

Sygn. akt IV P 142/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2016 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: **SSR Magdalena Piątkowska**

Ławnicy: J. C., G. N.

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 listopada 2016 roku w Ś.

sprawy z powództwa **M. K.**

przeciwko (...) Spółka z o.o. z siedzibą w M.

o odszkodowanie i wynagrodzenie za pracę

I zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. z siedzibą w M. na rzecz powódki M. K. kwotę 3.001 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne rozwiązanie z prawem umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 7 lipca 2016r. do dnia zapłaty

II dalej idące powództwo oddala

III zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. z siedzibą w M. na rzecz powódki M. K. kwotę 720 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

IV wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

Powódka M. K. wniosła pozew przeciwko (...) z/s w M. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę , a po upływie okresu wypowiedzenia- o przywrócenie do pracy u strony pozwanej (ostatecznie o odszkodowanie), a także o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała na okoliczności związane z zatrudnieniem u strony pozwanej i z wypowiedzeniem umowy ze skutkiem na dzień 30 września 2016r. Jak wskazała, wypowiedzenie dokonane zostało niezgodnie z prawem albowiem miało miejsce podczas urlopu wypoczynkowego powódki. Powódka nie kwestionowała przy tym w pozwie przyczyny wypowiedzenia, jaką była likwidacja stanowiska powódki (art.1 ust.1 w zw. Z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 20103 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika). Powódka zarzuciła naruszenie art. 41 kp w zw. z art. 5 ust 3 powołanej ustawy. Z ostrożności procesowej powódka zobowiązała również do przedłożenia przez stronę pozwaną pisma powiadamiającego organizację związkową o wypowiedzeniu umowy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Co do naruszenia przepisów powołanych przez powódkę strona pozwana wskazała, iż znaczenie należy przypisać prawidłowej wykładni powołanych przez powódkę przepisów co prowadzi do wniosku, iż dopuszczalne jest rozwiązanie umowy w czasie urlopu trwającego co najmniej trzy miesiące, przy czym nie chodzi tu tylko o urlop wypoczynkowy, ale też bezpłatny, szkoleniowy lub rodzicielski, który udzielony jest na co najmniej trzy miesiące. Okres

tego urlopu nie musi upłynąć- wypowiedzenie może być dokonane także w trakcie urlopu, który udzielono na taki okres. Jako wyjątek wskazała tu strona pozwana jedynie urlop macierzyński, z uwagi na szczególną ochronę udzieloną art. 177 par 1 kp i unormowanie zawarte w art. 5 pkt 1 ustawy o szczególnych zasadach... .

Co do organizacji związkowej wskazano, iż taka już u strony pozwanej nie istnieje.

Sprawę zarejestrowano pod sygnaturą IV P (...)

Dnia 28 września powódka wniosła pozew przeciwko tej samej stronie pozwanej domagając się odszkodowania w kwocie 12.380 zł. za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 par.1 pkt 1 kp oraz o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu powołała okoliczności związane z zatrudnieniem, rozwiązaniem umowy za wypowiedzeniem, a następnie wskazała, iż w dniu 9 września 2016r. rozwiązano z nią umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a to nie stawienia się w pracy w dniach 7-9.09.2016r. bez uzasadnionej przyczyny. W uzasadnieniu powódka wskazała, iż we wskazanym okresie przebywała na urlopie wypoczynkowym, którego wykorzystanie nakazał jej pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem. Jak podniosła powódka, zwracała się do pracodawcy o wskazanie wymiaru tego urlopu i nie otrzymała odpowiedzi. Ponadto od dnia 27 lipca 2016r. do 5 sierpnia 2016r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, o którym zawiadomiła stronę pozwaną. Wobec biernej postawy pracodawcy powódka skierowała kolejne pismo wskazując, iż zmuszona jest samodzielnie wyliczyć wymiar urlopu, którego koniec, zdaniem powódki, przypadał na 12.09.16r., wobec czego w piśmie zgłosiła gotowość do pracy z dniem 13.09.2016r. W czasie kiedy powódka przebywała za granicą pracodawca wystosował pismo z wymiarem urlopu do 6.09.2016r. , a w dniu 9.09.2016r. rozwiązał umowę bez wypowiedzenia.

W odpowiedzi strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W pierwszej kolejności wskazano, iż przysługujące powódce odszkodowanie winno wynosić równowartość wynagrodzenia za czas pozostały do wygaśnięcia stosunku pracy tj do dnia 30.09.2016r. Podniesiono też okoliczności związane z przekazaniem powódce informacji o wymiarze przysługującego jej urlopu wypoczynkowego.

Sprawa została zarejestrowana pod sygnaturą IV P (...)

Na rozprawie w dniu 9 listopada 2016r. za zgodą stron dokonano połączenia obu spraw do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod sygnaturą IV P (...)

Na rozprawie w dniu 9 listopada 2016r. pełnomocnik powódki wskazał, iż dokonując wyboru odszkodowania domaga się tego, które należne jest powódce w związku z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia. Przed zamknięciem rozprawy pełnomocnik wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia oraz wyrównania wynagrodzenia za okres od 9.09.2016r. do 30.09.2016r., a także kosztów procesu w kwocie równej kosztom zastępstwa procesowego tj. 3.600 zł.

Strona pozwana podtrzymała stanowisko w zakresie oddalenia powództwa w całości.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka zatrudniona była u strony pozwanej na podstawie umowy na czas nieokreślony początkowo na stanowisku asystentki zarządu, a następnie kierownika administracji.

Dowód: akta osobowe powódki (w załączeniu)

Do obowiązków powódki należało zarządzanie zasobem nieruchomości, a także inne zadania, które obecnie nie występują z uwagi na wyprzedaj nieruchomości, ograniczenie kadry, nie zatrudnianie stażystów i skierowanie działalności spółki w głównej mierze na produkcję roślinno-zwierzęcą.

Dowód:

-zeznania powódki -w zakresie jej obowiązków k. 61(e-protokół k.63)

- oświadczenie pełnomocnika strony pozwanej nie zakwestionowane przez powódkę k. 218v (e- protokół k. 220)

Dnia (...) powódka urodziła dziecko i przebywała nieprzerwanie na urlopie macierzyńskim, następnie rodzicielskim do dnia 27 maja 2016r. ,następnie od dnia 30 maja 2016r. do dnia 26 lipca 2016r. na urlopie wypoczynkowym, od dnia 27 lipca do 5 sierpnia 2016r. na zwolnieniu lekarskim, po czym nadal - na urlopie wypoczynkowym, który nakazano jej wykorzystać w pełnym wymiarze w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę .

Dowód:

-akta osobowe powódki (w załączeniu)

-zaświadczenie lekarskie k.162

Strona pozwana systematycznie zmniejszała zatrudnienie, co związane było z upływem czasu od przyjętych przez spółkę zobowiązań związanych z zatrudnianiem pracowników zatrudnionych przez poprzednika prawnego, oraz ze sprzedażą większości nieruchomości. W spółce jest coraz mniej obowiązków, obecni pracownicy obsługują spółkę w zakresie nieprodukcyjnym w pełnym zakresie. Dnia 3 listopada 2015r. doszło do podziału spółki, w wyniku którego zawiązano Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. z przekazaniem nieruchomości. Wobec tych okoliczności stanowisko powódki przestało być potrzebne i uległo likwidacji.

Dowód:

- zeznania świadka A. G. k. 60v.(e-protokół k.63)

-akt notarialny z planem podziału majątku, uchwałami, ustaleniem wartości majątku, postanowieniem SR dla (...) Fabrycznej z dnia (...). , zaświadczeniami o dokonaniu wpisu k.66 i nast.

- oświadczenie pełnomocnika strony pozwanej nie zakwestionowane przez powódkę k. 218v (e- protokół k. 220)

Podczas urlopu powódka rozmawiała z prezesem strony pozwanej i poinformowana została, iż nie ma dla niej zajęcia, chyba, że bezpośrednio w produkcji zwierzęcej.

Dowód: zeznania powódki k. 61(e-protokół k.63)

Pismem z dnia 22 czerwca 2016r. rozwiązano z powódką umowę o pracę zawartą w dniu 2.11.2011 roku za trzymiesięcznym wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 30.09.2016r. Przyczyną wypowiedzenia umowy była likwidacja stanowiska powódki- kierownik administracji.

W piśmie tym zobowiązano także powódkę do pełnego wykorzystania urlopu wypoczynkowego pozostawiając jednocześnie możliwość zwolnienia powódki ze świadczenia pracy po zakończeniu tego urlopu.

Dowód:

- wypowiedzenie umowy k. 5

- zeznania świadka A. G. k. 60v.(e-protokół k.63)

Pismem z dnia 20 lipca 2016r. powódka zwróciła się o wskazanie terminu zakończenia urlopu wypoczynkowego, który polecono jej wykorzystać i wniosła o zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia. Pismem z dnia 31.08.2016r. powódka ponownie wskazała pracodawcy, iż zobowiązana została do wykorzystania urlopu wypoczynkowego – bez wskazania jego wymiaru i bez odpowiedzi w tym zakresie na pismo z dnia 20.07.2016r.

Poinformowała zatem pracodawcę, iż obliczyła samodzielnie datę zakończenia urlopu wypoczynkowego, która według jej wyliczeń przypadała na 12.09.2016r.

Dowód :

- pismo powódki k.22

- pismo powódki k.163

Powódka wraz z rodziną w dniach od 2-10 września 2016r. przebywała na wczasach za granicą. Wtedy to (9.09.2016r.) do powódki wysłano informację o wyliczeniu urlopu i konieczności stawienia się w pracy w dniu 7.09.2016r.

Pismo pozwanego z dowodem nadania k.195,196

Pismem z dnia 9 września 2016r. rozwiązano z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52par1 pkt 1 kp z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającym na niestawiennictwu w pracy w okresie 7-9.09.2016r. bez uzasadnionej przyczyny.

Dowód rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia k. k.158

Z dniem 1.01.2016r. powódka nabyła prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego za rok 2016, ponadto posiadała 26 dni niewykorzystanego urlopu za rok 2015 oraz 22 dni za rok 2014. W związku z wypowiedzeniem jej umowy o pracę urlop wypoczynkowy za rok 2016 przysługiwał powódce w wymiarze 20 dni. Urlop ten powódka wykorzystwała w okresie od 30 maja 2016r. do 26 lipca 2016r. w ilości 42 dni oraz w okresie od 8 sierpnia do 9 września 2016 roku w ilości 24 dni. A zatem powódka nie wykorzystwała 2 dni urlopu, przy czym 10 i 11 września były to sobota i niedziela.

Dowód:

- akta osobowe powódki (w załączeniu)

- pismo PIP z dnia 20.10.2016r. k.215

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło (...). brutto

Dowód: zaświadczenie k. 21

U strony pozwanej w dacie rozwiązania z powódką umowy za wypowiedzeniem nie działa organizacja związkowa.

Dowód:

-zeznania świadka M. S. k.60v (e-protokół k. 63)

-zeznania świadka A. G. k. 60v.(e-protokół k.63)

- poświadczenie wyrejestrowania k. 65

W ustaleniu stanu faktycznego sąd oparł się na dowodach powołanych w niniejszym uzasadnieniu oraz na oświadczeniu pełnomocnika strony pozwanej, które stanowiło element ustaleń stanu faktycznego w oparciu o art. 230 kpc. Wszystkie przeprowadzone dowody były w zasadzie zbieżne co do stanu faktycznego, zaś zeznania powódki im nie przeczyły a różniły się jedynie subiektywną oceną okoliczności wynikających z dokumentów i zeznań świadków.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd zważył:

Powództwo podlegało częściowemu uwzględnieniu.

W niniejszej sprawie powódka nie kwestionowała w pozwie przyczyny wypowiedzenia. Ponadto, jak sama wskazała, w rozmowach z prezesem zarządu usłyszała, iż nie będzie dla niej zajęcia po powrocie z urlopu. Faktem jest też likwidacja stanowiska powódki w drodze uchwały zarządu i fakt, że stale zmniejszało się zatrudnienie w spółce wobec wyprzedaży nieruchomości i ograniczenia działalności do produkcji roślinnej i zwierzęcej.

Zarzuty powódki w zakresie oświadczenia o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem dotyczyły naruszenia art. 41 kp i 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zarzuty te sąd uznał za słuszne, a stanowisko strony pozwanej za chybione, szczególnie wobec powołania się na brzmienie przepisu przed zmianą dokonaną w styczniu 2016r., gdzie ochroną objęto nie tylko urlop macierzyński, ale i rodzicielski. Powołany przepis od stycznia 2016 roku ma bowiem brzmienie następujące:

art.5 ust1. : Przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 i 41 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2-4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5.5.

art5 ust.5 : W okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi: któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego;

Ponadto przez art. 182 ze zn. 1q kp urlop rodzicielski podlega ochronie albowiem do urlopu rodzicielskiego należy odpowiednio stosować art. 177 kp.

A zatem wypowiedzenie dokonane powódce było niezgodne z prawem albowiem strona pozwana nieprawidłowo doliczyła okres urlopu rodzicielskiego do trzymiesięcznego urlopu, którego upływ pozwoliłby na rozwiązanie umowy z powódką bez naruszenia powołanych przez powódkę artykułów.

Wypowiedzenie w trybie art. 52 kp również było niezgodne z prawem albowiem nie sposób przypisać powódce winy- powódka została zobowiązana przez pracodawcę do wykorzystania urlopu wypoczynkowego i mimo pism powódki okres tego urlopu nie został oznaczony, a z uwagi m.in. na zwolnienie lekarskie w dniu wypowiedzenia powódce przysługiwał jeszcze urlop wypoczynkowy w dacie złożenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy, co prawidłowo sama wyliczyła. A zatem jej niestawiennictwo w pracy- wobec zalecenia pracodawcy w zakresie wykorzystania urlopu wypoczynkowego, nie było nieusprawiedliwione.

Zgodnie z art. 45. § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadnione 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. 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 (art. 471 kp)

Zgodnie zaś z art. 56. § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Jeżeli natomiast pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia (art.60 kp)

Jak wynika zaś z licznego orzecznictwa- w razie dokonania rozwiązania tego samego stosunku pracy na dwa różne niezgodne z prawem sposoby pracownik decyduje, z którego odszkodowania chce skorzystać. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy, choćby w wyroku z dnia 22 lipca 2008 roku wydanym w sprawie II Pk 361/07, „ skoro

funkcją odszkodowania jest zrekompensowanie pracownikowi utraconego zarobku, to zasądzenie „podwójnego” odszkodowania powodowałoby podwójną rekompensatę tej samej szkody” (tak również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001 roku wydany w sprawie I PKN 568/) Takie samo stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 czerwca 2005 roku wydanym w sprawie III PK 44/05, w którym wskazano, że „nie można przyjąć, iż w przypadku naruszającego prawo rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia dokonano z naruszeniem przepisów, pracownikowi przysługują zarówno roszczenia przewidziane zarówno w art. 45kp jak i w art. 60 kp”

Powódka wybrała odszkodowanie związane z dyscyplinarnym rozwiązaniem stosunku pracy. Zgodnie zaś z art. 60 kp zd. 2 kp odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. A zatem skoro we wrześniu do przepracowania były 22 dni, a powódka otrzymała wynagrodzenie za okres do dnia 8.09.16r. , pozostało wynagrodzenie za 16 dni tj. kwota (...). brutto (liczona jak ekwiwalent za urlop).

Wobec powyższego powództwo co do dalej idącej kwoty odszkodowania oddalono. Oddalono również powództwo w zakresie żądania przez powódkę wynagrodzenia za okres do 30.09.2016r. Zgodnie bowiem z art. 22kp wynagrodzenie za pracę należne jest pracownikowi, a stosunek pracy powódki ustał w dniu 9.09.2016r.

Z uwagi na fakt, iż oba wypowiedzenia były niezgodne z prawem sąd uznał, iż mimo, iż kwotowo powódka nie otrzymała zaspokojenia roszczeń dochodzonych pozwami, to oba jej powództwa były oparte na prawidłowych twierdzeniach. Dlatego też za obie sprawy powódce przyznano koszty zastępstwa prawnego(art. 98 kpc), jednakże nie w kwocie żądanej przez powódkę. Wysokość zasądzonych kosztów zastępstwa prawnego wynikała z par. z§ 9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r., poz.1804) w brzmieniu obowiązującym w dacie wpływu sprawy do sądu , tj. przed 27.10.2016r. , kiedy to dokonano zmiany w zakresie stawek minimalnych (vide Dz.U.2016.1667 § 1)- i stawki minimalne wynosiły w sprawach z zakresu prawa pracy o:

1) nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy - 360 zł;

Jak wynika natomiast z orzecznictwa, np. wyroku Sądu Okręgowego w (...) z dnia 24 maja 2013 r wydanego w sprawie VPa 25/13, które tutaj sąd w całości podziela, „stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenie do pracy) jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawikłaności sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd powództwa.”

Stanowisko to jest kontynuacją linii orzeczniczej wyrażonej w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r. III PZP 15/2002 OSNP 2003/12 poz. 285, gdzie wskazano, iż w sprawie toczącej się na skutek odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przy zasądzaniu kosztów zastępstwa prawnego należy przyjmować podstawę prawną z § 11 ust. 1 pkt 1¹ , niezależnie od wyboru żądania .

1. chodzi o obowiązujące w dacie wydawania uchwały rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 12.12.1997 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz opłat za czynności radców prawnych