

Sygn. akt IV P 295/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2017 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: Z. G., L. Ś.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 14 września 2017 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa E. D.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda E. D. odszkodowanie w kwocie 7.200,00 zł (siedem tysięcy dwieście złotych 00/100);

2. nakazuje pobrać od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu;

3. wyrokowi w punkcie 1. (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.400,00 zł (dwa tysiące czterysta złotych 00/100).

Sygn. akt IV P 295/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 16 grudnia 2016 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W., powód E. D. wnosił o zasądzenie kwoty 7.200,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony. Powód wnosił także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu E. D. wskazał, że pozwany pracodawca wywierając na niego nacisk, presję i zastraszając, rozwiązał z nim umowę o pracę. Wskazał, że umowa o pracę została rozwiązana wadliwie i niezgodnie z prawem.

W odpowiedzi na pozew z dnia 5 stycznia 2017 roku pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W., nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W uzasadnieniu pozwana podnosiła, że umowa o pracę z powodem została rozwiązana z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął 24 grudnia 2016 roku, oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu

umowy zostało wręczone powodowi w dniu 9 grudnia 2016 roku. Oświadczenia tego powód nie podpisał, co zostało odnotowane w notatce służbowej.

Zdaniem pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem spełniało wymogi określone w Kodeksie pracy, zostało sporządzone w formie pisemnej oraz zawierało pouczenie o możliwości odwołania się pracownika do sądu pracy.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy ustalił następujący stan faktyczny:

E. D. został zatrudniony w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od dnia 3 października 2016 roku na stanowisku doradcy klienta w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 2 maja 2017 roku. Wynagrodzenie zasadnicze powoda zostało określone na kwotę 2.400,00 zł. E. D. pracę świadczył w sklepie pozwanej w B..

(umowa o pracę – k. 14-16)

W dniu 9 grudnia 2016 roku E. D. został poproszony do biura, do gabinetu A. M. (1), gdzie był obecny T. J., przełożony powoda. Powodowi zostało przedstawione oświadczenie – porozumienie stron o rozwiązaniu umowy o pracę. A. M. (1) podała mu ten dokument i poprosiła o jego podpisanie. Powód wielokrotnie pytał o przyczyny przedstawienia mu propozycji rozwiązania umowy. Kilkakrotnie nakłaniano powoda do podpisania oświadczenia. E. D. chciał zabrać dokument oświadczenia ze sobą, zastanowić się i przynieść następnego dnia, ale osoby obecne w pokoju, odmówiły. Powód chciał wyjść

z pomieszczenia i zatelefonować, ale tego również mu nie pozwolono wykonać. W obecności A. M. (1) i T. J. zadzwonił do swojej matki B. D. i przeczytał jej treść porozumienia. B. D. przekazała powodowi, by nie podpisywał oświadczenia. Spotkanie w gabinecie A. M. (1) trwało około godziny. Powodowi nie przedstawiono wypowiedzenia umowy o pracę, nie otrzymał on żadnego dokumentu, który mógłby zabrać ze sobą. Powodowi nie przekazano pisma o udzieleniu urlopu.

(dowód: zeznania powoda E. D. – k. 55-56 w zw. z k. 64, k. 64-65, zeznania świadka B. D. – k. 63-64; częściowe zeznania świadków: A. M. (1) – k. 58-59; T. J. – k. 57, J. S. – k. 59-60)

Następnie E. D. wraz T. J. udał się do szatni, gdzie na polecenie przełożonego opróżnił szafkę i zabrał swoje rzeczy. Był przy tym obecny A. M. (2). Następnie wraz z T. J. E. D. udał się do pokoju A. M. (1), gdzie miał podpisać kartę obiegową i potwierdzić, że zdał rzeczy oraz odebrał przedmioty osobiste. Powód nie wyraził na to zgody. Po tym opuścił sklep i więcej nie stawiał się do pracy.

(dowód: zeznania powoda E. D. – k. 55-56 w zw. z k. 64, k. 64-65, zeznania świadków: A. M. (1) – k. 58-59; T. J. – k. 57)

Po konsultacji z prawnikiem w pozwanej firmie, na jego polecenie, A. M. (1) sporządziła notatkę, w której wskazała, że powodowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę, a pracownik po zapoznaniu się z pismem, odmówił podpisania. Notatkę podpisała A. M. (1), T. J. i J. S.. Notatki tej nie przedstawiono powodowi.

(dowód: notatka – k. 19; zeznania świadków: A. M. (1) – k. 58-59; T. J. – k. 57; J. S. – k. 59-60)

Świadectwo pracy za okres zatrudnienia zostało przesłane powodowi pocztą. Sporządziła je A. M. (1), która wpisała w punkcie 3, że stosunek pracy ustał w wyniku „rozwiązania za porozumieniem stron art. 30 § 1 pkt 1 KP”. Powód nie kwestionował treści świadectwa pracy.

(dowód: świadectwo pracy – akta osobowe powoda, część C, k. 3; zeznania powoda E. D. – k. 55-56 w zw. z k. 64, k. 64-65; zeznania świadka A. M. (1) – k. 58-59)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę, obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.408,81 zł.

(dowód: zaświadczenie – k. 17)

Ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie poczyniono w oparciu o zeznania powoda E. D. oraz świadka B. D., częściowo na podstawie zeznań świadków A. M. (1) i T. J., a także na podstawie dokumentacji pracowniczej powoda.

Ustalając stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda E. D., co do przebiegu spotkania

w dniu 9 grudnia 2016 roku w gabinecie A. M. (1) oraz przedstawionych mu dokumentów. W zakresie przebiegu i czasu trwania spotkania zeznania te korespondują także z zeznaniami świadków A. M. (1) i T. J., które w tej części zasługują na wiarę. Wynika z nich, że spotkanie trwało około godziny, powód chciał zabrać ze sobą przedstawiony dokument, zastanović się i przynieść następnego dnia, na co nie uzyskał zgody. Z zeznań powoda i świadków wynika również, że chciał opuścić pomieszczenie w celu telefonicznej konsultacji w sprawie przedstawionego dokumentu, na co także nie uzyskał zgody. Ostatecznie odbył rozmowę telefoniczną w obecności A. M. (1) i T. J..

Zeznania powoda w zakresie przedstawionego mu dokumentu, dotyczącego rozwiązania stosunku pracy korespondują z zeznaniami świadka B. D., do której zadzwonił i której odczytał treść oświadczenia.

Z zeznań powoda i świadka wynika, że E. D. przedstawiona została propozycja rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Sąd uznał zeznania powoda i świadka B. D. za wiarygodne, ponieważ w świetle całokształtu okoliczności wskazują na logiczny ciąg zdarzeń.

Tym samym za niewiarygodne Sąd uznał zeznania świadków A. M. (1) i T. J. w tej części, kiedy podają, że powodowi przedstawiono wypowiedzenie umowy o pracę. Okoliczności towarzyszące rozwiązaniu umowy o pracę wskazują, że powodowi przedstawiono do podpisania dokument „porozumienie stron” dotyczące rozwiązania umowy o pracę, a nie jej wypowiedzenie. Potwierdza to świadek B. D., której powód odczytał treść dokumentu. Nadto, jak wynika z zeznań świadków A. M. (1) i T. J., powód nie chciał się zgodzić na rozwiązanie umowy o pracę, chciał zabrać ze sobą przedstawiony dokument, zastanović się i zwrócić następnego dnia. Był nakłaniany do podpisania dokumentu i chciał też skonsultować tę czynność z inną osobą.

Naturalnym jest, że powód chciał się zastanović, czy wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy w drodze porozumienia stron, czy też nie.

W przypadku takiej propozycji zakończenie stosunku pracy zależało bowiem od woli obu stron.

Nielogiczne i nieracjonalne byłoby natomiast zabieranie dokumentu wypowiedzenia w celu zastanowienia się i zwrócenia go następnego dnia. Nad czym bowiem miałby się zastanawiać powód w sytuacji, gdy pracodawca podjął już decyzję, wypowiedział mu umowę o pracę i nic nie zależało w tym zakresie od woli powoda. Jego zgoda i podpis na wypowiedzeniu nie miał bowiem żadnego znaczenia, bezcelowym było nakłanianie powoda do podpisu pisma i przedłużanie spotkania. Wystarczyło, że powód zapoznał się treścią wypowiedzenia. Skoro pracodawca przedstawił powodowi wypowiedzenie umowy o pracę, to dlaczego nie wyraził zgody na zabranie przez powoda tego dokumentu. Zachowanie pracodawcy nie znajduje żadnego racjonalnego uzasadnienia w szczególności w kontekście twierdzeń, że powód otrzymał jeden egzemplarz oświadczenia.

Świadek T. J. w ogóle nie był pewien, jaki dokument przedstawiono powodowi, porozumienie stron, czy wypowiedzenie. Z kolei zeznania świadka A. M. (1) są wewnętrznie sprzeczne. Najpierw świadek podała, że powód otrzymał egzemplarz oświadczenia

o wypowiedzeniu umowy oraz o wykorzystaniu urlopu i zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy, które zabrał do domu. Następnie zeznała, że nie otrzymał pisma o udzieleniu urlopu. Nadto, w świadectwie pracy wystawionym powodowi świadek wpisała, że stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron art. 30 § 1 pkt 1 KP.

Z zeznań powoda wynika z kolei, że nie otrzymał on żadnego dokumentu, a wypowiedzenie umowy o pracę pierwszy raz zobaczył, gdy zostało załączone do odpowiedzi na pozew.

Biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy Sąd uznał, że na wiarę zasługuje wersja zdarzeń przedstawiona przez powoda, jest ona bardziej prawdopodobna i logiczna. Wersja strony pozwanej jest natomiast nielogiczna, nie znajduje racjonalnego uzasadnienia i została przygotowana na potrzeby procesu.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd ocenił zeznania świadka J. S. jako nieprzydatne dla rozstrzygnięcia. Świadek bowiem nie uczestniczył w czynnościach w dniu 9 grudnia 2016 roku.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Przepis art. 44 kp stanowi, że pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy.

Zgodnie z treścią art. 50 § 3 kp, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów

o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (§ 4).

Stosownie do treści art. 30 § 1 pkt 2 kp umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Równocześnie z treści § 3 powołanego artykułu wynika, że oświadczenie każdej ze stron

o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Przepis ten ma zastosowanie zarówno do umów zawartych na czas nieokreślony, jak i umów terminowych.

W przedmiotowej sprawie doszło do rozwiązania umowy o pracę między stronami. Jednakże, jak wynika z ustaleń Sądu, czynność ta została przeprowadzona w sposób wadliwy, a pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Ustalając stan faktyczny sprawy za wiarygodną Sąd uznał wersję powoda, a to z przyczyn wskazanych powyżej. Całość przedstawionej we wcześniejszych rozważaniach argumentacji należy przywołać na uzasadnienie stanowiska Sądu w przedmiocie oceny zachowania pozwanego pracodawcy. Powtarzanie argumentacji w tej części uzasadnienia jest zbędne. Z ustaleń Sądu wynika, że pozwany pracodawca zamierzał rozwiązać

z powodem umowę za porozumieniem stron i taki dokument przedstawił powodowi. E. D. nie wyraził zgody na rozwiązanie stosunku pracy

w tym trybie. Przedstawiciele pracodawcy próbowali go do tego nakłonić, ale powód nie zmienił zdania. Jednocześnie wbrew treści art. 30 § 3 kp E. D. nie przedstawiono oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na piśmie. Pracodawca zatem dopuścił się naruszenia wskazanego wyżej przepisu. Oświadczenie znajduje się wprawdzie w aktach osobowych powoda, ale zostało, zdaniem Sądu, przygotowane na użytek niniejszego postępowania.

Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 50 § 3 i 4 kp).

Umowa zawarta przez powoda z pozwanym pracodawcą miała trwać do 2 maja 2017 roku, zatem dłużej niż maksymalny okres, za który, zgodnie z art. 50 kp, przysługuje odszkodowanie.

Powodowi należy się więc odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za

3 miesiące. Miesięczne wynagrodzenie powoda stanowiło kwotę 2.408,81 zł. E. D. wniósł o zasądzenie kwoty 7.200,00 zł, a zatem kwoty nie przekraczającej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd na podstawie art. 50 § 3 i 4 kp zasądził na rzecz powoda powyższą kwotę.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz.U.2014.1025 j.t. ze zm.) w zw. z art. 98 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 360,00 złotych tytułem opłaty od pozwu.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.