

Sygn. akt IV P-upr 81/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|-----------------------------------|
| Przewodniczący: | SSR Mariusz Szwałt |
| Ławnicy: | Elżbieta Juszczyk Marian Lorek |
| Protokolant: | Dorota Korzec |

po rozpoznaniu w dniu 28 czerwca 2018 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **M. P.**

przeciwko (...) Spółka Akcyjna **w (...)**

o zapłatę

I zasądza od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w (...) na rzecz powoda M. P. kwotę 9 000 zł (słownie: dziewięć tysięcy złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 23 kwietnia 2018r. do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę

II nakazuje Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w (...) kwotę 300 zł (słownie: trzysta złotych) – tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

(...)(...)

Sygn. akt IV P –upr 81/18

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 28 czerwca 2018 roku

Powód M. P. w pozwie złożonym na urzędowym formularzu przeciwko pozwanemu (...) Spółka Akcyjna w (...) wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 9000 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że wykonywał pracę u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 5 marca 2018 r. powód otrzymał pocztą wypowiedzenie umowy o pracę z powodu licznych nieobecności powodujących dezorganizację pracy (...) oraz konieczność pracy innych pracowników w godzinach

nadliczbowych. W dniu 5 marca 2018 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Powód także wskazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była nieprawdziwa.

W odpowiedzi na pozew złożonej na urzędowym formularzu pozwany (...) Spółka Akcyjna w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany przyznał, że oświadczenie z 1 marca 2018 r. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało powodowi omyłkowo złożone w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 5 marca 2018 r. W chwili wykrycia błędu pozwany niezwłocznie złożył powodowi propozycję cofnięcia swojego oświadczenia. Propozycja ta została złożona powodowi przed doręczeniem pozwanemu odpisu pozwu. Powód nie przystał na propozycję pozwanego. Powód od (...) 2015r. do (...) 2018 r. przebywał na zwolnieniach lekarskich przez 508 dni. Powód posiada także jedną nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 21 kwietnia 2018 r. Sytuacja ta destabilizowała organizację pracy (...), powodowała przymus dokonywania zmian harmonogramu pracy oraz konieczność świadczenia pracy przez innych pracowników w godzinach nadliczbowych. W związku z tym pozwany zmuszany był w okresie świąt do zatrudniania innych pracowników, co bezpośrednio wpływało na wysokość ponoszonych przez niego kosztów. Zachowanie powoda stanowi nadużycie prawa podmiotowego i zasad współżycia społecznego.

Sąd rozpoznał sprawę w trybie uproszczonym.

Bezspornym jest, że powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w dniu doręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę, tj. 5 marca 2018 r., a także, że ewentualne odszkodowanie powoda stanowi kwotę 9000 zł. Ponadto poza sporem jest, że powód nie wyraził zgody na anulowanie wypowiedzenia umowy o pracę

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 2 kwietnia 2010 r. pozwany (...) Spółka Akcyjna w (...) zatrudnił powoda M. P. na okres próbny do 1 lipca 2010 r. na stanowisku (...) w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 1 lipca 2010 r. pozwany zatrudnił powoda na czas określony do 1 kwietnia 2011 r. na tych samych warunkach pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2012 r. pozwany zatrudnił powoda na czas nieokreślony na tych samych warunkach pracy.

W piśmie z dnia 1 marca 2018 r. pozwany zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu licznych nieobecności w pracy powodujących dezorganizację pracy (...), dokonywanie zmian harmonogramów oraz konieczność pracy w godzinach nadliczbowych przez innych pracowników. W okresie świąt oraz sezonu sytuacja zmuszała pracodawcę do zatrudnienia pracowników, a tym samym poniesienia dodatkowych kosztów. W okresie od (...) 2015 r. do (...) 2018 r. powód łącznie przebywał na zwolnieniach lekarskich przez 508 dni.

Powód oświadczenie pracodawcy odebrał 5 marca 2018 r.

W piśmie z dnia 11 kwietnia 2018 r. pozwany cofnął oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę z dnia 5 marca 2018 r. Powód oświadczenie to odebrał 12 kwietnia 2018 r.

Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 3000 zł brutto.

Dowód : akta osobowe powoda, pismo rozwiązujące z powodem umowę o pracę k.62, pismo pozwanego z 11.04.2018 r. k.48, dowody doręczenia k.47 i 49,

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Zgodnie z art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W świetle przytoczonego przepisu pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę w czasie jego innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (poza urlopem wypoczynkowym) tylko wtedy, gdy upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia.

Do sytuacji objętych zakazem wypowiedzenia umowy o pracę wynikających z art. 41 k.p. należy, poza przebywaniem pracownika na urlopie, inna usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy. Nieobecność w pracy powodują zdarzenia nazywane przez prawo przyczynami uniemożliwiającymi stawienie się do pracy. Wchodzą tu w grę nie tylko przeszkody uniemożliwiające w sposób bezwzględny (w sensie fizycznym) przybycie pracownika do pracy (np. aresztowanie), lecz również inne zdarzenia uzasadniające nieobecność pracownika w pracy ze względu na pewne przewidziane przez prawo okoliczności. W każdym z tych przypadków zawieszenie obowiązku świadczenia pracy następuje z mocy prawa (niezależnie od woli pracodawcy) w terminie wystąpienia zdarzenia, z którym prawo łączy taki skutek.

Powód w dniu 5 marca 2018 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W tym dniu, a zatem w czasie usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy z powodu choroby, pozwany wypowiedział mu umowę o pracę. A skoro tak, to wypowiedzenie powodowi umowy o pracę należy uznać za naruszające przepisy prawa, z uwagi na naruszenie przytoczonego powyżej art. 41 k.p.

O tym, że anulowanie wypowiedzenia umowy o pracę, które to wypowiedzenie dotarło do pracownika w taki sposób, że mógł się on zapoznać z jego treścią (art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) wymaga zgody pracownika, wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 3 grudnia 2008 r. I PKN 92/08. Dodać należy, że wypowiedź ta nastąpiła na tle podobnego stanu faktycznego.

Przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę pozwany nie sprawdził czy pracownik ewentualnie przebywa na zwolnieniu chorobowym. Pozwany nie może obecnie zasłaniać się omyłkowo złożonym powodowi oświadczeniem woli o rozwiązaniu umowy o pracę i odpowiedzialność za nie przerzucać na powoda, sugerując naruszenie przez powoda zasad współżycia społecznego tylko dlatego, że nie wyraził on zgody na cofnięcie przez pozwanego oświadczenia woli, stawiającego pozwanego w niekorzystnej sytuacji. Okoliczności, na które powołuje się pozwany, nie mają znaczenia w sprawie, bowiem w sprawie istotnym jest jedynie fakt, iż wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę nastąpiło w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami prawa.

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę powód utracił źródło utrzymania. Pracownik wadliwie zwolniony z pracy nie może utracić w związku z tego rodzaju zdarzeniem przewidzianych przez prawo należności tytułem odszkodowania, tylko dlatego, że pracodawca pragnie naprawić swój błąd.

A skoro tak, to sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 9000 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 23 kwietnia 2018 r., tj. od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, opierając się na art. 47¹ k.p.

O kosztach sąd orzekł na mocy art. 98 k.p.c. oraz zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. / Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm./, który stanowi, że nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast zgodnie z art. 113 ust. 1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zgodnie z tym na mocy art. 28 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych

w sprawach cywilnych Sąd nakazał Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego kwotę 300 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.