

UZASADNIENIE

Powódka A. K. pozwem wniesionym w dniu 20 sierpnia 2021 r. przeciwko R. P. domagała się uznania wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę za bezskuteczne, ewentualnie przywrócenia do pracy oraz zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3.200 zł za każdy miesiąc. W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka wskazała, że podana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia, to jest likwidacja zakładu pracy jest pozorna, stanowi jedynie próbę rozwiązania stosunku pracy z ciężarną pracownicą, a nadto jest formą represji za podejmowane przez powódkę działania ukierunkowane na egzekwowanie jej praw pracowniczych. A. K. odwołując się do poglądów judykatury, argumentowała, że dokonane przez pozwanego wykreślenie z ewidencji działalności gospodarczej nie stanowi likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ kodeksu pracy i tym samym nie uzasadnia wypowiedzenia pracownicy w ciąży.

Wobec wniesienia przez pozwanego R. P. odpowiedzi na pozew po zakreślonym terminie, zarządzeniem z dnia 31 grudnia 2021 r. zwrócono pozwanemu pismo.

Pismem z dnia 12 lipca 2022 r. A. K. modyfikowała żądania pozwu, wnosząc o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 9.360 zł odpowiadającej trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa także w zmienionym kształcie.

Sąd ustalił, co następuje:

R. P. od 1998 r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...), której przedmiotem jest dzierżawa i sprzedaż kserokopiarek.

Niesporne, nadto dowód: wydruk przedsiębiorcy z CEIDG – k. 8.

A. K. z R. P. łączył stosunek pracy od 11 stycznia 2016 r. Powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika administracji biurowej – pracownika kancelaryjnego, początkowo na podstawie umowy na czas określony, zaś od 1 stycznia 2017 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Niesporne, nadto dowód: umowa na czas określony – k. 1 cz. B akt osobowych powódki, umowa na czas nieokreślony – k. 16 wraz z aneksem do umowy – k. 60 cz. B akt osobowych powódki.

Zaświadczeniem lekarskim z dnia 8 kwietnia 2021 r. położnik – ginekolog stwierdził u A. K. stan ciąży. Powódka poinformowała pracodawcę o tym fakcie przesyłając oryginał zaświadczenia przesyłką pocztową oraz za pośrednictwem poczty elektronicznej.

Niesporne, nadto dowód: zaświadczenie lekarskie – k. 7, potwierdzenie nadania – k. 7v., przesłuchanie w charakterze strony A. K. – k. 157-158 przesłuchanie w charakterze strony R. P. – k. 158-160.

Pracodawca zalegał z zapłatą powódce wynagrodzenia urlopowego za okres od sierpnia do października 2020 r. Nakazem zapłaty z dnia 12 listopada 2020 r. wydanym w postępowaniu upominawczym prowadzonym pod sygnaturą akt IX Pupr 614/20 przed tutejszym Sądem orzeczono na rzecz powódki należne jej kwoty za miesiące sierpień i wrzesień 2020 r.

Dowód: nakaz zapłaty – k. 17 akt IX Pupr 614/20, pismo Państwowej Inspekcji Pracy – k. 9-9v., akta postępowania kontrolnego prowadzonego przez Państwową Inspekcję Pracy.

Powódka wielokrotnie zwracała się do pracodawcy o zapłatę zaległego jej wynagrodzenia oraz przesłanie list płac dotyczących miesięcy, za które pozwany nie uregulował należności pracowniczych. A. K. pismem z dnia 12 lipca 2021 r. wezwała R. P. do zapłaty zaległego wynagrodzenia za październik 2020 r., maj i czerwiec 2021 r.

Dowód: korespondencja e-mail – k. 10-13, wezwanie wraz z potwierdzeniem nadania – k. 14 i 15.

Oświadczeniem datowanym na 29 lipca 2021 r. R. P. powodując się na treść art. 177 § 4 kodeksu pracy wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę likwidację zakładu pracy. Oświadczenie pracodawcy zostało skierowane do powódki przesyłką poleconą, którą A. K. odebrała w dniu 2 sierpnia 2021 r.

Niesporne, nadto dowód: oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru – nienumerowana karta cz. C akt osobowych.

R. P., mimo że nosił się z zamiarem zakończenia prowadzonej działalności gospodarczej, nie zlikwidował zakładu pracy. Do końca października 2021 r. na jego rzecz pracę świadczył P. F.. Pozwany realizował otrzymane uprzednio zamówienia, wystawiał faktury, ponosił koszty prowadzenia działalności. Z dniem 25 lutego 2022 r. pozwany zawiesił działalność gospodarczą.

Dowód: dokumentacja zdjęciowa, przesłuchanie w charakterze strony A. K. – k. 157-158, przesłuchanie w charakterze strony R. P. – k. 158-160, wydruk z (...) dotyczący pozwanego – k. 173.

Państwowa Inspekcja Pracy 1 października 2021 r. skierowała wobec R. P. wniosek o ukaranie za wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 3 kodeksu pracy, to jest za wypowiedzenie A. K. umowy o pracę z rażącym naruszeniem przepisów dotyczących wypowiadania umów pracownikom w okresie ciąży oraz za wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 1 kodeksu pracy wobec niewypłacenia A. K. wynagrodzenia chorobowego za miesiące maj i czerwiec 2021 r.

Wyrokiem z dnia 18 lipca 2022 r. sąd I instancji, Sąd Rejonowy Szczecin – Prawobrzeże i Zachód w Szczecinie, wydanym w postępowaniu prowadzonym pod sygn. V W 1555/21 uznał R. P. za winnego zarzucanych mu czynów. Wyrok ten pozostaje nieprawomocny.

Dowód: wniosek o ukaranie – k. 60-60v., wyrok – k. 180-180v.

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo oparte na treści przepisu art. 45 § 1 i art. 47¹ kodeksu pracy okazało się uzasadnione. Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu 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. W myśl art. 47¹ k.p. 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. Powołany przepis art. 45 § 1 k.p. wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie wypowiedzenie formalnie niezgodne z prawem i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony.

W niniejszej sprawie został podniesiony zarzut nieprawdziwości przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu, to jest pozorności likwidacji zakładu pracy pozwanego.

W pierwszej kolejności należy dla porządku odnotować, że Sąd orzekający w niniejszej sprawie nie znalazł podstaw do uwzględnienia wniosku strony pozwanej o zawieszenie postępowania do czasu prawomocnego zakończenia postępowania wykroczeniowego. Wskazać należy, że przepis art. 177 § pkt 4 k.p.c. jedynie dopuszcza możliwość zawieszenia postępowania cywilnego, w przypadku gdy ustalenie czynu w drodze karnej mogłoby wywrzeć wpływ na postępowanie cywilne. Słusznie przyjmuje się, że taka sytuacja będzie miała miejsce jedynie wówczas, gdy materiał dowodowy zebrany w postępowaniu cywilnym nie daje podstaw do uwzględnienia powództwa, a nie można wyłączyć, że w postępowaniu karnym zapadnie wyrok skazujący, który, przesądzając o winie pozwanych, miałby wpływ na rozstrzygnięcie sprawy cywilnej (zob. post. SN z 8.3.1974 r., II CZ 25/74, Legalis). Należy również zwrócić

uwagę, że zgodnie z normą art. 11 k.p.c. jedynie ustalenia wydane w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa wiążą sąd w postępowaniu cywilnym. Oznacza to innymi słowy, że rozstrzygnięcia sądu karnego w sprawach o wykroczenia (które nie są przestępstwami) nie wywołują skutku przewidzianego w przywołanym przepisie. Odnosząc się do wzajemnych relacji obu postępowań można by było jedynie marginalnie odnotować, że zarówno prawnokarna ocena w postępowaniu karnym postępowania R. P. (przez oskarżyciela publicznego oraz przez Sąd I instancji w sprawie o sygn. akt V W 1555/21), jak i stanowisko prezentowane przez Sąd orzekający w niniejszej sprawie pozostają jednolite w kwestii naruszenia przez R. P. norm prawa pracy. Mając na względzie powyższe Sąd, mimo iż postępowanie wykroczeniowe toczące się z udziałem R. P. również koncentrowało się na ocenie legalności rozwiązania z powódką stosunku pracy, nie znalazł podstaw do tego, aby niniejsze postępowanie zawiesić.

Przechodząc następnie do merytorycznego rozpoznania zgłoszonych zarzutów dotyczących rozwiązania umowy o pracę, należy wskazać, że zgodnie z art. 177 § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży. Wyjątek od tej zasady stanowi art. 177 § 4 k.p., który dopuszcza możliwość wypowiedzenia pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego jedynie w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest wówczas obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Z treści powyższych przepisów wynika, iż poza wskazanym wyjątkiem zakaz wypowiedzania umowy o pracę w okresie ciąży pracownicy jest bezwzględny.

W niniejszej sprawie poza sporem między stronami pozostawało, że A. K. w chwili złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, jak i w chwili rozwiązania tej umowy, była w ciąży. Co więcej, bezspornym było, że pracodawca w chwili skierowania do powódki oświadczenia za pośrednictwem przesyłki poleconej (którą ta odebrała w dniu 2 sierpnia 2021 r.) miał świadomość jej stanu. Okoliczność ta znalazła również potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Oś sporu między stronami stanowiła zatem przywołana jako przyczyna wypowiedzenia likwidacja zakładu pracy, która w ocenie pozwanego miała wyłączać szczególną ochronę trwałości stosunku pracy jaką była objęta A. K., a tym samym uzasadniać zakończenie współpracy z powódką, w ocenie powódki jednak była to jedynie przyczyna pozorna, pod którą kryć miała się niechęć pozwanego do powódki wobec domagania się przez nią praw pracowniczych.

Sąd, dokonawszy analizy całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego, stanął na stanowisku, że w istocie przyczyna, która legła u podstaw dokonanego wypowiedzenia była nieprawdziwa.

W niniejszej sprawie pracodawca akcentował przede wszystkim trudności finansowe, podnosząc, że w lipcu 2021 r. zamierzał on podjąć działania prowadzące do zakończenia prowadzonej działalności gospodarczej. Choć sąd rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości decyzji pracodawcy o likwidacji zakładu pracy, to na podstawie przywołanego w pierwszej części rozważań art. 45 k.p., winien oceniać prawdziwość przyczyn powołanych jako podstawa wypowiedzenia umowy o pracę. Kodeks pracy nie dopuszcza bowiem dowolności w rozwiązywaniu umów o pracę (także z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a więc również w razie jego likwidacji), a obowiązkiem sądu jest weryfikowanie prawidłowości postępowania pracodawcy. W świetle poczynionych ustaleń, Sąd orzekający nie znajduje jednak podstaw, aby podzielić argumentację przedstawioną przez stronę pozwaną, oprócz bowiem gołosłownych twierdzeń w tym zakresie brak jest podstaw, aby przyjąć, że w momencie rozwiązywania z powódką umowy o pracę zakład pracy, w którym była zatrudniona, był w stanie likwidacji. Przede wszystkim bowiem pozwany – co potwierdził podczas przesłuchania – przed złożeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie złożył wniosku o ogłoszenie upadłości. Pozwany twierdził natomiast, że okolicznością uzasadniającą i wystarczającą, by zgodnie z przepisami wypowiedzieć umowę o pracę powódce będącej w ciąży było zmierzanie przez niego do likwidacji działalności gospodarczej, a także uczyniony przez niego wpis w ewidencji działalności gospodarczej o zawieszeniu jej prowadzenia. Powyższe przeświadczenie pozwanego należy uznać jednak za niewystarczające, bowiem nawet wykreślenie osoby fizycznej z ewidencji działalności gospodarczej

nie jest likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ k.p. (tak: wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 września 2001 r., I PKN 830/00), a zatem nawet taka sytuacja nie stanowiłaby podstawy do zgodnego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę kobiecie w ciąży (art. 177 § 4 k.p.). Tymczasem R. P. zeznał, że do października 2021 r. zatrudniał pracownika – P. F., wystawiał faktury, kontynuował działalność, ponosił koszty jej prowadzenia. Jego zeznania korespondują z zaliczoną w poczet materiału dowodowego dokumentacją zdjęciową, na której uwidoczniono wykonywanie typowych czynności wykonywanych w toku pracy. To wszystko przeczy przyjęciu, że zakład pracy pozostawał w likwidacji. Wręcz przeciwnie, daje podstawy, aby sądzić, że działalność ta była kontynuowana w sposób niezakłócony. Okoliczność, że R. P. zawiesił działalność gospodarczą pozostawała irrelevantna dla rozstrzygnięcia zapadłego w niniejszej sprawie. Abstrahując od faktu, że uczynił to dopiero w lutym 2022 r., należy wskazać, że dokonanie takiego wpisu w ewidencji działalności gospodarczej ma charakter deklaratoryjny i w żadnej mierze nie przesądza o faktycznym zaprzestaniu prowadzenia działalności gospodarczej. Nadto, nie jest jej czasowym zaprzestaniem, a ograniczeniem. W okresie zawieszenia przedsiębiorca nie może wykonywać działalności gospodarczej i osiągać bieżących przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej. Może natomiast: wykonywać wszelkie czynności niezbędne do zachowania lub zabezpieczenia źródła przychodów, przyjmować należności i regulować zobowiązania, powstałe przed datą zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej, zbywać własne środki trwałe i wyposażenia, uczestniczyć w postępowaniach sądowych, postępowaniach podatkowych i administracyjnych związanych z działalnością gospodarczą wykonywaną przed zawieszeniem wykonywania działalności gospodarczej, wykonywać wszelkie obowiązki nakazane przepisami prawa, osiągać przychody finansowe, także z działalności prowadzonej przed zawieszeniem wykonywania działalności gospodarczej. Co więcej, należy podkreślić, że w przypadku poddanym pod rozagę Sądu, nawet gdyby przyjęć na potrzeby rozważań, że pozwany wykreśliłby działalność gospodarczą w ewidencji, to także nie stanowiłoby to o likwidacji pracodawcy w rozumieniu przepisów prawa pracy. Podmiotem zatrudniającym pracowników jest przedsiębiorca – osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, nie zaś "działalność gospodarcza" lub miejsce jej prowadzenia – zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym (tak: wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 września 2001 r., sygn. I PKN 830/00). Mając na uwadze powyższe, a zatem okoliczność, że pozwany nie złożył wniosku o ogłoszenie upadłości, a także nie zlikwidował faktycznie prowadzonej działalności gospodarczej, należało uznać, że wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna była nieprawdziwa.

Z tego względu wobec niekwestionowanego stanu ciąży powódki w chwili wypowiedzenia jej umowy o pracę, Sąd, kierując się zaprezentowanymi motywami, udzielił powódce ochrony prawnej uwzględniając zgłoszone roszczenie.

Zgodnie z treścią 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, który w przypadku powódki, z uwagi na staż pracy dłuższy 3 lata, wynosi 3 miesiące (art. 36 k.p.). Odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oblicza się według zasad naliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (§ 2 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy z dnia 29 maja 1996 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 927). Wyliczony przez pozwanego ekwiwalent pieniężny za 1 miesiąc urlopu wypoczynkowego wynosił 3.120 zł i nie był przez powódkę kwestionowany, a jego trzykrotność odpowiadała dochodzonej przez powódkę kwocie, stąd też taką kwotę zasądzono na rzecz powódki w punkcie I wyroku.

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów ze źródeł osobowych oraz na podstawie nie budzących wątpliwości co do rzetelności i autentyczności dokumentów, szczegółowo wymienionych w pierwszej części uzasadnienia. Prawdziwość dokumentacji, zawartej w aktach osobowych oraz zgromadzonej w aktach postępowania, stanowiącej podstawę ustaleń nie była również kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić mocy dowodowej spójnym twierdzeniom powódki. Przedstawiona przez powódkę chronologia wydarzeń była dla Sądu przekonująca, nadto znajdowała oparcie w przedłożonych dokumentach, w tym związanych ze stwierdzeniem stanu ciąży oraz kontynuowaniem przez pozwanego działalności gospodarczej. Przesłuchaniu pozwanego Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim jego zeznania pokrywały się z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie; R. P. potwierdził

m. in., że w chwili rozwiązywania z powódką umowy o pracę kontynuował działalności gospodarczą, wystawiał faktury, zatrudniał pracownika, a zatem Sąd nie dał wiary jego twierdzeniom dotyczącym likwidacji zakładu pracy.

Sąd pominął dowód z zeznań świadka P. F. złożonych w sprawie karnej toczącej się przed Sądem Rejonowym Szczecin – Prawobrzeże i Zachód w Szczecinie, sygnatura akt V W 1555/21 oraz z zeznań świadka B. P., albowiem zmierzały one jedynie do przedłużenia postępowania.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, w oparciu o treść 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. Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony.

Na koszty powódki składało się wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 1.350 zł zasądzone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) obowiązującego w dniu wniesienia powództwa. Ponieważ pozwany przegrał sprawę należało zasądzić od R. P. na rzecz powódki A. K. kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, o czym orzeczono jak w punkcie II wyroku.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (tj. z dnia 7 kwietnia 2022 r. Dz.U. z 2022 r. poz. 1125), 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, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Pracodawca jako przegrywający sprawę został więc obciążony kwotą 500 zł, której wysokość ustalono na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 5 cytowanej ustawy, a która to stanowiła wartość opłaty od pozwu, z której powódka była zwolniona z mocy ustawy. Wobec powyższego orzeczono jak w punkcie II wyroku.

Sąd zgodnie z dyspozycją przepisu art. 477² §1 k.p.c., nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki. Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w punkcie IV sentencji.

sędzia Klaudyna Książek – Stasiak

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

1 lutego 2023 r. sędzia Klaudyna Książek – Stasiak