

Sygn. akt VP 358/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

23 października 2019 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Jolanta Bartoszewicz-Szweda, Teresa Szymała

Protokolant: sekr. sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 23 października 2019 roku w Rybniku

sprawy z powództwa J. W.

przeciwko Zakłady (...) S.A. w Ł.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, o odszkodowanie

1. oddała powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,
2. umarza postępowanie w pozostałym zakresie,
3. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. przyznaje ze Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) radcy prawnej K. M. kwotę 194,28 zł (sto dziewięćdziesiąt cztery złote 28/100) w tym VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Jolanta Bartoszewicz-Szweda Teresa Szymała

Sygn. akt V P 358/17

UZASADNIENIE

Powódka J. W. wniosła 7 grudnia 2017 roku przeciwko pozwanemu Zakładom (...) SA w Ł. pozew o zasądzenie na jej rzecz kwoty 20 000 zł tytułem „odszkodowania za wystraszenie i wymuszenie na niej napisania podania o rozwiązanie umowy za porozumieniem”. Wskazała, że podczas jej zwolnienie lekarskiego (z powodu problemów psychiatrycznych) w dniu 19.10.2017 r. została zaproszona na rozmowę przez szefa do K.. Pojechała bo myślała, że jest to związane z odebraniem skierowanie na badania lekarskie po zakończeniu niezdolności do pracy. Podczas tego spotkania szef powiedział, że lepiej będzie jak napisze podanie o rozwiązanie umowy za porozumieniem, bo będzie miała okres wypowiedzenia, a tak to zwolnią ją bez takiego okresu. Wskazała, że szef dyktował jej co ma pisać. Dodała, że była wtedy

pod wpływem silnych leków i nie zdawała sobie sprawy z konsekwencji takiego wniosku, m.in. tego, że nie otrzyma zasiłku dla bezrobotnych, a samotnie wychowuje dwie małoletnie córki i spłaca kredyt. Podniosła, że próbowała później porozumieć się z pozwanym, ale on ją zignorował co jeszcze bardziej pogorszyło jej stan psychiczny.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, iż powódka nie wskazała konkretnie z jakiej podstawy prawnej domaga się odszkodowania, a jeśli miałyby to być roszczenie z art. 415 kc, to powódka nie wykazała spełnienia przesłanek z tego przepisu.

Pismem z 29.12.2018 roku powódka zmodyfikowała żądanie wskazując, iż domaga się od pozwanego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Powódka zaznaczyła, iż złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę dotknięte jest wadami oświadczenia, przez co nie jest ono prawnie skuteczne. Wskazała, że są sprzeczności w przedmiotowym oświadczeniu zatytułowanym „Podanie” świadczące o tym, że osoba ją składająca nie jest przekonana co do swojego zamiaru, tj. w pierwszej części jest wniosek o rozwiązanie za 1 miesięcznym wypowiedzeniem i zwolnienie z obowiązku pracy w tym okresie. A w drugiej części jest mowa o porozumieniu stron, co wskazywałoby na to, że rozwiązanie nastąpi po wyrażeniu zgody przez pozwaną - co nastąpiło 19.10.2017 r. Tymczasem w wydanym świadectwie pracy jako tryb rozwiązania wskazano „za wypowiedzeniem pracownika”, do czego zgoda pozwanej nie była potrzebna. Powódka podniosła, że wskutek podstępu (art. 86 kc), zastraszenia (art. 87 kc) oraz błędu napisała niekorzystne dla siebie oświadczenie woli, bowiem w jego złożeniu interes miał tylko pozwany. Powódka gdy uświadomiła sobie konsekwencje wniosku, w mailu z dnia 16.11.2017 r. skierowanym do Z. M. starała się uchylić od skutków złożonego oświadczenia. W tej sytuacji należy uznać, że pozwana rozwiązała stosunek pracy z powódką z dniem 30.11.2017 r. nie podając przyczyny wypowiedzenia, a zatem rozwiązanie było bezprawne i należne jest powódce odszkodowanie.

W piśmie z dnia 23.01.2019r. powódka po raz kolejny sprecyzowała roszczenie, żądając zasądzenia kwoty 15.621 zł (3 x miesięczne wynagrodzenie) „tytułem odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony z odsetkami od 22.11.2017 r (tj. dnia kiedy wezwała pozwaną do wypłaty odszkodowania)”. Uzupełniająco wskazała, że oświadczenie její było nieważne jako dotknięte wadą, niemniej jednak pozwana w dniu 30.11.2017 r. była zdeterminowana do rozwiązania umowy i stosunek pracy w ten dzień został rozwiązany. Na taką ocenę - według powódki- pozwala wykładnia oświadczeń woli- skutek ten nastąpił przez jednostronne oświadczenie ze strony pracodawcy. Podała, że odszkodowanie wylicza stosownie do treści art. 50 § 3 i § 4 kp w wysokości wynagrodzenia za czas do upłynięcia umowy na czas który miała trwać, nie więcej niż za 3 miesiące, a niniejsza umowa miała obowiązywać do czerwca 2018 r..

W odpowiedzi na zmodyfikowane powództwo strona pozwana wniosła o jego oddalenie. Wskazała, że zamiarem pozwanej nie było rozwiązanie z nią umowy i w tej sytuacji niedopuszczalne jest domniemanie, że to pozwany umowę rozwiązał. Pozwana zauważyła, że błędne jest twierdzenie powódki, że umowa uległa rozwiązaniu, skoro bowiem powódka uchyla się od oświadczenia, to skuteczne uchylenie powoduje, że stosunek pracy nadal trwa. Nadto powódka powinna była wykazać, że wystąpiła do pozwanej z wnioskiem o gotowości do świadczenia pracy. Pozwana podkreśliła, że powódka świadomie złożyła oświadczenie o rozwiązaniu, gdyż taki był jej zamiar co wynika z napisanej przez nią wiadomości mail w którym wskazuje, że chce się porozumieć i żąda wypłaty odprawy w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia. Celem powódki od samego początku było uzyskanie jak najwyższej kwoty od pozwanej. Nadto wskazała, że gdyby nawet przyjąć stanowisko powódki, to nie musiała podawać przyczyny wypowiedzenia umowy, bo była to umowa na czas określony (art. 30 § 4 kp), a poza tym odwołanie od takiego rozwiązania umowy najpóźniej powinno być wniesione do 10.11.2017 r.. Powódka nie wystąpiła o przywrócenie terminu do jego wniesienia.

Na rozprawie 19 czerwca 2019 roku powódka wskazała, iż wnosi jak w piśmie z 23 stycznia 2019 roku i cofa inne wcześniejsze roszczenia. Nadto, podniosła, że „stosunek pracy ustał, bo powódka nie świadczyła pracy”.

Sąd ustalił:

Powódka J. W. (aktualnie D.) była zatrudniona u pozwanej Zakładów (...) SA w Ł. najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny (od 14.03.2016 r. do 13.06.2016 r.) na stanowisku przedstawiciela handlowego ds. detalu, a

następnie w dniu 8 czerwca 2016 r. strony podpisały umowę o pracę na czas określony (od 14 czerwca 2016 r. do 13 czerwca 2018 r.). Powódka miała zajmować stanowisko regionalnego kierownika sprzedaży, z wynagrodzeniem 3800 zł brutto+ premia.

Powódka od 23 maja 2017 r. z powodu problemów natury psychicznej związanej ze swoją sytuacją osobistą (rozwód) była w sposób ciągły niezdolna do pracy. Zażywała leki psychotropowe, które ją uspokajały ale powodowały senność. W październiku 2017 r. prowadzący ją lekarz psychiatra zaczął obniżać dawki leków. Od pozwanej otrzymywała zapytania: „jak długo będzie ciągnąć zwolnienia?”. Podczas trwającego cały czas zwolnienia lekarskiego na 19 października 2017 r. powódka została zaproszona na spotkanie w kawiarni w K. przez Szefa Sprzedaży Terenowej i Centrów Dystrybucji - Z. M. podczas którego miała otrzymać skierowanie na badanie lekarskie w związku z ewentualnym jej powrotem do pracy po długotrwałej nieobecności. Podczas spotkania Z. M. zapytał powódkę czy i kiedy zamierza wrócić do pracy. Powódka nie potrafiła jednoznacznie odpowiedzieć i Z. M. zasugerował, że najlepiej będzie jeśli napisze wniosek o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron z terminem na 30 listopada 2017 r., bo nie wykluczone, że pracodawca rozwiąże z nią umowę bez wypowiedzenia w związku z jej długotrwałą nieobecnością. Powódka na przedłożonej przez Z. M. kartce napisała przy jego pomocy do Zarządu pozwanej, że „w nosi o rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który nastąpi 30.11.2017 r. Wniosła o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Dodała, że rozwiązanie umowy jest za porozumieniem stron i wystąpiła o urlop od 02.11.2017 do 20.11.2017”. Z. M., a następnie Zarząd pozwanej wyraził zgodę na taki tryb rozwiązania umowy o pracę. Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron nastąpiło z dniem 30.11.2017 r.

Lekarz psychiatra P. D. w zaświadczeniu z dnia 14.11.2017 r. wskazał, że powódka jest zdolna do pracy od 25.11.2017 r.

W dniu 16.11.2017 r. powódka napisała wiadomość mailową do Z. M., w której zwróciła się „z prośbą o cofnięcie swojego wypowiedzenia, które złożyła w czasie przebywania na L4 podczas spotkania. Dodała, że stresująca sytuacja, wpływ leków psychotropowych i nieznaną przepisy spowodowała, że napisała wypowiedzenie za porozumieniem stron, gdzie nie umiała zebrać myśli i sam mi dyktowałeś co napisać, bo jak wrócę po L4 to i tak mnie zwolnisz a nie chcesz tak po chamsku. Wskazała, że po takim wypowiedzeniu nie należy jej się nawet zasiłek dla bezrobotnych, a mając dwójkę dzieci i kredyt na dom nigdy świadomie nie pozbawiłaby się środków do życia. Podała, że jest po rozmowie z Państwową Inspekcją Pracy gdzie uświadomiono ją o jej prawach i o tym, że zakład pracy nie ma prawa zmuszać w czasie L4 do napisania wypowiedzenia pod groźbą zwolnienia po powrocie z L4 i że sprawę ma skierować do sądu pracy. Podała, że jest druga opcja porozumienia i wypłacenia jej odszkodowania - odprawy w wysokości kilku średnich pensji co umożliwi jej przeżycie dopóki nie znajdzie pracy.”

W dniu 22.11.2017 r. powódka napisała kolejną wiadomość mailową do Z. M., w której oświadczyła, że sprawę chce załatwić ugodowo i żąda 3 miesięcznej odprawy- odszkodowania i będzie wówczas uważać sprawę za zamkniętą. Dodała, że w przeciwnym razie złoży pozew do sądu i zażąda wyższej kwoty odszkodowania.

Powódka nie stawiała się do pracy ani 25.11.2017 r., ani po 30.11.2017 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 5.207,67 zł brutto.

Dowód: akta osobowe powódka: umowy o pracę, aneks nr 2/2016, świadectwo pracy, karta funkcyjna, oświadczenie powódki z 19.10.2017 r.

skierowanie na badanie lekarskie k. 6, zpo k. 7, zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 29, zaświadczenie lekarskie k. 83, wiadomości mailowe k. 84-85, 117-118, przesłuchanie powódki k. 119v- 120, zeznania świadka Z. M. - odezwa SR w Łukowie, decyzja USC 22.08.2019 r.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także co do zasady w oparciu o dowody z zeznań świadka Z. M. i przesłuchania powódki. Powyższe dowody tworzą spójny i logiczny obraz

przedstawiający stan faktyczny sprawy. Sąd nie dał wiary przesłuchaniu powódki i świadka Z. M. w zakresie w jakim pozostają w sprzeczności z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Roszczenia powódki mając na uwadze okoliczności sprawy- nie zostały prawidłowo sformułowane, pomimo, że pełnomocnik z urzędu reprezentujący powoda kilka razy w toku postępowania zobowiązany był przez Sąd aby właściwie określił to roszczenie. Pełnomocnik powódki wielokrotnie uparcie twierdziła, że stosunek pracy wiążący powódkę z pozwanym został rozwiązany w dniu 30.11.2017 r.. Pełnomocnik powódki wskazywała na nieważność (wskutek wad woli) złożonego przez powódkę w dniu 19.10.2017 r. oświadczenia ale jednocześnie podkreślała, że pozwany był tak zdeterminowany aby rozwiązać umowę z powódką, że ostatecznie to rozwiązanie w ww. dniu nastąpiło, a ponieważ było ono bezprawne (bo nie zawierało przyczyny wypowiedzenia) to należy się powódce odszkodowanie w wysokości jej 3- miesięcznego wynagrodzenia w zw. z treścią art. 50 § 3 i § 4 kp.

Przyjęta przez pełnomocnika konstrukcja prawna roszczenia nie jest znany przepisom prawa pracy, a nadto za zasadny wówczas należałoby uznać zarzut pozwanej, że wniesione powództwo jest złożone po terminie, a powódka nie złożyła wniosku o jego przywrócenie.

Na marginesie wskazać zatem należy, iż mając na uwadze przyjęte przez powódkę stanowisko zasadnym byłoby wniesienie przez nią powództwa w trybie art. 189 kpc -żądając ustalenia przez sąd istnienia stosunku pracy w związku nieważnością złożonego przez nią podania (oświadczenia) o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem i ewentualnie wniosek o zasądzenie od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy i na podstawie art. 22 kp dopuszczenie jej do pracy u pozwanej. Myli się powódka myśląc, że miała prawo wyboru (dopuszczenie do pracy u pozwanej czy odszkodowanie), bowiem w okolicznościach niniejszej sprawy przepisy takiego wyboru powódce nie dają. Błędne jest też twierdzenie powódki, że to pozwany jest stroną która rozwiązała stosunek pracy, bo do tego potrzebne by było skuteczne złożenie powódce oświadczenia przez pozwanego, co w niniejszej sprawie nigdy nie miało miejsca.

Nadto zauważyć należy, że powódka nigdy nie złożyła skutecznie pozwanemu oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego w dniu 19.10.2017 r. oświadczenia (podania) wskutek podstępny, groźby i błędu. Przesłane po 19.10.2017 r. do Z. M. wiadomości mailowe -w ocenie Sądu -nie spełniają warunków oświadczenia z art. 88 kc albowiem nie mają odpowiedniej formy i są skierowane do niewłaściwego podmiotu (Z. M. nie jest pracodawcą powódki). Brak jest zatem podstaw do uznania, że złożone przez powódkę oświadczenie w dniu 19.10.2017 r. jest nieważne, nawet jeśli jego treść i okoliczności w których zostało złożone mogą budzić pewne wątpliwości. Bezsprzecznie długotrwała nieobecność powódki spowodowywała rosnące wątpliwości pozwanego co do dalszego jej zatrudniania, tym bardziej, że na spotkaniu 19.10.2017 r. powódka nie potrafiła jednoznacznie wskazać kiedy będzie zdolna podjąć swoje obowiązki. Z. M. przyjechał na spotkanie z przekonaniem, że powódka wyrazi pełną gotowość do powrotu dlatego przywiózł ze sobą dla niej skierowanie na badanie lekarskie. Jak jednak wynika z zaświadczenia z 14.11.2017 r. wystawionego przez prowadzącego ją lekarza, zdolność do pracy powódka mogłaby dopiero odzyskać od 25.11.2017 r. i nie wiadomo tak naprawdę czy „odzyskanie tej zdolności” nie wynikało bardziej z faktu, że właśnie kończył się 182 dzień okresu zasiłkowego i powódka jeśli nie wróciłaby do pracy to musiałaby się poddać badaniu lekarza orzecznika celem uzyskania świadczenia rehabilitacyjnego. Niewątpliwie pozwany analizował sytuację powódki i wiedział, że zgodnie z art. 53 § 1 kp może rozwiązać z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia: 1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Nie można zatem uznać jako groźbę twierdzenia Z. M. wypowiedzianego podczas spotkania 19.10.2017 r. gdy wskazał, że pracodawca może skorzystać w stosunku do powódki z możliwości jakie przewiduje ww. przepis. Niewiarygodne za to w ocenie Sądu jest stwierdzenie powódki, że ww. osoba groziła jej, że jak wróci po zwolnieniu lekarskim to z nią rozwiążą umowę bez wypowiedzenia, bo nie byłoby żadnych podstaw aby pozwany mógł w sposób uzasadniony tak z powódką postąpić (po jej powrocie nie byłoby bowiem też już podstaw rozwiązania z ww. przepisu).

Można przyjąć, że powódka mogła być trochę zaskoczona tematyką spotkania ale bezsprzecznie powódka miała swobodę oraz wystarczającą ilość czasu na podjęcie decyzji czy napisze i następnie podpisze przedmiotowe oświadczenie (podanie). Powódka mimo że w tym okresie przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu problemów natury psychicznej to w ocenie Sądu jednak w toku postępowania nie wykazała aby podczas tego spotkania z uwagi na stan swojego zdrowia miała ograniczone możliwości zrozumienia przedmiotowej sytuacji. Podczas przesłuchania wskazała, że już od początku października 2017 r. miała obniżone dawki leków (przy czym nie podała jakie leki zażywała), nadto fakt samodzielnego podróżowania i przybycia na spotkanie świadczy o tym, że jej stan psychiczny był zadawalający.

Gdy chodzi o samą treść porozumienia strony działały zgodnie z zasadą swobody umów, wedle której miała kompetencję do kształtowania wiążących ją stosunków zgodnie z własnymi oświadczeniami woli. Powódka od początku postępowania żądała od pozwanej jedynie odszkodowania najpierw „za pogorszenie stanu zdrowia psychicznego”, a później za „bezprawne rozwiązanie umowy na czas określony przez pozwanego”. Nie zarzucała nieważności temu złożonemu przez siebie oświadczeniu. Dopiero w toku postępowania zaczął wskazywać na wady tego oświadczenia i m.in. na to, że nie wiedziała pisząc to oświadczenie, że nie dostanie zasiłku dla bezrobotnego. Podnosiła, że w jej ocenie stosunek pracy trwale rozwiązał się 30.11.2017 r. i to wskutek działań pozwanego oraz z tego powodu, że nie świadczyła po tym dniu pracy. To nakazuje uznać, że była świadoma, iż stosunek pracy zakończył się definitywnie 30.11.2017 r., a zatem jej oświadczenie nie jest nieważne. Powódka nie stawiała się do pracy 25.11.2017 r. (dzień odzyskania zdolności do pracy – zgodnie z zaświadczeniem jej lekarza prowadzącego) ani po 30.11.2017 r.

Reasumując- powódka – reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika- sformułowała niedopuszczalne (w okolicznościach sprawy) roszczenie, a nadto brak jest podstaw do uznania, że oświadczenie (podanie) złożone przez powódkę 19.10.2017 r. i następnie zaakceptowane przez stronę pozwaną jest nieważne i że strony nadal pozostają w stosunku pracy.

Z tych względów na podstawie ww. przepisów Sąd oddalił powództwo (punkt 1 sentencji). Postępowanie w zakresie roszczeń cofniętych przez powódkę należało umorzyć zgodnie z art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 k.p.c. oraz art. 469 k.p.c. (pkt 2 sentencji).

W pkt 3 sentencji wyroku Sąd (mając na uwadze przedmiot postępowania) orzekając o kosztach zastępstwa procesowego - na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokatów z dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, zasądzając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu ww. kosztów.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu orzeczono w pkt 4 sentencji na podstawie § 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 października 2015 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, przyznając na rzecz radcy prawnego K. M. kwotę 194,28 zł, w tym 23% podatku VAT (110, 70 zł tytułem wynagrodzenia i 83,58 zł tytułem zwrotu wydatków).