie przyczyny nierzeczywistej, jak i ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy. Sprzeczne z przedmiotową normą jest przy tym wskazywanie przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy w okresie późniejszym niż czas złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Oczywiście jest również, iż podana przyczyna musi uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.

Nie ulega wątpliwości, iż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę faktycznie zaistniała, gdyż powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z uwagi długotrwałą chorobę trwającą od 6 lipca 2015 r. do 5 stycznia 2016 r. W ocenie Sądu sam fakt przebytej choroby nie może jednak stanowić przyczyny rozwiązania umowy o pracę, jeżeli pracownik stawiał się do pracy twierdząc, że jest gotów do jej wykonywania. Pracodawca w takiej sytuacji winien bowiem skierować pracownika na badania lekarskie postępując zgodnie z art. 229§2 k.p. stanowiącym, iż w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Tymczasem w niniejszej sprawie pracodawca nie skierował powoda na badania lekarskie, a obecnie, w toku procesu, stara się wykazać, iż powód nie był zdolny do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, a zatem wypowiedzeniu mu umowy o pracę należy uznać za zasadne. Z taką argumentacją nie sposób się zgodzić. Po pierwsze – ocena stanu zdrowia pracownika po długotrwałej absencji chorobowej nie leży w gestii pracodawcy, ani nawet samego pracownika, ponieważ wymaga wiadomości specjalnych, jakimi dysponuje lekarz z zakresu medycyny pracy (w razie takiej potrzeby także inni lekarze specjaliści), a po drugie – przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę winna być znana pracownikowi w momencie wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę, a powoływanie dodatkowych przyczyn w późniejszym okresie, w tym w toku postępowania przed sądem, należy uznać za niedopuszczalne. Pracownik ma bowiem pełne prawo, by wiedzieć, z jakich przyczyn został zwolniony, co ma umożliwić mu podjęcie decyzji o zasadności składania ewentualnego odwołania. Przyjmowanie innych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę niż te, które były mu znane najpóźniej w momencie wręczenia oświadczenia rozwiązującego stosunek pracy, skutkowałoby iluzorycznością tej decyzji. W niniejszej sprawie poza sporem pozostaje przy tym, co potwierdziła także świadek E. P., iż przy wręczeniu powodowi umowy o pracę, nie była mu wskazywana żadna inna przyczyna (przyczyny) wypowiedzenia, niż ta wprost wyartykułowana w przedmiotowym oświadczeniu.

Sąd zdaje sobie oczywiście sprawę z faktu, iż długotrwała nieobecność pracownika w pracy, w szczególności w przypadku dwuosobowego zespołu, w ramach którego pracownik ten wykonuje swoje obowiązki, stanowi problem dla pracodawcy i może przyczynić się do dezorganizacji procesu pracy. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie odnosi się jednak w żaden sposób do takiej dezorganizacji, a jedynie wyartykułowanie tej przyczyny wraz ze wskazaniem, na czym konkretnie polegała, umożliwiłoby powodowi odniesienie się do niej, a Sądowi ocenę jej

zasadności (mając na względzie zastępowanie powoda w pierwszym okresie nieobecności przez L. P., a następnie przez nowo zatrudnionego P. C.) w kontekście rozwiązana stosunku pracy.

Sąd nie może również tracić z pola widzenia zeznań E. P., która wskazała, iż nie spodziewała się powrotu powoda do pracy, a decyzję o jego zwolnieniu podjęła spontanicznie w tym samym dniu, w którym zamierzał przystąpić do pracy. Powód wracał na stanowisko, które w istocie pozostawało zajęte przez inną osobę (spółka nie skorzystała z możliwości zatrudnienia nowego pracownika z analogicznym do powoda zakresem obowiązków na zastępstwo, a po początkowym okresie próbnym podjęła decyzję o zatrudnieniu go w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony). Spontanicznie podjęta decyzja o zwolnieniu powoda i tak też sformułowana przyczyna wypowiedzenia skutkuje obecnie trudnościami w jego obronie. Także sama odpowiedź na pozew w głównej mierze odnosi się nie do przebytej choroby, a do braku możliwości wykonywania przez powoda pracy po powrocie do pracy i to możliwości, jak podkreślano powyżej, ani nie ujętej jako przyczyna wypowiedzenia, ani w żaden sposób nie zweryfikowanej.

Sąd nie zgadza się natomiast ze stanowiskiem strony powodowej, iż wypowiedzenie nie odpowiada prawu, albowiem zostało dokonane z naruszeniem art. 41 k.p., tj. w trakcie trwania urlopu pracownika. Abstrahując już nawet od samej możliwości skierowania na urlop pracownika, na którego zły stan zdrowia spółka się powołuje i który nie został, wbrew takiemu obowiązkowi, zweryfikowany (celem urlopu jest odpoczynek, a nie dalszy proces leczenia), podkreślenia wymaga, iż urlop został powodowi udzielony już po wręczeniu wypowiedzenia, przy czym rzeczywiście, skoro pracownik stawiał się do pracy w dniu 7 stycznia 2016 r., zgodnie z zasadą pełnych dni urlopu, winien być liczony od dnia następnego. Wypowiedzenie nie nastąpiło zatem w dniu wykorzystywania urlopu, a błędne oznaczenie terminu urlopu nie może przekładać się na przyjęcie fikcji, iż oświadczenie zostało złożone już podczas jego trwania. Niezasadne okazało się również kwestionowanie przez powoda uprawnienia E. P. do wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca przedstawił bowiem stosowne upoważnienie, którego treść została przytoczona w stanie faktycznym uzasadnienia i które pozostawało w zgodzie z art. 3¹ §1 k.p. stanowiącym, iż za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką lub inna wyznaczona do tego osoba. Powyższe okoliczności pozostawały jednak bez wpływu na rozstrzygnięcie, ponieważ wypowiedzenie nie odpowiadało prawu z innych przyczyn, które podlegały analizie w poprzednich akapitach i z uwagi na które Sąd ocenił powództwo jako zasadne. Sąd zwrócił również uwagę na okoliczność, iż na miejsce pracy powoda w istocie od dnia 30 kwietnia 2016 r., czyli po rozwiązaniu umowy o pracę z P. C., nie została zatrudniona żadna inna osoba (przynajmniej do czasu, kiedy zeznania składała świadek E. P., a zatem do dnia 24 lutego 2017 r.), co w świetle informacji o wygaszaniu pracy analogicznych zespołów w innych miejscowościach, a także ograniczeniu towarów w magazynie lokalnym, może wskazywać na reorganizację, która zbiegła się w czasie z powrotem powoda do pracy.

Mając na względzie powyższe, Sąd zasądził na rzecz powoda żadaną przez niego kwotę odszkodowania.

W myśl art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Sposób naliczania odszkodowania wynika z przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalenia wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz. U. z 1996 r., nr 62, poz. 289 z późn. zm.) i jest analogiczny do zastosowanego przy naliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Okres wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wynosił – z uwagi na staż zatrudnienia – 3 miesiące (art. 36 §1 pkt 3 oraz §1¹ k.p.). Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres jednego miesiąca zamyka się w przypadku powoda kwotą 6.646,55 zł. Żądane odszkodowanie nie przekraczało trzykrotności ww. kwoty, stąd też orzeczono jak w punkcie I wyroku (Sąd nie może orzekać ponad żądanie).

W punkcie II wyroku oddalono powództwo w pozostałym zakresie, tj. w zakresie odsetek za 1 dzień. Powód domagał się bowiem zasądzenia odsetek ustawowych od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu, zaś Sąd zasądził odsetki ustawowe od dnia 20 maja 2016 r., uznając, iż spółka pozostawała w opóźnieniu od dnia następującego po dniu doręczenia pozwu (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu oparto na treści art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, przy czym do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się jego wynagrodzenie. Wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika powoda wynosiło w niniejszej sprawie 360 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym w dniu złożenia pozwu) – tak też (w zakresie analogicznych stawek w przypadku żądania odszkodowania i przywrócenia do pracy) uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r. (sygn. akt I PZP 6/10).

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. Z uwagi na to, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50.000 złotych powód był zwolniony od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu zgodnie z art. 13 cytowanej ustawy. Z uwagi na fakt przegrania sprawy przez stronę pozwaną co do kwoty 14.000 zł, Sąd – zgodnie z zasadą przewidzianą w ww. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 700 zł stanowiącej 5% kwoty 14.000 zł.

Podstawę nadania rygoru natychmiastowej wykonalności stanowił art. 477² k.p., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

ZARZĄDZENIE

1. (...);
2. (...);
3. (...).

27.05.2017 r.