

Sygn. akt IV P 225/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2023 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Lucyna Gurbin
Protokolant:	sekretarz sądowy Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 stycznia 2023 roku

sprawy z powództwa N. G.

przeciwko A. A.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

O R Z E K Ł:

- Zasądzić od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.010 zł (trzy tysiące dziesięć złotych) tytułem odszkodowania.
- Oddalić powództwo w pozostałym zakresie.
- Zasądzić od pozwanego na rzecz pełnomocnika z urzędu radcy prawnego M. S. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) powiększoną o kwotę podatku VAT, tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.
- Oplata od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony, obciążyć Skarb Państwa.

Sygn. akt IVP 225/22

UZASADNIENIE

Powódka N. G. wniosła pozew przeciwko A. A. o przywrócenie do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku, uznanie za bezskuteczne i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 1.06.2022r. w związku z tym że jest ono nieuzasadnione i zostało dostarczone 20 września 2022r., bez wcześniejszego poinformowania o tym, ponadto od 2 czerwca 2022r powód jest na zwolnieniu lekarskim i jest w ciąży, a wypowiedzenie otrzymał bez podania przyczyny, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu zgodnie z normami przepisanyymi.

W dniu 1 października 2021r. powódka została zatrudniona przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisko pracownik internetowy w wymiarze pełnego etatu z umówionym wynagrodzeniem w wysokości 2800 zł brutto miesięcznie.

W dniu 19 września 2022r. pozwany wysłał pocztą wypowiedzenie umowy o pracę, które powódka otrzymała 20 września 2022r., podając w nim że zachowuje 3 miesięczne wypowiedzenie, które upłynęło w dniu 31 sierpnia 2022r.

Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca nie podał nic, tylko 5 kropek. Powód chciałby zaznaczyć że od 2 czerwca 2022r. jest na zwolnieniu lekarskim do dnia dzisiejszego i jest w ciąży.

Ponadto razem z wypowiedzeniem pracodawca wysłał powódce świadectwo pracy, które było wystawione 2 września 2022r, a wysłał to 19 września 2022r. (taka data widnieje na kopercie), także świadectwo otrzymał 20 września 2022r, co jest niezgodne, bo otrzymał je po ustawowym terminie 7 dni. Pracodawca groził wypowiedzeniem, ale powódka żadnego dokumentu nie podpisywała. Zdaniem powódki wypowiedzenie było niezgodne a przyczyna nieuzasadniona. Ponadto powódka uważała, że pozwany działając bezprawnie, naruszył przepisy prawa dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż zwolnił go podczas ciąży i na zwolnieniu lekarskim. Pracodawca stosuje mobbing, wykorzystuje swoich pracowników. Gdy coś szło nie po jego myśli to stosował groźby takie jak m.in. wypowiedzenie umowy o pracę. W firmie nie były stosowane żadne zasady, powódka nie miała przy podjęciu pracy wykonanych żadnych badań w medycynie pracy oraz przeprowadzonego bhp. Pracodawca sfałszował dokumenty.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazywał, iż powódka była zatrudniona w firmie pozwanego od dnia 1 października 2021 r. na czas nieokreślony. Do zadań powódki należała obsługa sklepu internetowego V. L..

W dniu 1 czerwca 2022 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, wręczając jej tego dnia wypowiedzenie w obecności dwóch innych pracowników. Pozwany rozwiązując stosunek pracy z powódka w dniu 1 czerwca 2022 r. poinformował ją o przyczynie tego wypowiedzenia tj. o likwidacji jej stanowiska pracy. Powódkę zgodnie z art. 36 Kodeksu pracy obowiązuje miesięczny okres wypowiedzenia, była bowiem zatrudniona u pozwanego przez okres 9 miesięcy. Pozwany w wypowiedzeniu umowy o pracę zawarł jednak okres 3 miesięcznego wypowiedzenia, dając pracownicy możliwość znalezienia nowego zatrudnienia i nie pozostawiając jej bez środków do źródła dochodu, zwłaszcza że likwidacja stanowiska pracy nie jest procesem wykonywanym z dnia na dzień, lecz działaniem długotrwałym. W czasie trwania okresu wypowiedzenia powódka mogła zostać zwolniona z konieczności wykonywania swoich obowiązków zawodowych, mogła również udać się na urlop wypoczynkowy albo na urlop przeznaczony na poszukiwanie nowej pracy. Jednak powódka zareagowała na wypowiedzenie w sposób emocjonalny, informując pozwanego, że nie przyjmuje wypowiedzenia jak również, że nie akceptuje warunków zawartych w wypowiedzeniu oraz, że nie podpisze żadnego dokumentu. Następnie opuściła miejsce pracy.

Następnego dnia tj. 2 czerwca powódka przedłożyła pracodawcy zwolnienie lekarskie wystawione od lekarza psychiatry.

Umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana w dniu 1 lipca 2022 r., z uwagi na fakt, iż strony obowiązuje okres wypowiedzenia uregulowany w art. 36 Kodeksu Pracy. Jak wynika z dyspozycji art. 36 § 1 Kodeksu Pracy okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 1) 2 tygodnie jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. W przedmiotowej sprawie strony obowiązuje zatem okres wypowiedzenia, który wynosi 1 miesiąc. Strony bowiem nie zawarły porozumienia odnośnie wydłużenia okresu wypowiedzenia, a powódka nie zaakceptowała warunków dotyczących okresu wypowiedzenia w momencie wypowiedzenia umowy przez pozwanego w dniu 1 czerwca. Natomiast pracodawca nie może sam, w sposób jednostronny decydować o wydłużeniu stosunku pracy.

Pozwany nie wypłacał powódce wynagrodzenia za pracę od lipca 2022 r., bowiem cały czas przebywała na zwolnieniu lekarskim, a zasiłek chorobowy wypłacał jej Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Pozwany nie otrzymał od powódki żadnej informacji, ani zaświadczenia lekarskiego dotyczącego ciąży powódki. Ostatnie zwolnienie, które pracodawca otrzymał od powódki wystawione było przez lekarza psychiatrę w dniu 2

czerwca 2022 r. W sytuacji gdy to pracodawca złożył wypowiedzenie, pracownica musi poinformować pracodawcę o ciąży: przyjmuje się, że powinna załączyć zaświadczenie lekarskie, które potwierdza ciążę oraz wskazuje datę początkową. Pozwany nie posiadał żadnej wiedzy dotyczącej tego, że powódka jest w ciąży.

Z uwagi na fakt, że pracodawca nie miał z powódka żadnego kontaktu, wypowiedzenie i świadectwo pracy zostało przesłane powódce listem poleconym we wrześniu (w terminie, który wskazała powódka).

W związku z powyższym pozwany wniósł o nie uwzględnienie żądania powódki o przywrócenie do pracy jako niecelowe i niemożliwe. Niemożność jak również niecelowość przywrócenia do pracy wynika z okoliczności obiektywnych, leżących po stronie pracodawcy, związanych z funkcjonowaniem zakładu pracy tj. likwidacją stanowiska pracy powódki w związku z aktualną sytuacją ekonomiczną pracodawcy poprzez ograniczenie prowadzenia działalności gospodarczej i świadczonych usług z uwagi na problemy ekonomiczne, a także brak środków finansowych na utrzymanie dotychczasowego zatrudnienia.

Pełnomocnik pozwanego na rozprawie w dniu 25.01.2023 r. oświadczył, że pozwany zakończył zakończenie działalności z dniem 30.12.2022 r. i został wykreślony z (...). Według wpisu w (...) pozwany zaprzestał działalność gospodarczą z dniem 29.12.2022 r. a wykreślony został z ewidencji w dniu 30.12.2022r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka N. G. podjęła pracę u pozwanego 1.10.2021 r. zawierając umowę na czas nieokreślony. Została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy.

dowód: umowa o pracę z dnia 30.09.2021 r. (k. 5).

Wraz z powódką u pozwanego zatrudniona była A. M. (1) i W. S. (1).

W dniu 1.06.2022 r. powódka odbyła rozmowę z pozwanym.

dowód: zeznania powódki (k. 35).

Od dnia 2.06.2022 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

dowód: zeznania pozwanego (k. 35v i 36).

Państwowa Inspekcja Pracy Oddział w G. dokonała kontroli u pozwanego w dniach 28-30.06.2022 r., 2-3.08.2022 r. i 13.09.2022 r.

dowód: protokoły wraz z wystąpieniami PIP (k. 55-67).

Księgowość u pozwanego prowadziło Biuro (...) w G. od stycznia do grudnia 2022 r.

dowód: zeznania świadka P. B. (k. 69).

Świadectwo pracy wraz z oświadczeniem rozwiązania umowy o pracę powódka otrzymała pocztą dnia 20.09.2022 r.

dowód: potwierdzenie odbioru korespondencji (k. 6) oraz zeznania powódki, okoliczność przyznana przez pozwanego w odpowiedzi na pozew.

Sąd zważył co następuje:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił na podstawie dokumentów tj. świadectwa pracy z dnia 2.09.2022 r. (k. 39), oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (k. 40), umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 30.09.2021 r. (k. 41) oraz dokumentów dotyczących zatrudnienia, przeszkolenia (k. 42-54).

Ponadto Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie zeznań świadków A. M. (1) (k. 34), W. S. (1) (k. 34v), P. B. (k. 69) oraz zeznań stron (k. 35-36). Sąd uznał za w pełni wiarygodne dokumenty przedłożone przez strony, jak również Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków i stron, przy czym co do zeznań świadków, dokonał własnych ustaleń oceniając treść zeznań świadków. Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom pozwanego, w części w której zeznał, że w dniu 1.06.2022 r. wręczył powódce wypowiedzenie albowiem nie było świadków bezpośrednich tego zdarzenia i część tych zeznań nie korespondowała z ustaleniami wynikającymi z kontroli przeprowadzonej przez PIP.

Przechodząc do rozważań, należy uporządkować stan faktyczny. Powódka miała zawartą umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1.10.2021 r. Na umowie o pracę widnieje podpis powódki. Powódka świadczyła pracę do dnia 1.06.2022 r. W dniu 1.06.2022 r. powódka odbyła rozmowę z pozwanym. Od 2.06.2022 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powódka otrzymała w dniu 20.09.2022 r. za pośrednictwem Poczty Polskiej. Oceniając rozmowę, którą odbyła powódka z pozwanym w dniu 1.06.2022 r. należy mieć na względzie, że nie było bezpośrednich świadków tej rozmowy. Konsekwentnie, należy stwierdzić, że również nie było bezpośrednich świadków, że w dniu 1.06.2022 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę. Świadek A. M. zeznała, że o wypowiedzeniu umowy o pracę miała świadkowi powiedzieć powódka. Świadek potwierdziła, że nie była świadkiem rozmowy pomiędzy powódką a pozwanym. Podobnie wskazywała świadek W. S. wskazując, że słyszała część rozmowy między powódką a pozwanym, z której wynikało że powódka dostała wypowiedzenie. Świadek jednak nie była w stanie wskazać treści rozmowy i zeznała w ten sposób „ale wydaje mi się, że chodziło o rozwiązanie umowy”. W świetle takiej treści zeznań świadków Sąd nie mógł uznać, że w dniu 1.06.2022 r. doszło do wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto analizując protokół kontroli PIP, nie ma tam żadnej wzmianki aby powódka przebywała na okresie wypowiedzenia, jedynie jest wskazanie, że przebywa na zwolnieniu lekarskim. Z treści protokołu wynika, że PIP przeprowadzała inspekcję także pod kątem działań kadrowych pozwanego. Wobec tego, informacja o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce, powinna znaleźć się w ustaleniach PIP. Ponadto dalsze działania pozwanego były nielogiczne w ocenie Sądu, albowiem gdyby przyjąć wersję pozwanego, że w dniu 1.06.2022 r. wypowiedział powódce umowę o pracę, to świadectwo pracy powódka powinna otrzymać dopiero po 30.09.2022 r. Pozwany bowiem zastosował wydłużony okres wypowiedzenia tj. trzymiesięczny. Według zasad biegu wypowiedzenia, w takim przypadku wypowiedzenie zakończyłoby się z dniem 30.09.2022 r. Z powyższych względów Sąd przyjął, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało doręczone powódce skutecznie dopiero 20.09.2022 r. Oświadczenie nie zawierało przyczyny rozwiązania umowy o pracę i było obarczone wadą albowiem powódka jak wskazywała w chwili otrzymania wypowiedzenia spodziewała się dziecka i zostało dokonane w trakcie usprawiedliwionej nieobecności powódki.

Zgodnie z art. 177 § 1 kp pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Pełnomocnik pozwanego na rozprawie w dniu 25.01.2023 r. oświadczył, że pozwany zakończył zakończenie działalności z dniem 30.12.2022 r. i został wykreślony z (...). Według wpisu w (...) pozwany zaprzestał działalność gospodarczą z dniem 29.12.2022 r. a wykreślony został z ewidencji w dniu 30.12.2022r.

Świadkowie A. M. i W. S. potwierdziły w swoich zeznaniach, że zakończyły pracę u pozwanego w związku z wypowiedzeniem im umów o pracę i wskazaniem jako przyczynę wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy.

Z powyższych względów, należy uznać, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było obarczone błędami i powinno skutkować przywróceniem do pracy powódki. Jednakże należy mieć na względzie okoliczności, które dotyczą pozwanego i zakończył on działalność gospodarczą i nastąpiła likwidacja zakładu pracy. Z tych względów, Sąd uznał, że przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe. Na potwierdzenie, że szczególna ochrona nie działa w sytuacji likwidacji zakładu pracy, Sąd odwoła się do zamieszczonych w kodeksie pracy przepisów.

Zgodnie z art. 177 § 4 kp rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest 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.

Art. 41¹ kp stanowi, że w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2019 r. II PK 34/18, przy ocenie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy sąd powinien brać pod uwagę wszystkie okoliczności aktualne na dzień zamknięcia rozprawy sądowej poprzedzającej wydanie wyroku, nawet jeżeli powstały one już po rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę. Naturalnie orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 KP należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy, restytucja rozwiązanego lub przekształconego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy w jego dotychczasowej postaci ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie.

Ponadto Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 września 2008r., II PK 44/08 (OSNP 2010 nr 5-6, poz. 58), nie można przyjmować, że art. 41¹ KP ma zastosowanie dopiero wtedy, gdy dochodzi do faktycznego i prawnego unicestwienia pracodawcy. W takiej sytuacji nie istniałby przecież podmiot mogący rozwiązać z pracownikami stosunki pracy. Dlatego też powołany przepis nie posługuje się terminem „zlikwidowania” pracodawcy, a zwrotem „likwidacja”, i ma zastosowanie już w momencie zarządzenia owej likwidacji, chyba że decyzja taka jest nieważna lub pozorna. Analogiczny pogląd wyraził również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 marca 2016 r., II PK 24/15.

W wyroku z dnia 14 marca 2012r., I PK 116/11 Sąd Najwyższy faktycznie zajął stanowisko, zgodnie z którym art. 41¹ § 1 KP odnosi się tylko do pełnej i ostatecznej likwidacji zakładu pracy, a więc takiej, w której żaden inny pracodawca nie staje się następcą zlikwidowanego zakładu, a zakład likwidowany przestaje istnieć zarówno w sferze faktu, jak i w sferze prawa, to jednak zaznaczył równocześnie, że stanowisko to dotyczy sytuacji, w której w istocie rzeczy nie następuje likwidacja zakładu pracy, lecz jego przejęcie przez inny zakład.

Likwidacja pozwanego nie była pozorna, została faktycznie przeprowadzona i zakończona. Sąd musiał uwzględnić fakt likwidacji pozwanego przy wyrokowaniu. Pozwany został wykreślony z ewidencji działalności gospodarczej. Sąd nie ma wątpliwości, że doszło do faktycznej likwidacji zakładu pracy. Zgodnie z art. 316 § 1 KPC sąd wydaje wyrok, biorąc pod uwagę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy.

Wobec powyższego uwzględniając wszystkie okoliczności sprawy, Sąd zasądził odszkodowanie zgodnie z treścią art. 47¹ kp. Wysokość Sąd ustalił na podstawie umowy o pracę.

O kosztach orzeczono na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3.10.2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. 2019 poz. 68 § 15.1 pkt 1). Przy czym Sąd zastosował stawkę przewidzianą jak w Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015 poz. 265 § 9.1 pkt 1).