

Sygn. akt V P 340/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2016 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w R. Wydział V

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Sonia Lasota-Zawisza

Sędziowie

Ławnicy: Gabriela Jasiak, Jan Niklewicz

Protokolant: Tomasz Kałuża-Herok

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 25 kwietnia 2016 roku w Rybniku

sprawy z powództwa I. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w K.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda I. S. na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. w K. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Sonia Lasota-Zawisza

Gabriela Jasiak Jan Niklewicz

Sygn. akt V P 340/14

UZASADNIENIE

Powód I. S. w pozwie przeciwko pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K., wniósł o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia powoda oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż był zatrudniony u pozwanego od dnia 15 maja 2012 roku na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierowca – magazynier. W dniu 31 marca 2014 roku pozwany doręczył powodowi rozwiązanie umowy o pracę podając jako przyczynę likwidację stanowiska pracy. W dniu 21 maja 2014 roku powód pozyskał informację, że po jego zwolnieniu na rzekomo zlikwidowane stanowisko została zatrudniona inna osoba. Wobec powyższego w ocenie strony powodowej, podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia była pozorna. Nie można zgodzić się na działanie skutkujące eliminacją pracownika bez podstawy uzasadniającej takie działanie. Ponadto pozwany w sposób rażący naruszył przepisy nakładające na niego obowiązek

zatrudnienia pracownika zwolnionego w sytuacji, gdy na zlikwidowane stanowisko zatrudnia ponownie. Powód podał, że powództwo o przywrócenie do pracy jest bezcelowe, ponieważ jest aktualnie zatrudniony. Dodatkowo podał, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu nie wskazano podstawy prawnej. (vide k.2-3)

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wniosła o: oddalenie wniosku powoda o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając odpowiedź na pozew pozwana przyznała, że rozwiązała umowę o pracę z powodem zatrudnionym na czas nieokreślony za wypowiedzeniem. Powód zatrudniony był na stanowisku kierowcy – magazyniera, a przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy. Jednocześnie, pozwana podniosła, że w oświadczeniu zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę, powód został poinformowany o prawie do wniesienia odwołania do Sądu Pracy w terminie 7 dni od daty doręczenia pisma. Powód odwołania nie wniósł w przewidzianym prawem terminie, a zatem powództwo winno zostać oddalone. Dodatkowo pozwana podniosła, że powód nie wykazał by opóźnienie czynności nastąpiło bez jego winy, nie zachodziły bowiem żadne okoliczności, zarówno obiektywne jak i subiektywne, które uniemożliwiłyby mu złożenie pozwu w przewidzianych prawem terminach. Pozwana wskazała, iż po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, nie zawierała kolejnej umowy o pracę z osobą, której powierzone miałyby być obowiązki kierowcy magazyniera. (vide k. 21-22)

Na rozprawie w dniu 4 listopada 2015 roku powód sprecyzował, że domaga się odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia według stawki średniego miesięcznego wynagrodzenia wyliczonego przez pozwaną.

Sąd ustalił, co następuje:

Dnia 15 maja 2012 roku pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K., zawarła z powodem I. S. umowę o pracę na czas nieokreślony od 4 czerwca 2012 roku, na mocy której powód został zatrudniony u pozwanej na stanowisku kierowcy – magazyniera w wymiarze pełnego etatu, z wynagrodzeniem 2.430 zł brutto.

Dowód: umowa o pracę z dnia 15 maja 2012 roku – akta osobowe powoda A19

W informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia z dnia 15 maja 2012 roku pozwana wskazała, iż długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę wynosi 2 tygodnie (pkt II podpunkt 1). Powód opatrzył informację własnoręcznym podpisem.

Dowód: informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia – akta osobowe powoda k.A19

Pismem z dnia 31 marca 2014 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 15 maja 2012 roku z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia, którego koniec upływał w dniu 30 kwietnia 2014 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwana wskazała likwidację stanowiska pracy. Jednocześnie, pozwana pouczyła powoda o prawie wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w R., w terminie 7 dni od doręczenia pisma.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – akta osobowe powoda k.A9

Pismem z dnia 31 marca 2014 roku pozwana zwolniła powoda I. S. z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w okresie pozostającym od daty rozwiązania umowy o pracę – czyli od 12 kwietnia 2014 roku, po zakończeniu przysługującego urlopu wypoczynkowego do 30 kwietnia 2014 roku.

Dowód: oświadczenie pracodawcy z dnia 31 marca 2014r. – akta osobowe powoda k. A8

Powód I. S. przed pracą u pozwanej był zatrudniony w firmie (...). Umowy o pracę w tej firmie zostały wypowiedziane wszystkim pracownikom, którzy następnie zostali zatrudnieni w firmie (...) - spółce powiązanej, na dotychczasowych warunkach. Powód w trakcie zatrudnienia u pozwanej nie był karany dyscyplinarnie. Nie

posiadał żadnych nieusprawiedliwionych nieobecności. Pracodawca nie zgłaszał zastrzeżeń do pracy powoda. Powód o zatrudnieniu nowego pracownika dowiedział się po około dwóch tygodniach od otrzymania wypowiedzenia, w okresie wypowiedzenia. Powód wcześniej nie odwoływał się od wypowiedzenia, ponieważ był przekonany że doszło do likwidacji jego stanowiska pracy. W kwietniu i w maju 2014 roku nie działo się nic szczególnego, co by uniemożliwiało złożenie odwołania. Powód w tym czasie poszukiwał nowego zatrudnienia. W okresie wypowiedzenia wykorzystywał urlop wypoczynkowy. Od 22 kwietnia 2014 roku podjął zatrudnienie u nowego pracodawcy.

Dowód: przesłuchanie stron – powoda k. 67v-68, k.36-37, częściowo pozwanej k.38, świadka P. K. k. 67-67v, świadka Ł. M. k.58v.

Pracownik zatrudniony u pozwanej po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem - P. K. został początkowo zatrudniony na okres 3 miesięcy na podstawie umowy – zlecenia, jako pracownik ogólnie – budowlany, a następnie otrzymał umowę o pracę. W trakcie zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia pracował jako kierownik ekipy ogólnobudowlanej oraz pomocnik przy robotach budowlanych. Następnie kiedy działalność budowlana nie powiodła się został kierownikiem magazynierem i zajmował się przewożeniem towarów.

Dowód: przesłuchanie świadka P. K. k. 67-67v.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, dowodu z zeznań świadków oraz co do zasady w oparciu o dowód z przesłuchania stron, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniają tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka Ł. M., iż o przyjęciu nowego pracownika informował powoda pod koniec maja 2015r. , gdyż stoją w sprzeczności z zeznaniami samego powoda, który zeznał, że dowiedział się o tym fakcie po dwóch tygodniach od otrzymania wypowiedzenia.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Jak stanowi przepis art. 45 § 1 k.p. 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. Z mocy 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.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się m.in. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Jak stanowi § 3 powyższego artykułu, oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a zgodnie z § 5 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.

Jak stanowi art. 32 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony (§ 1 pkt 3), a jej rozwiązanie następuje z upływem okresu wypowiedzenia (§ 2). Z mocy przepisu art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy (pkt 1); 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy (pkt 2); 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata (pkt 3).

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione. Z naruszeniem przepisów mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w wypowiedzeniu uzasadnienia tego oświadczenia, podania krótszego od wymaganego okresu wypowiedzenia, niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych od wypowiedzenia, a także w przypadku złamania zakazu wypowiedzania umowy o pracę osobom, którym służy tzw. wzmożona ochrona.

Na podstawie art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Zgodnie z art. 265 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu (§ 1). Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (§ 2).

Niedochowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy, skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p., prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem lub uzasadnione (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2015 r., I PK 284/14, LEX nr 1816586).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż powód nie dochował terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Odnośnie przyczyny braku terminowego odwołania od złożonego wypowiedzenia powód podnosił, iż nie dokonał tej czynności, ponieważ był przekonany, że rozwiązano z nim umowę o pracę z uwagi na likwidację jego stanowiska pracy. Wprawdzie świadek M. wskazał, że o zatrudnieniu nowego pracownika powiedział powodowi pod koniec maja, jednakże sam powód zeznał, że o zatrudnieniu nowego pracownika dowiedział się po około dwóch tygodniach od otrzymania wypowiedzenia, a więc nie uprawdopodobnił dlatego pozew złożył dopiero po 1,5 miesiąca. Podał, że kwietniu i w maju 2014 roku nie działo się nic szczególnego, co by uniemożliwiało powodowi złożenie odwołania. W tym czasie poszukiwał nowego zatrudnienia. W okresie wypowiedzenia wykorzystywał urlop wypoczynkowy, a 22 kwietnia 2014 roku podjął zatrudnienie u nowego pracodawcy. Pozwana pouczyła powoda w sposób prawidłowy co do sposobu oraz terminu wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy.

Tym samym, powód nie uprawdopodobnił, iż niedochowanie terminu do dokonania czynności określonych w art. 264 k.p. nastąpiło bez jego winy, wobec czego jego wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania nie zasługuje na uwzględnienie.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Nadto, pracodawca nie może w trakcie procesu przed sądem wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę (por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSN 2000/7/266 oraz podobnie wyr. Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118). Według utrwalonego już stanowiska judykatury przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Co istotne prawdziwość przyczyny Sąd bada na chwilę złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy.

Odnosząc się zatem do rzeczywistości przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazać należy, iż jak wynika z zeznań świadka P. K. oraz przesłuchania pozwanej i zestawienia osób zatrudnionych, P. K. został zatrudniony przez pozwaną na inne stanowisko, niż powód. Pierwotnie P. K. był bowiem zatrudniony na stanowisku pracownika ogólnie – budowlanego tj. kierowcy i pomocnika ekipy budowlanej na podstawie umowy zlecenia na okres około 3 miesięcy. Dopiero po tym okresie, gdy okazało się, że działalność budowlana pozwanej nie powiodła się został zatrudniony jako kierowca – magazynier. Tym samym w chwili złożenia wypowiedzenia powodowi przyczyna wskazana w zwolnieniu była prawdziwa i rzeczywista.

Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwana tj. (...) Sp. z o.o. w K. nie jest następcą prawnym firmy (...), a zatem nie doszło do przejścia praw pracowniczych od jednego pracodawcy na drugiego, więc staż pracy powoda wyniósł poniżej 3 lat. Wobec powyższego nawet w sytuacji przyjęcia żądania przez powoda odszkodowania za uzasadnione, powodowi przysługiwałoby jedynie jednomiesięczne odszkodowanie.

Wobec powyższego, żądanie zapłaty odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy okazało się bezzasadne.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, o czym orzeczono w pkt 1 sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego stron Sąd orzekł na mocy art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy i na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 oraz pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013, poz. 490 j.t.). Powód przegrał spór z pozwaną, wobec czego winien zwrócić na jej rzecz kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, o czym orzeczono w pkt 2.